

# Handicapés I

BROCHURE JO 3116

IDCC 413

## Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966

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

Par arrêté du 16 novembre 2018 (JO 27 nov.), la CCN «Médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées» est rattachée à la CCN «de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées»<sup>(1)</sup>

Arrêté du 16 novembre 2018

portant fusion des champs conventionnels

NOR : MTRT1831364A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 24 octobre 2018,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. - En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
418	Convention collective nationale de la chemiserie sur mesure	303	Convention collective nationale de la couture parisienne
780	Convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne	303	Convention collective nationale de la couture parisienne
1588	Convention collective du personnel des sociétés coopératives d'HLM	3220	Convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat
1044	Convention collective nationale de l'horlogerie	567	Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent
1800	Convention collective nationale du personnel de la céramique d'art	1558	Convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France
1001	Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	413	Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

Art. 2. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 novembre 2018

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Par arrêté du 5 août 2021 (JO, 7 août), la CCN «Centres d'hébergement et de réadaptation sociale services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes» est rattachée à la CCN «Handicapés»

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat national des Associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ;

---

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

Constituant :

la Fédération des Syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ;

SNALESS(adhésion par lettre du 1er décembre 2009) ;

FEGAPEI-SYNEAS(adhésion par lettre du 16 décembre 2015).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des Syndicats chrétiens santé - services sociaux : CFTC

Syndicat général - Enfance inadaptée CFTC ;

Fédération nationale de l'action sociale FO ;

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

Confédération française démocratique du travail CFDT, Fédération des services de santé et sociaux ;

Syndicat national des cadres du secteur sanitaire et social ;

SUD Santé Sociaux

## **DISPOSITIONS PERMANENTES**

### **Titre PREMIER**

#### **Règles générales**

##### **Article 1**

##### **Champ d'application**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 282 du 22 octobre 2002, agréé par arrêté du 16 décembre 2002, JO 26 décembre 2002)

La présente Convention s'applique aux activités réalisées en France métropolitaine et dans les départements français d'Outre Mer, par les Organismes privés à caractère non lucratif<sup>(1)</sup>

(1) NDLR : Alinéa non repris par l'avenant n° 282 du 22 octobre 2002 agréé mais qu'il convient de maintenir d'après les trois organisations patronales signataires de la convention et dudit avenant.

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

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

- auprès des mineurs et des adultes handicapés,

- auprès de la famille,

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

- de soins à caractère médico-social,

- auprès des personnes âgées handicapées,

- de formation en travail social,

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

**85.3 B : Accueil des enfants en difficulté,** notamment :

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

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

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

**85.3 H : aide par le travail,** notamment :

- activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelles (CRP),
- activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés,
- centres d'adaptation et de re-dynamisation au travail (CART).

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

**85.3 K : Autres formes d'action sociale,** notamment :

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

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

**91.1 A : Organisations patronales ou paritaires :**

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

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

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

Pour les codes 85.3 A, 85.3 B, 85.3 K, les établissements et services concernés sont ceux visés par<sup>(2)</sup>

(2) NDLR : Liste des textes non reprise par l'avenant n° 282 du 22 octobre 2002 agréé mais qu'il convient de maintenir d'après les trois organisations patronales signataires de la convention et dudit avenant.

:

a) la loi du 24 juillet 1889 sur la protection des enfants maltraités ou moralement abandonnés ;

b) l'arrêté modifié du 25 avril 1942 pour l'éducation et l'enseignement spécialisé des mineurs déficients auditifs ou visuels ;

c) la loi du 5 juillet 1944, article 1, visant les établissements ou services habilités à recevoir des mineurs délinquants ou en danger, placés par décision du juge ;

- 
- d) l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante ;*
- e) le décret modifié du 9 mars 1956, relatif aux établissements privés de cure et de prévention pour les soins aux assurés sociaux en ce qui concerne les annexes 24, 24 bis, 24 ter, 24 quater, 32 et 32 bis ;*
- f) le Code de la Famille, titre III, chapitre VI et l'arrêté modifié du 7 juillet 1957 visant les établissements et services pour l'enfance inadaptée ayant passé convention pour recevoir des mineurs au titre de l'aide sociale aux infirmes, aveugles et grands infirmes ;*
- g) l'ordonnance du 23 décembre 1958, le décret du 7 janvier 1959 et la loi du 4 juin 1970 relatifs à la protection de l'enfance en danger ;*
- h) les articles 375 à 382 du Code Civil en application du décret du 21 septembre 1959 et de l'arrêté du 13 août 1960 visant les organismes privés appelés à concourir à l'exécution des mesures d'assistance éducative et habilités ;*
- i) l'arrêté du 4 juillet 1972 relatif aux clubs et équipes de prévention, pris pour l'application du décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger.*
- j) (Ajouté par l'avenant n° 282 du 22 octobre 2002 agréé par arrêté du 16 décembre 2002, JO 26 décembre 2002) l'article 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, du 29 juillet 1998 modifiant l'article 29 de la loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.*

## **Article 2**

### **Durée, résiliation**

*(Remplacé par avenant n° 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985)*

*La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.*

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

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

## **Article 3**

### **Révision**

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

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

## **Article 4**

### **Effets**

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

## **Article 5**

### **Personnel intermittent et temporaire**

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

## **Article 6**

### **Adhésions**

*Toute organisation syndicale nationale d'employeurs entrant dans le champ d'application professionnel fixé à l'article 1<sup>er</sup>, d'une part,*

*Toute organisation syndicale nationale représentative du personnel salarié intéressé, d'autre part, pourront adhérer à la présente Convention, avec l'accord des parties signataires.*

---

## **Titre II**

### ***Liberté d'opinion et droit syndical***

#### **Article 7**

##### ***Liberté d'opinion***

*(Remplacé par avenant n° 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985)*

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

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

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

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

#### **Article 8**

##### ***Exercice du droit syndical***

*(Remplacé par avenant n° 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985)*

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

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

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

*Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :*

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

*b) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la Direction de l'Établissement simultanément à l'affichage.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entreprise ou Établissement de	Crédit d'heures par délégué
50 à 150 salariés	10 heures
151 à 500 salariés	15 heures
plus de 500 salariés	20 heures

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

#### **Délégué central et délégué supplémentaire**

Ils seront désignés conformément à la loi.

#### **Absences pour raisons syndicales**

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

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

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

- a)** Représentation dans les Commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la Convention Collective au plan national et au plan régional : autorisations d'absences sur convocations précisant les lieux et dates.
- b)** Participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisations d'absences à concurrence de quatre jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leur organisation syndicale.
- c)** Exercice d'un mandat syndical électif : autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de dix jours ouvrables par an, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

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

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

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

- a)** L'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de trois ans et au-delà à 50%.
- b)** Il jouira pendant six ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée, au plus tard, dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

### **Article 9**

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

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

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

---

**Article 10**  
**Délégués du personnel**

*(Remplacé par avenant n° 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985)*

**1**  
**Conditions pour être électeur et pour être éligible**

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

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

*Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 425-1 à 3 du Code du Travail.*

**2**  
**Organisation des élections**

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

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

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

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

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

**3**  
**Utilisation des heures de délégation**

*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.*

**Article 10 bis**  
**Comité d'entreprise**

*(Remplacé par avenant n° 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985)*

*Conformément à la loi, un Comité d'Entreprise, ou éventuellement un Comité d'Établissement, est constitué dans toute entreprise ou établissement employant au moins 50 salariés.*

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

**Rôle et attributions**

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

**a**  
**Attributions professionnelles**

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

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

*Il donne son avis sur le plan de formation.*

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

*En cas de licenciement collectif, le Comité d'Entreprise intervient suivant les dispositions légales.*

**b**  
**Attributions d'ordre économique**

*En matière économique, le Comité d'Entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but*

---

d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.

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

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

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

### **c**

#### **Attributions d'ordre social et culturel**

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

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

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

#### **Article 10 ter**

##### **Conseil d'établissement**

(Remplacé par avenant n° 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985)

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

— dans les entreprises employant moins de 50 salariés,

— dans les établissements de moins de 50 salariés administrativement autonomes à la suite de la distance du Siège de l'Entreprise et de leurs conditions de gestion.

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

Le rôle du Conseil d'Établissement est distinct de celui des délégués du personnel.

Les attributions du Conseil d'Établissement sont d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social et culturel.

Le Conseil d'Établissement fixe, chaque année, la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles.

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

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

#### **Article 10 quater**

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

(Ajouté par avenant n° 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985)

Conformément à la loi, il sera constitué un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Cette institution est indépendante du Comité d'Entreprise et de l'employeur.

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

Elle peut formuler des propositions sur toutes questions de sa compétence dont elle saisit le chef d'entreprise, le Comité d'Entreprise ou les Délégués du Personnel.



---

## **Titre III**

### **Recrutement et licenciement**

#### **Article 11**

##### **Conditions de recrutement**

*Mod. par Avenant n° 278, 24 avril 2002, agréé par arr. 7 août 2002, JO 23 août 2002, applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2002*

*Avenant n° 309 bis, 16 oct. 2007, agréé par arr. 10 juill. 2008, JO 19 juill. 2008*

*Le recrutement du personnel est effectué par l'Employeur selon la stricte observation des engagements définis à l'article 7 - alinéa 2 de la présente Convention.*

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

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

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

*(Avenant n° 309 bis, 16 oct. 2007) L'ensemble des titres et diplômes français mentionnés peuvent être remplacés par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions des articles L. 461-1 à L. 461-4 du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit avoir des connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.*

*(Avenant n° 309 bis, 16 oct. 2007) Dans un délai d'un mois à compter de sa réception, l'employeur adresse au postulant un accusé de réception de son dossier. Le cas échéant, cet accusé informe le postulant, de tout document manquant.*

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

#### **Article 12**

##### **Affectation d'emploi**

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

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

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

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

*En cas de transfert périodique de l'établissement (classes de neige, séjours de vacances, etc.) entraînant changement de résidence du personnel, celui-ci sera assuré du logement et de la nourriture, soit en prestations en nature, soit sous forme d'indemnités correspondantes (alinéa complété par Avenant n° 39 du 21.6.1972 - Annexe n° 1 bis - Titre II).*

#### **Article 13**

##### **Embauche, période d'essai, confirmation**

*Mod. par Avenant n° 73, 20 oct. 1974*

*Mod. par Avenant n° 327, 28 mars 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAPEI ;*

*SYNEAS.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services de santé et Sociaux (CFDT) ;*

*Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens Service Santé Services sociaux (CFTC) ;*

*Fédération Française des Professions de Santé et de l'Action Sociale (CGC) ;*

*Fédération de la Santé et de l'Action Sociale (CGT).*

---

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

- la date d'entrée,
- la nature de l'emploi et des fonctions,
- le lieu où s'exercera l'emploi,
- le coefficient hiérarchique,
- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission, du délai-congé,
- l'échelon de majoration pour ancienneté et les conditions d'accession à l'échelon supérieur,
- la rémunération mensuelle brute,
- le type de régime de retraite complémentaire et, s'il y a lieu, de prévoyance, ainsi que le taux et la répartition des cotisations (Se reporter aux articles 42 et annexe 6 art. 7),
- la Convention Collective appliquée à l'établissement. Celle-ci est tenue à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au Code du Travail.

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

(Al. ajoutés par Avenant n° 327, 28 mars 2014, agréé) Les entreprises proposent aux salariés sans qualification nouvellement embauchés d'engager dans les deux ans une action de formation qualifiante du secteur de niveau V minimum prenant en compte leur projet professionnel.

Pour les salariés sans qualification déjà en poste, l'employeur s'engage à proposer une formation qualifiante du secteur, de niveau V minimum, ou à faciliter l'engagement du salarié dans une démarche de validation des acquis de l'expérience pour l'obtention d'un diplôme de niveau V minimum.

Les salariés ayant obtenu un niveau de qualification de niveau V, dans ce cadre, seront pris en compte prioritairement pour occuper tout poste correspondant disponible dans l'entreprise s'ils présentent leur candidature au poste concerné.

Sont ainsi visés les professionnels relevant des annexes 3, 4, 9 et 10 ainsi que les emplois suivants : maître(sse) de maison, surveillant(e) de nuit qualifié(e) et assistant(e) familial(e).

### **Article 13 bis** **Période d'essai**

(Modifié par avenant n° 73 du 20 octobre 1974)

La période d'essai sera d'une durée d'un mois, sauf dispositions particulières pour le personnel cadre (voir annexe 6 art. 5).

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

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

### **Article 14** **Emploi à durée déterminée**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)

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

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

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

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

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

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

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

---

## **Article 15**

### **Absences**

*(Modifié par avenant n° 73 du 20 octobre 1974)*

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

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

*La constatation de la rupture doit être notifiée à l'intéressé par pli recommandé avec avis de réception<sup>(6)</sup>*

*(6) NDLR : ces dispositions ne sont plus conformes au Code du travail, le respect de la procédure de licenciement étant obligatoire.*

## **Article 16**

### **Rupture du contrat de travail - Délai-congé**

*(Modifié par avenant n° 73 du 20 octobre 1974)*

*Sauf dispositions particulières aux Cadres (voir annexe 6 art. 9), en cas de résiliation du Contrat de Travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à un MOIS.*

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 17**

### **Indemnité de licenciement**

*(Modifié par avenant n° 73 du 20 octobre 1974)*

*Sauf dispositions particulières aux Cadres (voir annexe 6 art. 10), le salarié licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à 6 mois de salaire et que*

*le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois.*

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

## **Article 18**

### **Départ à la retraite**

*(Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)*

*(Se reporter pour les contrats de solidarité, préretraite démission, au protocole d'accord du 8 avril 1982 ; pour les contrats de solidarité, préretraite progressive au protocole d'accord du 25 février 1985)*

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

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

---

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

— un mois des

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

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

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

## **Article 19**

### **Licenciements pour suppressions d'emplois**

(Modifié par avenant n° 73 du 20 octobre 1974)

Les licenciements résultant de la suppression d'un ou plusieurs emplois permanents, ne peuvent être décidés par la Direction d'un Établissement qu'après information préalable du Comité d'Entreprise ou du Conseil d'Établissement ou, à défaut, des Délégués du Personnel, qui pourront présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

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

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

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

## **Titre IV**

### **Exécution du contrat de travail**

## **Article 20**

### **Décompte et répartition du temps de travail**

(Résultant de l'accord du 12 mars 1999 agréé par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999, applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1999)

### **20.1**

#### **Durée hebdomadaire de travail**

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

### **20.2**

#### **Répartition de la durée du travail**

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

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

### **20.3**

#### **Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 12 semaines**

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

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

---

*Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.  
Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.  
Sur la totalité du cycle la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.  
L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.*

#### **20.4** **Personnel d'encadrement**

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

- Annexe 2 (article5) ;*
- Annexe 7 (article3) ;*
- Annexe 9 (article 3) ;*
- Annexe 10 (article6) ;*
- Annexes2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.*

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

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

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

*Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article20.2 nouveau de la convention collective.*

#### **20.5** **Durée quotidienne du travail**

*La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.*

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

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

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

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

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

#### **20.6** **Pauses**

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

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

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

#### **20.7** **Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail**

*La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du1er avril 1999.*

## 20.8

### Conditions de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

## 20.9

### Organisation du temps de travail

(Modifié par avenant n° 3 du 14 mars 2000 agréé par arrêté du 5 décembre 2000, JO 20 décembre 2000 applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2001 à l'accord cadre du 12 mars 2000)

La répartition du temps de travail des personnels à temps plein ou à temps partiel se décompose en tenant compte :

- A) des heures travaillées auprès des usagers,**
- B) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs,**
- C) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.**

Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes 3, 4, 10)<sup>(7)</sup>

(7) Liste du personnel visé

Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (Annexes 3, 4 et 10)

- Educateur spécialisé, jardinière d'enfants spécialisée, conseillère en économie familiale et sociale, assistante sociale spécialisée enfance inadaptée, animateur socio-éducatif, moniteur-éducateur, éducateur de jeunes enfants, moniteur d'EPS 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupe, animateur DUT, AMP, moniteur adjoint d'animation de sport et loisir,

- Infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aide-soignant, auxiliaire de puéricultrice,

- moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classe, animateur de formation, animateur 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> catégorie (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et AMP ont déjà été cités à l'annexe 3).

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- A) des heures travaillées auprès des usagers,**
- B) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs,**
- C) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.**

En tout état de cause, les heures de réunion, de synthèse et de coordination, ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle du travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

Personnels assurant des charges d'enseignement (général, technique ou d'EPS) (annexes 3, 10)<sup>(8)</sup>

(8) Personnels assurant des charges d'enseignement (général, technique ou d'EPS) (annexes 3 et 10)

- Educateur scolaire spécialisé, éducateur technique spécialisé, enseignant technique, monitrice d'enseignement ménager; éducateur technique, éducateur scolaire, professeur d'EPS.

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- A) des heures travaillées auprès des usagers,**
- B) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs,**
- C) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.**

En tout état de cause, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charges réalisées, des handicaps des usagers,

---

la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

#### **20.10**

##### **Réduction du temps de travail des femmes enceintes**

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

#### **Article 21**

##### **Repos hebdomadaire**

(Résultant de l'accord du 12 mars 1999 agréé par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999, applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1999)

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

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

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

#### **Article 22**

##### **Congés payés annuels**

(Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)

(Pour les cadres, voir aussi annexe 6 art. 17)

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

— **deux jours et demi ouvrables par mois** de travail effectif ou période assimilée, pendant la période de référence. L'indemnité de congés payés annuels est fixée, selon les dispositions légales, au taux des appointements réels.

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

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

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

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

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

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

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

- des nécessités du service,
- du roulement des années précédentes,
- des charges de famille, les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leur congé

---

*tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.*

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

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

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

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

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

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

### **Article 23** **Jours fériés**

*(Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)*

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

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

*— quand il a effectivement assuré son service un jour férié légal,*

*ou*

*— si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.*

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

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

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

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

### **Article 23 bis** **Jours fériés en cas de modulation ou d'annualisation**

*(Ajouté par accord du 12 mars 1999 agréé par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999, applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1999)*

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

### **Article 24** **Congés familiaux et exceptionnels**

*Mod. par Avenant n° 72, 19 sept. 1974*

*Avenant n° 312, 5 mars 2008, agréé par arr. 10 juill. 2008, JO 19 juill. 2008*

*Mod. par Avenant n° 330, 14 janv. 2015, agréé par arr. 30 avr. 2015, JO 29 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FGAPEI ;

SYNEAS.



---

Syndicat(s) de salariés :  
Fédération des syndicats Santé sociaux CFTC ;  
Fédération des syndicats santé et services sociaux CFDT ;  
Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;  
Fédération française Santé Action sociale CFE-CGC ;  
Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;  
Fédération nationale Sud santé-sociaux.

(Avenant n° 330, 14 janv. 2015, agréé) Des congés supplémentaires et exceptionnels seront accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familial, sur les bases d'un minimum de :

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

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

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

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

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

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

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

(Avenant n° 312, 5 mars 2008) Dans le cas de maladie grave de l'enfant placé en vue d'adoption, maladie dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère salariée au foyer de laquelle est placé l'enfant, ou au père salarié au foyer duquel est placé l'enfant.

#### **Article 25** **Congés exceptionnels non rémunérés**

(Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)

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

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

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

#### **Article 25 bis** **Congés de formation économique, sociale et syndicale (ex. congé d'éducation ouvrière)**

(Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)

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

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

#### **Article 26** **Congés de maladie (pour les cadres, voir aussi annexe 6 art. 6)**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 201 du 10 mai 1989 agréé par arrêté du 18 septembre 1989, JO 29 septembre 1989)

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

---

*complémentaire de prévoyance :*

- pendant les trois premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,
- pendant les trois mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin chargé de ce contrôle, il aura la possibilité de faire appel devant un médecin expert désigné par accord entre son médecin et le médecin contrôleur.*

## **Article 27**

### **Congés pour accident du travail et maladie professionnelle**

*(Modifié par avenant n° 209 du 7 décembre 1989 agréé par arrêté du 2 avril 1990, JO 17 mai 1990)*

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

- pendant les TROIS premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,
- pendant les TROIS mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

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

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

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

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

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

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

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

*Dans le cas d'une impossibilité justifiée de procéder au reclassement du salarié dans son emploi ou de refus légitime de celui-ci d'occuper un autre emploi proposé, la rupture du contrat pourra intervenir conformément aux*

---

règles légales (article L. 122-32-5 du Code du Travail). Elle ouvrira droit au bénéfice des indemnités conventionnelles de licenciement.

#### **Article 28**

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

(Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)

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

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

#### **Article 29**

##### **Congés pour périodes militaires**

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

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

#### **Article 30**

##### **Absences**

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

#### **Article 31**

##### **Exécution du service et devoirs du personnel**

(Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)

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

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

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

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

#### **Article 32**

##### **Promotion sociale et perfectionnement**

(Modifié par avenant n° 10 du 6 juin 1968)

(Se reporter également au protocole du 29 avril 1985 concernant l'accord sur les objectifs de formation)

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

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

#### **Article 33**

##### **Conditions générales de discipline**

(Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)

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

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

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

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

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

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

#### **Article 34** **Commission régionale paritaire de conciliation**

(Art. supprimé par Avenant n° 360, 10 déc. 2020, agréé)

Mod. par Avenant n° 38, 22 mars 1972

Mod. par Avenant n° 360, 10 déc. 2020, agréé par arr. 5 mars 2020, JO 24 avr.<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

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

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

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

Les Syndicats du « Collège Employeurs » désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les représentants des Organismes adhérents aux Syndicats Employeurs signataires de la Convention.

Les Syndicats du « Collège Salariés » désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les salariés des Organismes adhérents aux Syndicats Employeurs signataires de la Convention. Pour cette désignation, ils pourront tenir compte ou non d'une répartition entre les diverses catégories d'emploi.

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

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

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

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

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

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

#### **Article 35** **Hygiène et sécurité**

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

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

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

---

## **Titre V**

### **Rémunération du travail**

#### **Article 36** **Salaires et indemnités**

*(Modifié en dernier lieu par avenant n° 10 du 6 juin 1968)*

*Les appointements et salaires du personnel font l'objet de barèmes annexés à la présente Convention (voir la valeur du point à l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe 1 et les coefficients dans les annexes 2 à 9).*

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

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

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

*Les appointements et salaires seront complétés :*

*— Par une majoration familiale de salaire distincte des prestations familiales accordée à tout salarié chargé de famille, selon les modalités définies en annexe à la présente Convention (voir Annexe 1, article 3) ;*

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

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

#### **Article 37** **Salair minimum garanti**

*Mod. par Avenant n° 345, 20 juill. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*NEXEM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT.*

*Le salaire minimum conventionnel est défini à l'annexe 1 de la présente Convention.*

#### **Article 38** **Classement fonctionnel**

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

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

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

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

*— Recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de fonction dans sa totalité.*

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

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

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

*Le temps légal du service militaire des employés recrutés avant l'accomplissement de leur service est pris en*

compte pour la majoration d'ancienneté au moment de la confirmation dans l'emploi.

### Article 39

#### **Majorations d'ancienneté**

(Remplacé par avenant n° 202 du 27 juin 1989 agréé par arrêté du 11 août 1989, JO 25 août 1989)

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

— d'une année lorsque cette durée est de trois ans,

— d'une année et demie lorsqu'elle est de quatre ans,

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

### Article 40

#### **Changement de catégorie temporaire**

(Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)

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

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

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

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

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

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

### Article 41

#### **Frais professionnels**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 296 du 10 mai 2004, agréé par arrêté du 14 décembre 2004, JO 28 décembre 2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005)

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

	Paris et départements de la «petite couronne» : 75, 92, 93 et 94	Autres départements
Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service)	15,25 €	15, 25 €
Indemnité nuitée (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle	53,36 €	38,11 €
Indemnité journée : 2 repas + nuitée	83,86 €	68, 61 €

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

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

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

- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

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

---

**Article 42**  
**Régime de retraite complémentaire et de prévoyance (non-cadres)**

(pour les cadres, voir annexe 6 art. 7)

(Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)

(Pour le régime de prévoyance voir l'annexe n° 11 de la convention et l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 agréé)

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

	Employeur	Salarié	Total
Au titre de retraite	5%	3%	8%
Au titre de prévoyance	1%	1%	2%
Total en pourcentage	6%	4%	10%

**Article 43**  
**Régime de collectif de complémentaire santé**

(Voir Avenant n° 328 du 1er septembre 2014, agréé)

(Annulé et remplacé par Accord du 2 octobre 2019)

**Article 44**  
**Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance**

Mod. par Avenant n° 356, 23 juin 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., non encore étendu, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services de Santé et Sociaux CFDT ;

Fédération des Syndicats Santé Sociaux CFTC ;

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

Fédération Nationale de l'Action Sociale CGT-FO.

**Article 44.1**  
**Création du fonds de solidarité mutualisé de prévoyance**

Par application de l'article L. 912-1 IV du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité attaché au régime de prévoyance de la CCN 66-79 est créé. Ce fonds :

- perçoit les ressources mentionnées à l'article 44.5 ;

- finance les prestations visées à l'article 44.6.

Ce fonds est piloté par la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance (ci-après «CNPTP») qui en délègue la gestion à un organisme gestionnaire désigné conformément à l'article 44.4. Les modalités de fonctionnement du fonds et de la délégation de gestion sont définies dans le Protocole technique du fonds.

En cas de résiliation de la mutualisation des garanties de prévoyance par recommandation d'organismes assureurs au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le fonds de solidarité finance les actions et aides prévues jusqu'à épuisement des sommes disponibles.

**Article 44.2**  
**Bénéficiaires des actions individuelles**

Peuvent bénéficier des aides du degré élevé de solidarité dans les conditions définies à l'article 44.6 et conformément au Protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ de l'avenant ;

- les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui perçoivent un revenu de remplacement notamment en cas de maladie ou accident quelle qu'en soit la cause, placés en activité partielle et les salariés dont le contrat est suspendu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;

- les salariés dont le contrat de travail a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et rentes associées) défini à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

---

- les salariés dont le contrat de travail a cessé et bénéficiaires d'une prestation d'incapacité ou d'invalidité versée au titre des garanties conventionnelles à la date de formulation de la demande.

Selon les aides créées et les conditions attachées dans le cadre du protocole technique, les ayants-droits de ces salariés (conjoint(e), partenaire de PACS ou concubins au sens du code civil et les enfants du salarié avant leur 26<sup>ème</sup> anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires.

#### **Article 44.3**

##### **Bénéficiaires des actions collectives**

Les actions collectives définies à l'article 44.6 bénéficient aux entreprises relevant du champ d'application de la CCN 66-79. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations définies à l'article 44.5 pour que l'action puisse être mise en œuvre

#### **Article 44.4**

##### **Organisme gestionnaire du fonds de solidarité**

Conformément à l'article L. 912-1 IV du Code de la sécurité sociale et à l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018, la CNPTP est convenue de choisir comme gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité l' :

Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), sis 17, rue de Marignan-CS 50 003-75008 Paris.

L'OCIRP est une Union d'institutions de prévoyance soumise aux dispositions du Code de la sécurité sociale.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé à l'article 44.1 conformément aux décisions de pilotage prises par la CNPTP. À ce titre, mandat lui est donné pour notamment :

- recouvrir et percevoir le prélèvement visé à l'article 44.5 du présent accord ;
- instruire, dans le cadre du Protocole technique, les dossiers de financement des prestations définies à l'article 44.6 du présent avenant ;
- procéder au paiement des prestations définies à l'article 44.6 ;
- missionner les prestataires choisis pour développer les actions collectives définies à l'article 44.6.

L'ensemble des missions et des prérogatives du gestionnaire unique dans le cadre de ce mandat sont définies par la CNPTP dans le Protocole technique.

#### **Article 44.5**

##### **Financement du fonds de solidarité**

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation versée au titre des garanties de prévoyance pour la couverture des risques incapacité, invalidité, décès et rentes associées.

Le prélèvement de 2 % est assis sur la cotisation effectivement versée par l'entreprise dans les conditions suivantes :

- Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé par la CCN 66-79, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur.
- Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires applicables dans l'entreprise pour les risques incapacité, invalidité, décès et rentes associées.

Il appartient aux entreprises qui n'adhèrent pas auprès d'un organisme assureur recommandé par la branche, d'informer leur(s) organisme(s) assureur(s) sur l'assiette de cotisation à prendre en compte pour le calcul de la cotisation de 2 % dédiée au fonds de solidarité. Le versement au fonds créé peut être effectué par l'assureur de l'entreprise ou par cette dernière directement auprès du gestionnaire désigné. Ces entreprises s'engagent à obtenir auprès de leur(s) organisme(s) assureur(s) un document attestant du versement effectif du prélèvement au gestionnaire unique.

#### **Article 44.6**

##### **Prestations gérées de manière mutualisée**

##### **Définition des prestations**

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la CNPTP, et définies au sein du Protocole technique.

##### **Objectifs des actions en entreprise**

Le fonds de solidarité finance, pour les bénéficiaires définis à l'article 44.3, des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculosquelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail.



---

### **Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif**

Le fonds de solidarité prend en charge des prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment :

- l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux bénéficiaires définis à l'article 44.2 ;
- des aides pour faire face à la perte d'autonomie, pour les bénéficiaires en situation de handicap ou d'aidant familial.

Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

#### **Modalités d'attribution des prestations du fonds de solidarité**

Les prestations du fonds de solidarité sont attribuées aux bénéficiaires définis à l'article 44.2, dans les conditions prévues par le présent article 44.6.

Les prestations financées par le fonds de solidarité ont un caractère non directement contributif. Elles prennent la forme de prestations en espèces ou de prestations en nature.

En tout état de cause, le financement de ces prestations est assuré par le gestionnaire unique dans la limite du solde du fonds de solidarité. En cas d'insuffisance des fonds, les demandes sont traitées selon la date de réception de la demande (dossier complet).

#### **Prestations en espèces**

Les prestations en espèces sont attribuées, dans le cadre d'un secours exceptionnel, aux bénéficiaires qui justifient se trouver dans une situation de précarité dans le cadre des aides définies. L'attribution de ces prestations est précédée d'une analyse individuelle des demandes transmises par les bénéficiaires au gestionnaire du fonds. Il est tenu compte de la situation propre à chaque bénéficiaire notamment de ses ressources.

Chaque prestation est soumise à des conditions de versement, à la production de pièces justificatives et à des contrôles administratifs définis dans le Protocole technique.

#### **Prestations en nature**

Les prestations en nature ont pour objet la délivrance d'un service non financier de type prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces prestations sont accessibles aux entreprises et leurs salariés sous réserves du respect de certaines conditions et de fournitures de pièces définies dans le dossier de demande d'intervention.

### **Article 44-7**

#### **Contrôle par la commission paritaire de branche**

Conformément à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, la CNPTP contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le Protocole technique.

## **Titre VI**

Supprimé par avenant n° 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000

(Se reporter à l'annexe 6 « Dispositions particulières aux cadres »)

## **Titre VII**

### **Conciliation et arbitrage**

(Avenant n° 360, 10 déc. 2020, agréé : nouvel intitulé « Instances paritaires »)

Mod. par Avenant n° 360, 10 déc. 2020, agréé par arr. 5 mars 2020, JO 24 avr.<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

---

**Article 49 (d'origine)**  
**Commission nationale paritaire de conciliation**

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

*Cette Commission de DOUZE membres sera composée à égalité :*

- de représentants de la Fédération des Syndicats nationaux d'Employeurs des Établissements et Services pour personnes inadaptées et handicapées,*
- de représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés, signataires de la présente Convention.*

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

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

*Cette Commission a pour attributions :*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article 49 (nouveau)**  
**Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation**

*Mod. par Avenant n° 360, 10 déc. 2020, agréé par arr. 5 mars 2020, JO 24 avr.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

NEXEM.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

**49.1**

**Dispositions générales**

**a**

**Objet de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation**

*La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) exerce les missions d'intérêt général définies par l'article L. 2232-9 du code du travail. Elle exerce également les missions d'observatoire de la négociation collective.*

---

Concernant la négociation, ces missions sont :

- de négocier la convention collective de branche, les accords et avenants applicables dans la branche, notamment les thématiques de négociation obligatoire ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi
- de faire évoluer la convention collective, les accords et avenants applicables dans la branche au regard de ces missions d'interprétation et d'observatoire ;
- d'élaborer le calendrier et de veiller au bon rythme de l'ensemble de ces négociations ;
- de définir la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics
- de valider et faire évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

Concernant l'interprétation, ces missions sont :

- d'examiner les différends individuels ou collectifs nés de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, des accords et avenants applicables dans la branche ;
- d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels, accords de branche et avenants à ces conventions et accords.

Concernant l'observatoire, ces missions sont :

- d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi, notamment en réalisant les études nécessaires ;
- d'être destinataire de tous les accords d'entreprises 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 et comprenant un bilan de l'action du secteur en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

## **b**

### **Composition**

La CPPNI est composée des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ d'application de la présente convention, et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

## **c**

### **Fonctionnement**

La Présidence de la CPPNI est assurée par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le-la président-e est issu-e des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Le-la vice-président-e est issu-e des organisations syndicales de salariés représentatives. La présidence a pour mission principale d'organiser les travaux de la CPPNI.

Le secrétariat est assuré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Les autres modalités de fonctionnement font l'objet des dispositions ci-après ou sont inscrites au règlement intérieur de la CPPNI.

## **d**

### **Modalités de prise de décision**

Les décisions, lorsque l'unanimité n'a pas été trouvée, sont prises paritairement à la majorité qualifiée de 150 mandats, sachant que les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives disposent respectivement de 100 mandats.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'un nombre de mandats correspondant à son pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité. La même règle s'appliquerait le cas échéant pour les employeurs.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ou organisations professionnelles représentatives d'employeurs, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente :

- l'ensemble des organisations professionnelles représentatives d'employeurs présentes ne peut détenir plus de man-

---

ats que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes, et vice et versa. Les mandats ainsi détenus sont répartis en fonction du pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité

- les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 150 mandats, mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées en séance.

En cas d'absence d'organisations syndicales représentatives de salariés ou d'organisations professionnelles représentatives d'employeurs représentant plus de 50 % de la mesure d'audience de leur collège, et en l'absence de mandat de représentation, la prise de décision d'un sujet dûment porté à l'ordre du jour est reportée à la réunion suivante. Dès lors que le sujet est à nouveau porté à l'ordre du jour de la CPPNI, la prise de décision s'inscrira dans le cadre des deux premiers alinéas de l'article 49.1 d).

e

#### **Mise en place de groupes de travail paritaires**

La CPPNI décide, selon les modalités de prises de décisions visées précédemment, de la mise en place de groupes de travail paritaires.

La CPPNI en définit les missions et objectifs.

f

#### **Règlement intérieur**

Les autres modalités de fonctionnement font l'objet des dispositions ci-après ou sont inscrites au règlement intérieur de la CPPNI.

### **49.2**

#### **Dispositions spécifiques à la mission de négociation**

a

##### **Composition**

La CPPNI se réunit en commission plénière composée de 4 membres dûment mandatés des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ d'application de la présente convention, et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

b

##### **Fonctionnement**

La CPPNI se réunit au moins 5 fois par an, et autant de fois que nécessaire.

Le calendrier des réunions est fixé paritairement conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Un programme annuel de travail est établi paritairement en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

L'ordre du jour de chaque réunion est élaboré paritairement lors de la séance de négociation précédente, en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, en fonction du programme annuel de travail établi et des obligations légales.

Les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés immédiatement après la fixation du calendrier des réunions de la Commission ou au moins 15 jours avant la réunion en cas de réunion exceptionnelle ou de modification du calendrier. Les documents nécessaires à la négociation, notamment les projets d'accords ou avenants, sont adressés préalablement à la réunion au moins 15 jours calendaires avant la date prévue pour la négociation.

Chaque réunion fait l'objet d'un relevé de décision rédigé par le secrétariat et présenté lors de la réunion suivante pour amendement et validation.

### **49.3**

#### **Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation**

a

##### **Composition**

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation se réunit en commission restreinte composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application, et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des

---

organisations syndicales représentatives.

**b**

**Fonctionnement**

*La commission se réunit, après saisine par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés ou par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.*

*Elle peut également être saisie par une juridiction judiciaire française en interprétation d'un accord ou avenant qu'elle a conclu.*

*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.*

*Les avis d'interprétation de la Commission pris à l'unanimité sont opposables aux parties. Ils ont la même valeur que le texte de l'accord auquel il est fait référence et lui sont annexés.*

*Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé en séance par les membres présents. Les avis sont adressés aux membres de la CPPNI.*

**49.4**

**Dispositions spécifiques à la mission d'observatoire de la négociation collective**

**a**

**Composition**

*La CPPNI dans sa configuration d'observatoire se réunit en commission restreinte composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application, et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.*

**b**

**Fonctionnement**

*La commission se réunit au moins trois fois par an.*

*Pour exercer sa mission d'observation, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprises relevant du champ d'application. Elle se réserve la possibilité de travailler à partir des accords d'entreprise conclus dans le champ d'application et déposés sur la base nationale [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).*

*Les modalités de consultation et de travail de cet observatoire seront précisées par le règlement intérieur visé précédemment.*

**49.5**

**Exercice et moyens du dialogue social au sein des instances paritaires de la CCN66**

*Sous réserve de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, les modalités d'exercice du dialogue social au sein des instances paritaires de la CCN66 sont définies comme suit.*

**a**

**Participation aux instances paritaires**

*Toute participation à une réunion ou une préparation d'instance ou groupe de travail paritaire mis en place d'un commun accord par les partenaires sociaux de la branche est assimilée à du temps de travail effectif. Elle ouvre droit :*

- au maintien de la rémunération ;*
- à un droit à autorisations d'absences qui couvrent les temps de déplacements et les temps de réunions ou de préparation.*

*Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à un repos compensateur d'égale durée à prendre selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.*

*Pour préparer leur participation aux réunions d'instances ou groupes de travail paritaires, les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives bénéficient d'un temps de préparation égal à la moitié du temps de la réunion par membres admis à siéger. Il ne peut être octroyé un temps inférieur à une demi-journée. Ce temps est forfaitisé et cumulable sur l'année civile selon les modalités ci-après.*

*Par ailleurs, pour la participation aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail paritaires de la branche, les participants bénéficient d'une autorisation d'absence couvrant la journée ou la demi-journée sur laquelle se situe ladite réunion. De plus, si le trajet pour se rendre aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail paritaire excède le temps de trajet habituel pour se rendre sur leur lieu de travail, les participants dis-*

---

posent d'une autorisation d'absence, soit de :

- une 1/2 journée pour un temps de déplacement aller/retour inférieur à 3 heures sur la base du trajet direct le plus rapide;
- une journée pour un temps de déplacement aller/retour inférieur à 7 heures sur la base du trajet direct le plus rapide ;
- une journée et demie pour un temps de déplacement aller/retour égal ou supérieur à 7 heures sur la base du trajet direct le plus rapide ;
- deux journées si le négociateur réside dans un Département ou Région d'Outre-mer.

Les heures prévues au planning initial du salarié et non réalisées au titre d'une autorisation d'absence définie ci-dessus sont considérées comme effectuées et ne peuvent donner lieu à report.

#### **b**

#### **Couverture au titre des risques professionnels**

Les parties reconnaissent la nécessité de travailler la couverture des participants au titre des risques professionnels. Une négociation s'ouvrira en ce sens en vue de la conclusion d'un nouvel avenant.

#### **c**

#### **Forfaitisation des temps de préparation**

Lors de l'établissement du programme annuel de travail des commissions paritaires et groupes de travail, il est établi, en fonction du nombre de réunion et du nombre de représentants admis dans chaque instance paritaire, le forfait de temps de préparation attribué pour l'année à chaque organisation syndicale. Il est exprimé en demi-journée. Chaque réunion supplémentaire ajoutée au calendrier en cours d'année viendra augmenter ce forfait.

Chaque organisation est libre de la répartition de ce temps entre ses mandatés et de son utilisation sur l'année civile. Le nombre de salariés mandatés n'est pas limité aux nombres de personnes admises à siéger.

L'association de gestion du fonds paritaire de la branche éditera autant de «bons paritaires» valant autorisation d'absence d'1/2 journée que nécessaire par organisation syndicale.

Le salarié mandaté devra remettre au moins 10 jours à l'avance à son employeur un «bon paritaire» portant mention du lieu et de la date de la réunion de préparation.

Ce bon devra être retourné à l'association de gestion du fonds paritaire de la branche par l'employeur pour remboursement du maintien de salaire du salarié mandaté.

#### **d**

#### **Prise en charge financière**

L'ensemble des droits inscrits à l'article 49.5 peuvent faire l'objet d'une prise en charge par le fonds du paritarisme, conformément aux dispositions du règlement intérieur de ce dernier.

Sont pris en charge a minima, par le fonds du paritarisme, pour les salariés admis à siéger dans les instances paritaires :

- les frais de transports sur la base d'un billet de train SNCF 2<sup>e</sup> classe, ou, si le déplacement est effectué en avion, sur la base du tarif économique ;
- les frais d'hébergements (incluant le petit-déjeuner) pour un minimum de 33 fois le minimum garanti par nuit ;
- les frais de repas pour un minimum de 6 fois le minimum garanti par repas.

Le règlement intérieur du fonds prévu ci-dessous déterminera les plafonds de prise en charge.

La participation aux réunions et groupes de travail paritaires de la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance obéit à des règles de remboursement spécifiques (voir ci-après).

#### **e**

#### **Règlement intérieur**

Les autres modalités de fonctionnement du fonds du paritarisme seront précisées par un règlement intérieur.

### **49.6**

#### **Création d'une association paritaire de gestion**

Il est créé une association paritaire de financement des instances paritaires ayant pour mission la gestion du fonds du paritarisme mis en place dans le périmètre défini précédemment et conformément aux dispositions conventionnelles.

Sont membres de l'association les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le périmètre du présent accord, conformément aux arrêtés de repré-

sentativité en vigueur.

Les statuts déterminent la gouvernance, dont un conseil d'administration auquel participe de droit chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative, conformément aux arrêtés de représentativité en vigueur.

L'association met en place un règlement intérieur qui détermine notamment les modalités de collecte des contributions et de remboursement des frais.

Les partenaires sociaux cherchent, à travers les niveaux de prise en charge et la nature des remboursements, à favoriser la mixité des délégations des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

#### **49.7**

##### **Finalité du fonds du paritarisme**

Les fonds collectés sont destinés à rembourser, pour les représentants salariés et employeurs, sur justificatifs :

- les temps d'instances,
- les temps de préparation,
- les temps de transport pour se rendre aux réunions paritaires,
- les frais de repas, transport et d'hébergement,
- les frais annexes liés au mandat de négociateur (par exemple, frais de parking, frais de garde, etc.),
- les salaires des participants aux réunions paritaires et aux temps de préparation à l'appui de celles-ci.
- l'ensemble des rapports prévus par le code du travail et les conventions collectives du champ d'application du fonds, notamment le rapport égalité femmes/hommes et le rapport sur la négociation collective ;
- les études et expertises demandées par la CPPNI ;
- les formations demandées par la CPPNI ;
- les frais de collecte et de fonctionnement de l'association paritaire visée à l'article 49.6.

À la clôture des comptes, les fonds non consommés font l'objet chaque année d'une affectation décidée en CPPNI. Ils sont :

- soit reportés sur l'exercice suivant

et/ou

- soit affectés à une subvention aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux organisations professionnelles représentatives d'employeur au titre des frais de structure engagés dans le cadre du fonctionnement du paritarisme, dans les conditions de répartition égalitaire inscrite au règlement du fonds.

#### **49.8**

##### **Montant de la contribution et modalités de recouvrement**

La contribution financière instaurée par le présent accord est fixée à 0,0033 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN au 31 décembre de l'année N – 1. Elle est appelée, chaque année, dès le 1<sup>er</sup> euro.

Pour financer les dispositions prévues à l'article 3, la contribution financière est portée à 0,0061 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN au 31 décembre de l'année NI pour les 3 premières années.

Le règlement intérieur déterminera l'organisme en charge de la collecte des fonds.

#### **Article 49 bis (nouveau)**

##### **Commission nationale paritaire technique de prévoyance**

Mod. par Avenant n° 360, 10 déc. 2020, agréé par arr. 5 mars 2020, JO 24 avr.<sup>(1)</sup>

###### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

Le suivi et la mise en œuvre du régime collectif de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et complémentaire santé) se fait paritairement, à travers la(les) commission(s) nationale(s) paritaire(s) technique(s) de prévoyance (CNPTP), qui peut être une commission interbranche le cas échéant.

---

## **Titre VIII**

### **Mesures transitoires**

#### **Article 50** **Intégrations**

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

#### **Article 51** **Reclassements**

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

- dans l'emploi similaire ou correspondant à l'emploi tenu à la date d'application,*
- à un salaire majoré pour ancienneté, égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son emploi d'origine,*

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

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

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

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



---

# ANNEXES

## **Annexe n° 1 - Salaires, indemnités, avantages en nature**

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

### **Titre PREMIER** **Dispositions permanentes**

#### **Article 1** **Salaires minima hiérarchiques**

(Voir aussi «Salaires et Primes» : Avenant n° 348 du 16 octobre 2018 et Avenant n° 354 du 23 juin 2020)

Mod. par Avenant n° 346, 20 juill. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

Les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du Code du travail sont constitués des éléments ci-après :

- Le salaire indiciaire : coefficient conventionnel multiplié par la valeur du point
- L'indemnité de sujétion spéciale de 8,21 % (à l'exclusion des salariés cadres dont les rémunérations révisées au titre de l'avenant 265 ont intégré cette indemnité) ;
- Les primes «métiers» exclusivement visées à l'article 1.3 du présent avenant.

#### **1.1** **Salaire indiciaire**

Au sens du présent article, le coefficient conventionnel s'entend comme le coefficient de l'emploi du salarié, y compris la majoration d'ancienneté et la sujétion d'internat lorsqu'il en bénéficie.

La valeur du point, servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux annexes 2 à 11 de la présente convention, est fixée comme suit :

au 1<sup>er</sup> février 2017 : 3,77 euros (av. 340).

#### **1.2** **Indemnité de sujétion spéciale**

Une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21 % du salaire brut indiciaire est attribuée à tous les personnels salariés bénéficiaires de la convention collective du 15 mars 1966, à l'exception des cadres.

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

#### **1.3** **Primes métiers**

- Infirmières puéricultrices : 20 points par mois prévus à l'article 8 de l'annexe 4, tels qu'intégrés dans la grille conventionnelle ;
- Moniteurs Principaux d'Atelier : 20 points par mois prévus à l'article 12 de l'annexe 10, tels qu'intégrés dans la grille conventionnelle ;
- Surveillant de Nuit Qualifié : indemnité mensuelle de 7 points prévue à l'article 3d de l'annexe 5, non cumulable avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3a de la même annexe ;
- Maîtres ou Maîtresses de Maison : indemnité mensuelle de 7 points prévue à l'article 3e de l'annexe 5, non cumulable avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3a de la même annexe.

## Article 2

### Salaire minimum garanti

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 249 du 21 juin 1994 agréé par arrêté du 2 août 1994, JO 17 août 1994)

(Voir Avenant n° 314 du 5 mars 2008) (Voir également Recommandation patronale Nexem du 23 novembre 2022)

Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la C.C.N.T. perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé sur la base de l'indice de base 338.

À ce salaire minimum s'ajoute, le cas échéant :

- le surclassement « internat » pour :
  - les candidats-élèves aux coefficients 304, 314 et 324 (annexe 8) (10 points) ;
- l'indemnité de « risques et sujétions spéciales » (7 points) de l'annexe 5, article 3, alinéa a ;
- l'indemnité de sujétion spéciale ;
- la majoration familiale de salaire.

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

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

## Article 3

### Majoration familiale de salaire

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 204 du 6 octobre 1989 agréé par arrêté du 6 décembre 1989, JO 3 janvier 1990 et par avenant n° 271 du 6 juin 2001, agréé par arrêté du 4 octobre 2001, JO 16 octobre 2001)

(Voir accord du 12 mars 1999 (art.17))

La majoration familiale de salaire accordée à tout salarié chargé de famille, conformément à l'article 36 (5<sup>e</sup> alinéa) de la présente Convention, est fixée en fonction :

- de la valeur du point servant de base à la détermination des salaires, pour sa partie forfaitaire, d'une part ;
- et du salaire personnel conformément au barème ci-après.

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

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

Cette majoration entre en compte pour le taux d'indemnisation des heures supplémentaires éventuelles à compter du 1.12.79 (Avenant n° 126 du 24 octobre 1979 : effet au 1<sup>er</sup> décembre 1979).

### 1<sup>o</sup>) taux plancher forfaité

**applicable jusqu'au coefficient de base personnel 645 exclu (avant prise en compte du surclassement « internat » et des indemnités en points, éventuels)**

	MONTANT TOTAL MENSUEL DE LA MAJORATION (*)	
Nombre d'enfants à charge	Partie FIXE	Partie VARIABLE en points de coefficient
1 enfant	—	4 points
2 enfants	70,00 F (10,67 Euros)	20 points
3 enfants	100,00 F (15,24 Euros)	54 points
Par enfant en plus du 3 <sup>e</sup>	30,00 F (4,57 Euros)	40 points

### 2<sup>o</sup>) taux normal

**à partir du coefficient de base personnel 645 inclus (avant prise en compte du surclassement «**

**internat » et des indemnités en points, éventuels)**

Nombre d'enfants à charge	Partie FIXE	Partie VARIABLE en% du salaire de base ( <sup>**</sup> )
1 enfant	4 points	—
2 enfants	70,00 F (10,67 Euros)	3% du salaire de base majoré pour ancienneté ( <sup>**</sup> )
3 enfants	100,00 F (15,24 Euros)	8% du salaire de base majoré pour ancienneté ( <sup>**</sup> )
Par enfant en plus du 3 <sup>e</sup>	30,00 F (4,57 Euros)	6% du salaire de base majoré pour ancienneté ( <sup>**</sup> )

**3°) taux plafond**

**à partir du coefficient de base personnel 1028 inclus (non comprises éventuelles indemnités en points)**

Nombre d'enfants à charge	Partie FIXE	Partie VARIABLE en points de coefficient
1 enfant	—	4 points
2 enfants	70,00 F (10,67 Euros)	32 points
3 enfants	100,00 F (15,24 Euros)	85 points
Par enfant en plus du 3 <sup>e</sup>	30,00 F (4,57 Euros)	64 points

(\*) Montant TOTAL arrondi au centime supérieur.

(\*\*) Y compris surclassement « internat » et primes et indemnités en points, éventuels.

Le bénéfice de cette majoration **n'est pas cumulable** entre conjoints, son payement effectif s'effectue selon les dispositions suivantes :

— si le « **chef de famille** » perçoit la majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) à titre personnel et quel que soit l'employeur à un **taux supérieur ou égal** à celui auquel peut prétendre son conjoint : **pas de payement** au conjoint ;

— si le « **chef de famille** » perçoit la majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) à titre personnel et quel que soit l'employeur à un **taux inférieur** à celui auquel peut prétendre son conjoint : **payement au conjoint**, sur production de justifications périodiques, du montant de la différence ;

— si le « **chef de famille** » ne perçoit pas de majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) : **payement au conjoint** de la majoration familiale de salaire, sur production de justifications périodiques, de non-perception par le « chef de famille ».

**Article 4**

**Le repas fournis aux salariés par l'employeur**

(Résultant de l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003, agréé par arrêté du 8 juin 2004, JO 22 juin 2004 applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004)

**A**

**Fourniture des repas à titre gratuit - Principe**

Le repas fourni à titre gratuit aux salariés est un avantage en nature. Sa valeur est évaluée conformément aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur<sup>(1)</sup>

(1) Arrêté du 10 décembre 2002 (JO du 27 décembre 2002).

**B**

**Fourniture des repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service**

Les repas fournis gratuitement aux personnels qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, pédagogique, sociale ou psychologique et dont la présence au moment des repas, résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou

---

éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle, ne sont pas des avantages en nature et n'ont, dès lors, pas à être réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales.

La fourniture des repas n'est pas due pendant les périodes d'absences, mêmes rémunérées

La liste du personnel bénéficiant d'un repas par nécessité de service est fixée par l'association employeur dans chaque établissement après avis de représentants du personnel.

## **C**

### **Le personnel de cuisine**

Le personnel de cuisine (cuisinier, commis, agent de cuisine, et toute personne appelée à participer à la préparation du repas) bénéficie de l'avantage en nature repas chaque fois que son horaire de travail est compris dans la tranche 11 heures - 14 heures ou/et 18 heures - 21 heures.

Pendant les périodes de congés payés et d'absences rémunérées, l'avantage en nature repas est maintenu, une indemnité correspondante<sup>(2)</sup>

(2) 4 euros en 2003.

se substituant à la fourniture du repas. Cette indemnité est due sur la base du nombre de jours habituellement travaillés et selon les horaires définis à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Si, par convenance personnelle, le salarié renonce à consommer le repas fourni, celui-ci sera tout de même estimé comme avantage en nature.

## **D**

### **Fourniture collective des repas à titre onéreux**

Selon les modalités fixées par l'association employeur, les salariés pourront bénéficier de la fourniture de repas moyennant une participation.

La participation du salarié est fixée par l'association employeur. Toutefois, elle ne pourra pas être inférieure à 50 % du montant réglementaire fixé pour l'évaluation du repas fourni à titre gratuit<sup>(3)</sup>

(3) 2 euros en 2003.

## **Article 5**

### **Les logements fournis aux salariés par l'employeur**

(Résultant de l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003, agréé par arrêté du 8 juin 2004, JO 22 juin 2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004)

Le salarié logé à titre gratuit ou moyennant participation locative signera, en annexe du contrat de travail, un contrat de mise en disposition de logement qui en déterminera les conditions d'occupation et d'entretien courant.

La jouissance du logement est nécessairement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire.

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

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

## **A**

### **Logements fournis à titre gratuit**

Le logement fourni à titre gratuit aux salariés est un avantage en nature. Sa valeur est évaluée conformément aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur<sup>(4)</sup>

(4) Arrêté du 10 décembre 2002 (J.O. du 27 décembre 2002).

Lorsque l'avantage en nature lié au logement constitue une partie de la rémunération de l'indemnité d'astreintes, pour le calcul de cette indemnité, l'évaluation de la valeur locative du logement à prendre en compte est celle appliquée en 2003 pour le calcul de cette indemnité.

Si, par nécessité de service, le salarié ne peut accomplir ses fonctions sans être logé dans les locaux où il travaille (le personnel de sécurité, de gardiennage et de conciergerie) :

- la valeur du logement fourni à titre gratuit dont il bénéficie subit un abattement de 30 % de la valeur locative (ou, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, 30 % de la valeur forfaitaire) ;

- en cas de suspension de contrat de travail au-delà de trois mois, le salarié ne conservera pas la jouissance de son logement, sauf décision plus favorable de l'employeur.

## **B**

### **Logements fournis à titre onéreux**

À l'exception des salariés pour lesquels la nécessité de logement est liée à la fonction, les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement du personnel.

Toutefois, lorsque l'association fournit un logement moyennant participation locative du salarié, il ne sera considéré comme un avantage en nature que si la participation du salarié est inférieure à la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation. Un tel avantage en nature est évalué par la différence entre la valeur locative et la participation versée par le salarié.

La participation locative et les avantages annexes seront précomptés mensuellement sur les salaires.

## **C**

### **Les accessoires au logement**

Les accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) sont également évalués conformément aux dispositions réglementaires en vigueur<sup>(5)</sup>

(5) Arrêté du 10 décembre 2002 (J.O. du 27 décembre 2002).

À défaut de prise en charge par le salarié, ils constituent un avantage en nature.

## **Article 6**

### **Vêtue et outillage de travail**

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

## **Article 7**

### **Frais professionnels**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 296 du 10 mai 2004, agréé par arrêté du 14 décembre 2004, JO 28 décembre 2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005)

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

	Paris et départements de la «petite couronne» : 75, 92, 93 et 94	Autres départements
Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service)	15,25 €	15, 25 €
Indemnité nuitée (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle	53,36 €	38,11 €
Indemnité journée : 2 repas + nuitée	83,86 €	68, 61 €

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

- entre 12 heures et 15 heures pour le repas de midi ;
- entre 19 heures et 22 heures pour le repas du soir ;
- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

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

## **Article 8**

### **Indemnité kilométrique**

Mod. par Avenant n° 253, 25 oct. 1994 agréé par arr. 16 févr. 1995, JO 25 févr.

Mod. par Avenant n° 271, 6 juin 2001, agréé par arr. 4 oct. 2001, JO 16 oct.

Mod. par Avenant n° 319, 19 févr. 2009, agréé par arr. 7 juill. 2009, JO 16 juill. et non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2009, sous réserve de son agrément

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SNASEA ;

SOP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services de santé et sociaux CFDT;

Fédération nationale des Syndicats chrétiens Service santé - services sociaux CFTC

Syndicat général - Enfance inadaptée CFTC ;

Fédération nationale française des professions de Santé et de l'Action Sociale CGC ;

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

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO.

Lorsque le salarié est autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel à des fins professionnelles, l'employeur indemnise les déplacements professionnels du salarié sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques modifié au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et applicable aux revenus de l'année précédente.

### **Barème fiscal des indemnités kilométriques des véhicules automobiles de 3 CV et moins à 8 CV et plus**

Barème 2008 applicable en 2009 (en euros) Prix de revient kilométrique - frais de garage exclus			
Puissance fiscale	Jusqu'à 5 000 Km	De 5 001 à 20 000 Km	Au delà de 20 000 Km
3 CV	$d \times 0,387$	$(d \times 0,232) + 778$	$d \times 0,271$
4 CV	$d \times 0,466$	$(d \times 0,262) + 1\,020$	$d \times 0,313$
5 CV	$d \times 0,512$	$(d \times 0,287) + 1\,123$	$d \times 0,343$
6 CV	$d \times 0,536$	$(d \times 0,301) + 1\,178$	$d \times 0,360$
7 CV	$d \times 0,561$	$(d \times 0,318) + 1\,218$	$d \times 0,379$
8 CV et plus	$d \times 0,592$	$(d \times 0,337) + 1\,278$	$d \times 0,401$
(d) représente la distance parcourue.			

### **Barème fiscal des indemnités kilométriques des véhicules à deux roues à moteur**

Barème 2008 applicable en 2009 (en euros) Applicable aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm <sup>3</sup>			
Puissance fiscale	Jusqu'à 2 000 Km	De 2 001 à 5 000 Km	Au delà de 5 000 Km
Moins de 50 cm <sup>3</sup>	$d \times 0,254$	$(d \times 0,061) + 386$	$d \times 0,138$
(d) représente la distance parcourue.			

### **Barème fiscal des indemnités kilométriques des motos**

Barème 2008 applicable en 2009			
Puissance fiscale	Jusqu'à 3 000 Km	De 3 001 à 6 000 Km	Au delà de 6 000 Km
Entre 50 cm <sup>3</sup> et 125 cm <sup>3</sup>	$d \times 0,318$	$(d \times 0,080) + 714$	$d \times 0,199$
De 3 à 5 CV	$d \times 0,378$	$(d \times 0,066) + 936$	$d \times 0,222$
Plus de 5 CV	$d \times 0,489$	$(d \times 0,063) + 1\,278$	$d \times 0,276$
(d) représente la distance parcourue.			

---

Ces barèmes kilométriques prennent en compte les éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant, primes d'assurances et le cas échéant, pour les véhicules à deux roues, frais d'achat de casques et protections.

#### **Article 9**

##### **Majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire**

(Supprimé par Avenant n° 202 du 27 juin 1989 agréé par arrêté du 11 août 1989, JO 25 août 1989 et Avenant n° 237 du 12 mars 1992 agréé par arrêté du 27 avril 1992, JO 10 juin 1992).

#### **Article 10**

##### **Indemnités pour travail le dimanche et les jours fériés**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 235 du 12 mars 1992 agréé par arrêté du 20 avril 1993, JO 6 mai 1993)

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

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail du dimanche et des jours fériés est fixé à deux points C.C.N.T. par heure de travail effectif.

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

### **Annexe n° 1 bis**

## **Titre II**

### **Dispositions particulières aux personnels participant à un « transfert » d'activités total ou partiel, périodique ou occasionnel des établissements et services**

- camps et colonies de vacances,
- classes de neige et de mer
- activités de soutien professionnel et extraprofessionnel en C.A.T.,
- séjours de vacances pour personnes handicapées adultes,
- chantiers extérieurs.

(Avenant n° 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982)

Les dispositions prévues à la présente annexe visent les personnels qui effectuent, au titre d'un transfert d'activités, un déplacement supérieur à 48 heures et entraînant pour eux des découchers.

#### **Article 1**

##### **Durée hebdomadaire de travail**

(Remplacé par avenant n° 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982)

(Voir aussi l'accord du 12 mars 1999)

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

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

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

#### **Article 2**

##### **Prime journalière forfaitaire de « transfert »**

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

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

#### **Article 3**

##### **Prime forfaitaire spéciale de « responsabilité exceptionnelle »**

À l'occasion des transferts partiels d'établissements, la personne appelée à exercer les responsabilités habituelle-

---

*ment dévolues au Directeur* (ou à son remplaçant permanent) bénéficiera pendant la durée du transfert en cause d'une prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle non sujette à majoration pour ancienneté, fixée à une valeur de DEUX points de coefficient par journée indivisible d'exercice de responsabilité, y compris repos hebdomadaire situé dans la période de « transfert ».

#### **Article 4** **Surclassement internat**

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

- aux conditions et taux de l'article 7 de l'annexe n° 3 pour les bénéficiaires de cet article ;*
- aux conditions et taux de l'article 3 de l'annexe n° 5 pour les bénéficiaires de cet article ;*
- aux conditions et taux « Éducateur Spécialisé » de l'article 7 de l'annexe n° 3 pour tous les autres personnels.*

#### **Article 5** **Conditions d'hébergement**

##### **a** **Transport**

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

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

##### **b** **Nourriture**

*(Dispositions abrogées par avenant n° 289 du 3 octobre 2003, agréé par arrêté du 8 juin 2004, JO 22 juin 2004 : voir article 4 de l'annexe I)*

##### **c** **Logement**

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

##### **d** **Équipement matériel et vestimentaire**

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

#### **Article 6** **Utilisation de voiture personnelle**

*(Complété par avenant n° 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982)*

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

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

#### **Article 7** **Information préalable des salariés**

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

### **Annexe n° 2**

#### **Dispositions particulières au personnel de direction, d'administration et de**



---

## **gestion**

### **Article 1** **Bénéficiaires**

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

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

### **Article 2** **Durée, révision**

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

### **Article 3** **Conditions de recrutement — Niveaux de qualification**

*(Se reporter à l'annexe 6, pour les cadres)*

### **Article 4** **Rupture du contrat de travail, délai-congé**

*(Supprimé par Avenant n° 79 du 14 mai 1975)*

*(Se reporter aux dispositions générales pour les non-cadres (art 16 et 17) et à l'annexe 6 pour les cadres)*

### **Article 5** **Durée hebdomadaire de travail**

*(Se reporter aux dispositions générales pour les non-cadres (art. 20) et à l'annexe 6 pour les cadres)*

### **Article 6** **Congés payés annuels supplémentaires**

*(Pour les cadres, se reporter à l'annexe 6 art. 17)*

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

<i>Personnels non-cadre</i>	<i>Trois jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre.</i>
-----------------------------	---

*La détermination du droit à ce congé exceptionnel, sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 22 des dispositions générales.*

### **Article 7** **Indemnités**

*(Pour les cadres, se reporter à l'annexe 6 art. 12)*

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

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

#### **Indemnité de gestion et de responsabilité**

*Les personnels assumant des responsabilités de caisse et non classés, soit comme Cadre, soit dans un emploi de comptabilité ou d'économat, bénéficient d'une indemnité mensuelle forfaitaire de DIX points de coefficient CCNT. L'indemnité de gestion et de responsabilité au taux de VINGT points de coefficient CCNT est supprimée.*

### **Article 8** **Classement fonctionnel**

*Le classement hiérarchique dans les grades et emplois définis à la présente Annexe est fonction d'éléments liés non*

au titulaire du poste, mais à l'importance ou au caractère spécifique de l'Association ou de l'Organisme, de l'établissement ou du service d'affectation.

Pour les Directeurs, Directeurs-Adjointes et Cadres de Direction, ces éléments sont arrêtés par l'annexe 6.

## Article 9 Majorations d'ancienneté

(Abrogé par l'avenant n° 144 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 22 mars 1982, JO 18 mai 1982; se reporter à l'article 39 des dispositions générales et à l'annexe 6 pour les cadres)

## Classification des emplois

(Pour les directeurs, directeurs-adjoints et cadres de direction, se reporter à annexe 6 Classification)

### A) Cadres de direction, d'administration et de gestion

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001. À partir du 1<sup>er</sup> mai 2001, se reporter à l'annexe 6 -Classification)

#### **Chef comptable et chef du personnel :**

- 1<sup>re</sup> classe : dans organisme gestionnaire d'établissements et de services employant + de 500 salariés (\*)

- 2<sup>e</sup> classe : dans organisme gestionnaire d'établissements et services employant de 301 à 500 salariés (\*)

**Conseiller technique chef de service :** niveau de qualification I

**Attaché de direction ou conseiller technique :**

- 1<sup>re</sup> classe : niveau de qualification I

- 2<sup>e</sup> classe : niveau de qualification II

**Chef de service entretien et sécurité :**

- 1<sup>re</sup> classe : plus de 500 lits/places

- 2<sup>e</sup> classe : de 201 à 500 lits/places

**Chef de service documentation/information :** niveau de qualification II

**Assistant de documentation :** formation niveau II par assimilation

**Économe principal :** responsabilité totale établissements + 100 lits sans gestion par siège de l'association

**Économe 1<sup>re</sup> classe :** responsabilité totale établissement + 75 lits sans gestion par siège ; responsabilité partielle établissement + 100 lits avec gestion par siège

**Chef de service administratif, financier ou de gestion :** formation niveau 3 + 5 ans de pratique professionnelle ou techniciens supérieurs ayant 10 ans d'ancienneté dans cet emploi.

(\*) La notion de SALARIÉS à prendre en considération pour ce classement est celle définie à l'article 8<sup>(1)</sup>

(1) À chaque fois qu'intervient la prise en considération du nombre de SALARIÉS, entrent seuls en compte à cet effet :

- les emplois permanents à plein temps de la dotation budgétaire officiellement arrêtée,

- les emplois permanents à temps partiel de ladite dotation budgétaire, traduits en nombre équivalent d'emplois plein temps,

- les emplois permanents plein-temps ou temps partiel « mis à disposition » (enseignants, etc...) ne figurant pas à la dotation budgétaire, estimés comme ci-dessus.

Dans le cas particulier de gestion, au niveau de l'Association ou de l'Organisme, d'ASSISTANTES MATERNELLES, pour l'appréciation du nombre de SALARIÉS à prendre en considération pour le classement du Directeur (ou Directeur-Adjoint, ou de certains Cadres de Gestion) de l'Association ou de l'Organisme, il sera procédé à l'équivalence suivante : TROIS Assistantes Maternelles = UN Salarié.

de la présente Annexe.

Dans un ÉTABLISSEMENT ou un SERVICE dont l'importance ou la spécificité justifierait exceptionnellement la création de l'un des emplois CADRES ci-dessus, le classement conventionnel de cet emploi sera référencé au classement conventionnel CADRE correspondant.

### **Chef comptable**

Par délégation de la Direction, à la responsabilité générale de l'organisation et du bon fonctionnement des services comptables :

— prépare, analyse et présente le bilan à la Direction (avec ou sans le conseil de l'expert-comptable),

— est chargé de la centralisation et du contrôle des comptabilités divisionnaires relatives aux Établissements et Services en gestion directe et de la confection de tous les éléments comptables,

— assure l'encadrement des personnels correspondants aux activités qui lui sont confiées.

Dans Association (ou Organisme) gestionnaire d'Établissements et de Services employant + de 500 salariés : 1<sup>re</sup> CLASSE.

Dans Association (ou Organisme) gestionnaire d'Établissements et de Services employant de 301 à 500 salariés : 2<sup>e</sup> CLASSE.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENTS	
		1 <sup>re</sup> CLASSE	2 <sup>e</sup> CLASSE
de début	3 ans	668	603
après 3 ans	3 ans	708	638
après 6 ans	3 ans	748	673
après 9 ans	3 ans	793	708
après 12 ans	3 ans	838	748
après 15 ans	3 ans	883	783
après 18 ans	-	928	818

Avenant n° 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

#### **Chef du personnel**

Par délégation de la Direction, lorsque dans une Association (ou Organisme) employant plus de 300 salariés est créée la fonction spécifique de CHEF DU PERSONNEL, celle-ci comporte normalement la mise en oeuvre de la politique du personnel, la gestion des personnels et les relations professionnelles.

Le CHEF DU PERSONNEL peut notamment être chargé :

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

Dans Associations ou Organismes gestionnaires d'Établissements et de Services employant + de 500 salariés : 1<sup>re</sup> CLASSE.

Dans Associations ou Organismes gestionnaires d'Établissements et de Services employant de 301 à 500 salariés : 2<sup>e</sup> CLASSE.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENTS	
		1 <sup>re</sup> CLASSE	2 <sup>e</sup> CLASSE
de début	3 ans	668	603
après 3 ans	3 ans	708	638
après 6 ans	3 ans	748	673
après 9 ans	3 ans	793	708
après 12 ans	3 ans	838	748
après 15 ans	3 ans	883	783
après 18 ans	-	928	818

Avenant n° 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

#### **Conseiller technique chef de service**

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

---

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

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	668
après 3 ans	3 ans	708
après 6 ans	3 ans	748
après 9 ans	3 ans	793
après 12 ans	3 ans	838
après 15 ans	3 ans	883
après 18 ans	-	928

Avenant n° 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

### **Attaché de direction / Conseiller technique**

Par délégation de la Direction :

- a la responsabilité d'une tâche de prévision, de coordination ou de contrôle relativement à une activité spécifique nécessaire au bon fonctionnement de l'Association (ou de l'Organisme),
- en rapport avec sa discipline professionnelle de qualification participe régulièrement aux activités techniques permanentes de l'Association (ou de l'Organisme) en matière d'animation, de formation permanente, d'assistance ou de conseil et de recherche.

Justifie :

- d'une formation de NIVEAU I ou assimilée et d'une pratique professionnelle confirmée : **1<sup>re</sup> CLASSE**
- d'une formation de NIVEAU II ou assimilée et d'une pratique professionnelle confirmée : **2<sup>e</sup> CLASSE**

### **Déroulement de carrières**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENTS	
		1 <sup>re</sup> CLASSE	2 <sup>e</sup> CLASSE
de début	3 ans	603	578
après 3 ans	3 ans	638	613
après 6 ans	3 ans	673	648
après 9 ans	3 ans	708	683
après 12 ans	3 ans	748	713
après 15 ans	3 ans	783	753
après 18 ans	-	818	783

Avenant n° 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

### **Chef de service entretien et sécurité**

Par délégation de la Direction et en relation avec les Directeurs d'Établissements ou de Services, eu égard aux délégations qui leur sont faites :

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

- participe à l'exploitation des programmes et des plans, dont il conduit la réalisation, pour les projets de travaux neufs et les travaux de gros entretien et de grosses réparations,
- est chargé du service de SÉCURITÉ.

Dans Association (ou Organisme) Gestionnaire d'Établissements et de Services de plus de 500 lits/places : 1<sup>re</sup> CLASSE.

Dans Association (ou Organisme) gestionnaire d'Établissements et de Services de plus de 200 lits/places : 2<sup>e</sup> CLASSE.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENTS	
		1 <sup>re</sup> CLASSE	2 <sup>e</sup> CLASSE
de début	3 ans	603	553
après 3 ans	3 ans	638	583
après 6 ans	3 ans	673	618
après 9 ans	3 ans	708	653
après 12 ans	3 ans	748	683
après 15 ans	3 ans	783	718
après 18 ans	-	818	753

Avenant n° 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

### **Chef de service documentation / Information**

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

Justifie d'une formation de NIVEAU II.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	578
après 3 ans	3 ans	613
après 6 ans	3 ans	648
après 9 ans	3 ans	683
après 12 ans	3 ans	713
après 15 ans	3 ans	753
après 18 ans	-	783

Avenant n° 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

### **Assistant de documentation**

Par délégation de la Direction, assure la responsabilité du traitement intellectuel de l'information administrative ou technique dans un système classique ou informatisé, collecte les documents concernant les domaines pouvant inté-

---

resser les utilisateurs, enregistre les publications et les exploite sous forme de résumés et d'analyses parfois diffusés par bulletins, les indexe et les classe, effectue toutes recherches nécessaires aux utilisateurs.

Justifie d'une formation de NIVEAU II par assimilation.

#### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	553
après 3 ans	3 ans	583
après 6 ans	3 ans	618
après 9 ans	3 ans	653
après 12 ans	3 ans	683
après 15 ans	3 ans	718
après 18 ans	-	753

Avenant n° 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

#### **Économe principal**

Par délégation de la Direction : assume la responsabilité totale de la gestion matérielle et comptable dans un Établissement avec hébergement de plus de 100 lits, ou assimilé, sans gestion assurée au SIÈGE de l'Association ou de l'Organisme responsable.

#### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	578
après 3 ans	3 ans	613
après 6 ans	3 ans	648
après 9 ans	3 ans	683
après 12 ans	3 ans	713
après 15 ans	3 ans	753
après 18 ans	-	783

Avenant n° 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

#### **Chef de service - Administratif, financier ou de gestion**

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

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

Emploi accessible aux titulaires d'une formation de Niveau III ayant cinq ans de pratique professionnelle, ainsi qu'aux « techniciens supérieurs » ayant 10 ans d'ancienneté dans cet emploi.

### *Déroulement de carrière*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	2 ans	577
après 2 ans	2 ans	598
après 4 ans	2 ans	622
après 6 ans	2 ans	653
après 8 ans	2 ans	686
après 10 ans	4 ans	720
après 14 ans	4 ans	755
après 18 ans	-	789

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

#### **Économe de 1<sup>re</sup> classe**

Par délégation de la Direction :

- assume la responsabilité totale de la gestion matérielle et comptable dans un Établissement avec hébergement de plus de 75 lits, ou assimilé, sans gestion assurée au SIÈGE de l'Association (ou de l'Organisme) responsable,
- assume la responsabilité partielle de la gestion matérielle et comptable dans un Établissement avec hébergement de plus de 100 lits, ou assimilé, avec gestion assurée au SIÈGE de l'Association (ou de l'Organisme) responsable.

### *Déroulement de carrière*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	553
après 3 ans	3 ans	583
après 6 ans	3 ans	618
après 9 ans	3 ans	653
après 12 ans	3 ans	683
après 15 ans	3 ans	718
après 18 ans	-	753

Avenant n° 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

#### **B) Employés techniciens et agents de maîtrise d'administration et de gestion**

Mod. par Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé par arr. 8 févr. 2018, JO 17 févr., entre en vigueur sous réserve d'agrément le 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT santé sociaux.

Mod. par Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé par arr. 3 août 2021, JO 18 août, applicable sous réserve d'agrément à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2021<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT.

Dans un Établissement ou un Service dont l'importance ou la spécificité justifierait exceptionnellement la création de l'un des emplois référencés à la rubrique « Associations ou Organismes ».

Dans une Association ou un Organisme dont la spécificité justifierait exceptionnellement la création de l'un des emplois référencés à la rubrique « Établissements ou Services ».

Le classement conventionnel sera celui correspondant au dit emploi créé

### **Technicien qualifié**

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution.

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

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- Secrétaire médicale
- Secrétaire médicale principale
- Secrétaire administratif de 2<sup>e</sup> classe
- Comptable 2<sup>e</sup> classe
- Rédacteur documentaliste
- Secrétaire de direction niveau 1
- Adjoint d'économat
- Pupitreur informatique.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 9 ans	3 ans	501
après 12 ans	3 ans	513
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	-	652

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### **Agent de bureau**

Mod. par Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé par arr. 3 août 2021, JO 18 août, applicable sous réserve d'agrément à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2021<sup>(1)</sup>

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :



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

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

— Employée de bureau

— Dactylographe.

(Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé)

### Déroulement de carrière

Déroulement de carrière	Coefficient
de début	371
après 1 an	374
après 3 ans	381
après 5 ans	386
après 7 ans	391
après 10 ans	400
après 13 ans	406
après 16 ans	415
après 20 ans	421
après 24 ans	432
après 28 ans	445

(Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)

Déroulement de carrière	Coefficient
de début	373
après 1 an	376
après 3 ans	381
après 5 ans	386
après 7 ans	391
après 10 ans	400
après 13 ans	406
après 16 ans	415
après 20 ans	421
après 24 ans	432
après 28 ans	445

### Agent administratif principal

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

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

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

— Agent administratif principal

- Secrétaire sténodactylo principale
- Aide comptable
- Rédacteur correspondancier
- Commis principal d'économat.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	396
après 1 an	2 ans	405
après 3 ans	2 ans	418
après 5 ans	2 ans	432
après 7 ans	3 ans	448
après 10 ans	3 ans	461
après 13 ans	3 ans	474
après 16 ans	4 ans	486
après 20 ans	4 ans	498
après 24 ans	4 ans	516
après 28 ans	-	530

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Agent administratif

Exécute les travaux de classement, de documentation, de sténographie, de dactylographie, de bureautique, de saisie informatique et des tâches administratives courantes ou comptables simples.

Accessible aux personnes titulaires d'un Niveau V.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- Archiviste-documentaliste
- Agent administratif
- Commis d'économat
- Sténodactylographe
- Secrétaire sténodactylo.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	360
après 1 an	2 ans	376
après 3 ans	2 ans	391
après 5 ans	2 ans	403
après 7 ans	3 ans	415
après 10 ans	3 ans	432
après 13 ans	3 ans	448
après 16 ans	4 ans	462

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
après 24 ans	4 ans	493
après 28 ans	-	501

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994  
(Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé)

Déroulement de carrière	Coefficient
de début	376
après 1 an	381
après 3 ans	394
après 5 ans	403
après 7 ans	415
après 10 ans	432
après 13 ans	448
après 16 ans	462
après 20 ans	479
après 24 ans	493
après 28 ans	501

### **Technicien supérieur**

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

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

Accessible aux personnes titulaires d'un B.T.S., D.U.T., etc. et aux techniciens qualifiés comptant au moins dix ans d'ancienneté dans cette fonction ou dans un emploi équivalent.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- Comptable de 1<sup>re</sup> classe
- Secrétaire administrative 1<sup>re</sup> classe
- Économe de 2<sup>e</sup> classe
- Secrétaire de direction Niveau 2
- Pupitreur programmeur.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### **Annexe n° 3 - Dispositions particulières au personnel éducatif, pédagogique et social**

(À partir du 1<sup>er</sup> mai 2001, pour les cadres, se reporter à l'annexe6.)

#### **Article 1** **Bénéficiaires**

La présente annexe, prévue à la Convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés dans les établissements et services du champ d'application professionnel fixé à l'article1 de ladite Convention, de la mise en oeuvre des techniques éducatives, pédagogiques et sociales.

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

#### **Article 2** **Durée-révision**

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues aux articles2 et3 de la Convention collective nationale.

#### **Article 3** **Conditions de recrutement**

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

#### **Article 4** **Rupture du contrat de travail - Délai-congé**

(Supprimé par Avenant n° 73 du20 octobre 1974 et 79 du14 mai 75)

#### **Article 5** **Durée hebdomadaire du travail**

(Se reporter à l'article20 (notamment20-9) des dispositions permanentes résultant de l'accord du12 mars 1999 applicable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1999.)

#### **Article 6** **Congés payés annuels supplémentaires**

(Modifié par avenant n° 41 du24 juillet 1972)

Les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article22 de la Convention nationale, ont droit au bénéfice de SIX jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, et pris au mieux des intérêts du service. La détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au quatrième alinéa de l'article22 de la convention.

Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les Clubs et Équipes de Prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de SIX jours CONSÉCUTIFS, d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article6 de l'annexe 3 de la C.C.N.

## Article 7 Indemnités

(Complété par avenant n° 268 du 29 mai 2000 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO du 27 septembre 2000)

### 1

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

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

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

**a)** Indemnité de « Qualification spécialisée » Psychologie (supprimé par Avenant n° 250 du 11.7.1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994).

**b)** Indemnité de « Qualification spécialisée » Service Social (supprimé par Avenant n° 67 du 2.5.1974).

**c)** « Prime forfaitaire mensuelle » (supprimé par Avenant n° 250 du 11.7.1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994).

**d)** Indemnité mensuelle (applicable jusqu'au 30 avril 2001, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6).

Le chef de service qui exerce une **fonction de direction**, son établissement ou service étant en dessous des conditions conventionnelles pour avoir un directeur, bénéficie d'une indemnité mensuelle de **30 points**.

Le chef de service qui, **en l'absence de Directeur-Adjoint**, est chargé en complément de sa mission du remplacement total et permanent du directeur pendant ses absences, bénéficie d'une indemnité mensuelle de **20 points**.

Ces indemnités suivent le sort du salaire et sont réduites dans les mêmes proportions que celui-ci.

Peut bénéficier de l'une ou l'autre des indemnités prévues ci-dessus :

Le chef de service éducatif - Annexe 3

Le chef de service pédagogique - Annexes 3 et 9

Le conseiller pédagogique - Annexe 3

L'éducateur technique chef - Annexe 3

L'assistante sociale chef - Annexe 3

Le chef de service animation - Annexe 3

Le chef de service paramédical - Annexe 4

Le chef de service des soutiens médico-sociaux - Annexe 10

Le chef de service - Annexe 10

(Avenant n° 250 du 11.7.1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994.).

### 2

Pour remédier à la grave pénurie de personnel éducatif compromettant le fonctionnement des internats, il est institué un surclassement **Internat**.

(Avenant n° 202 du 27.6.1989 agréé par arrêté du 11 août 1989, JO 25 août 1989).

### 3

Prime de service pour sujétions spéciales

Les Chefs de Service Éducatif et Éducateurs de Clubs et Équipes de Prévention bénéficient d'une majoration forfaitaire de leur coefficient de base, intégrée au traitement dont elle suit le sort, et donnant lieu aux majorations d'ancienneté affectant l'emploi considéré.

Cette majoration est fixée à :

- Chef de Service Éducatif (applicable jusqu'au 30 avril 2001; à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6) :	15 points
- Éducateur :	12 points

Cette prime n'est pas **CUMULATIVE** avec l'une ou l'autre des indemnités dont peuvent bénéficier contractuellement les personnels de certains Clubs ou Équipes de Prévention.

(Avenant n° 41 du 24.7.1972 à effet du 1.9.1972).

#### 4

#### **Prime pour les personnels travaillant en CER**

(Ajoutée par avenant n° 268 du 29 mai 2000 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000 applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000)<sup>(1)</sup>

(1) Avenant n° 295 du 10 mai 2004, agréé par arrêté du 14 décembre 2004, JO 28 décembre 2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 : Les dispositions de l'avenant n° 268 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs renforcés (CER) sont étendues aux mêmes catégories de salariés exerçant leur activité dans un centre éducatif fermé (CEF).

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit, travaillant dans un Centre Éducatif Renforcé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.

Le montant mensuel forfaitaire de cette prime est fixé à 40 points pour les salariés à temps plein ; ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Cette prime n'est pas réduite en cas de perception des primes définies aux articles 2 et 3 de l'annexe 1 bis de la Convention Collective.

#### **Article 8**

#### **Majorations d'ancienneté**

Les deux premiers alinéas sont abrogés par l'avenant n° 144 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 22 mars 1982, JO 18 mai 1982 (se reporter à l'article 39 des dispositions générales).

#### **Conditions de « reclassement » des personnels éducatifs tributaires de l'action d'adaptation ou de formations en cours d'emploi**

L'article 8 de l'annexe n° 3 de la Convention nationale est complété par les dispositions suivantes :

.....En tant que Promotion Professionnelle, par dérogation aux dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 38 de la Convention, et en application du 2<sup>e</sup> alinéa de ce même article, à compter de l'obtention de leur titre de qualification d'emploi conventionnel, les personnels éducatifs en fonction, ci-après, sont reclassés dans leur nouvel emploi conventionnel à un échelon de « majoration pour ancienneté » donnant salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui perçu dans leur emploi conventionnel précédent.

Si cet avantage est inférieur à celui résultant de l'avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de « majoration d'ancienneté » l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de « majoration d'ancienneté » de son précédent emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

- AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE qualifié (Arrêté du 4-9-72)

- MONITEUR-ÉDUCATEUR ayant acquis sa qualification :

- dans le cadre de l'Action d'Adaptation, et justifiant du « Certificat National » de qualification régulièrement délivré par le C.T.N.E.A.I.

- au titre de la Formation en Cours d'Emploi instituée par Décret n° 73-117 du 7-2-1973.

- ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ ayant acquis sa qualification :

- dans le cadre de l'Action d'Adaptation, et justifiant du « Certificat National » de Qualification régulièrement délivré par le C.T.N.E.A.I.

- au titre de la Formation en Cours d'Emploi instituée par Décret n° 73-116 du 7-2-1973.

- ÉDUCATEUR SCOLAIRE (avec C.A.P.) à compter de l'obtention du Certificat d'Aptitude Pédagogique.

- ÉDUCATEUR SCOLAIRE SPÉCIALISÉ à compter de l'obtention du C.A.E.A.I.

(Avenant n° 48 du 11-4-1973 à effet du 1-3-1973).

#### **Article 9**

#### **Logement**

(Dispositions abrogées par avenant n° 289 du 3 octobre 2003, agréé par arrêté du 8 juin 2004, JO 22 juin 2004 : voir article 5 de l'annexe I)

#### **Article 10**

#### **Nourriture**

(Dispositions abrogées par avenant n° 289 du 3 octobre 2003, agréé par arrêté du 8 juin 2004, JO 22 juin 2004 : voir article 4 de l'annexe I)

Le personnel éducatif relevant de la présente annexe, assurant dans le cadre de son service normal la surveillance effective des repas des enfants, et prenant ces repas avec eux, bénéficie de la gratuité de ces repas. Les autres personnels demeurent soumis à l'application de l'article 44 de la Convention nationale.

## Article 11

### Surveillance de nuit

(Voir le décret n° 2001-1384 du 31 décembre 2001)

(Modifié par avenant n° 115 du 1<sup>er</sup> juin 1978 agréé par arrêté du 10 juillet 1978, JO 14 juillet 1978)

Dans le cas où le personnel éducatif en internat est appelé à assumer en chambre de « veille » la responsabilité de surveillance nocturne, ce service s'étend, du coucher au lever des pensionnaires, sans que sa durée puisse excéder 12 heures.

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de Travail éducatif ;
- entre 9 et 12 heures, chaque heure est assimilée à une demi heure de travail éducatif.

## Classification des emplois

### Chef de service éducatif

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Éducateur spécialisé ou Éducateur de jeunes enfants ou Jardinière d'enfants spécialisée justifiant d'au moins CINQ années de fonctions en cette qualité. Assumant les responsabilités éducatives, administratives dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique. Chargé notamment de la mise en oeuvre et du suivi des objectifs éducatifs collectifs et/ou individualisés définis par le projet pédagogique de la structure concernée.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	2 ans	577	592
après 2 ans	2 ans	598	614
après 4 ans	2 ans	622	640
après 6 ans	2 ans	653	670
après 8 ans	2 ans	686	708
après 10 ans	4 ans	720	743
après 14 ans	4 ans	755	779
après 18 ans	-	789	814

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Chef de service pédagogique

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Éducateur scolaire (ou Enseignant) avec C.A.E.I. ayant la responsabilité de la direction pédagogique d'un établissement et plusieurs éducateurs scolaires sous son autorité, justifiant d'au moins CINQ années de fonctions d'éducateur scolaire.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	2 ans	577
après 2 ans	2 ans	598
après 4 ans	2 ans	622
après 6 ans	2 ans	653

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
après 8 ans	2 ans	686
après 10 ans	4 ans	720
après 14 ans	4 ans	755
après 18 ans	-	789

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Conseiller pédagogique

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Éducateur scolaire spécialisé exerçant les fonctions de conseiller pédagogique au profit de plusieurs établissements ou services, ou au sein d'une consultation spécialisée.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	2 ans	577
après 2 ans	2 ans	598
après 4 ans	2 ans	622
après 6 ans	2 ans	653
après 8 ans	2 ans	686
après 10 ans	4 ans	720
après 14 ans	4 ans	755
après 18 ans	-	789

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Éducateur technique chef

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Éducateur technique spécialisé ayant la responsabilité de la formation professionnelle et sous son autorité d'autres éducateurs techniques, justifiant d'au moins CINQ années de fonctions en qualité d'éducateur technique.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	2 ans	577
après 2 ans	2 ans	598
après 4 ans	2 ans	622
après 6 ans	2 ans	653
après 8 ans	2 ans	686
après 10 ans	4 ans	720
après 14 ans	4 ans	755
après 18 ans	-	789



### Chef de service animation

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Animateur socio-éducatif titulaire du D.E.F.A. justifiant d'au moins CINQ années de fonctions en cette qualité.  
Assume la responsabilité d'animation de plusieurs groupes d'enfants et d'administration ou la coordination d'activités d'animation dans un établissement ou un service.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	2 ans	577	592
après 2 ans	2 ans	598	614
après 4 ans	2 ans	622	640
après 6 ans	2 ans	653	670
après 8 ans	2 ans	686	708
après 10 ans	4 ans	720	743
après 14 ans	4 ans	755	779
après 18 ans	-	789	814

### Éducateur spécialisé

#### **Avant le 1<sup>er</sup> mars 1973**

Justifiant d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de formation d'éducateurs spécialisés figurant sur la liste annexée à la présente Convention (annexe3 A), ou reconnu comme tel au titre des articles 6, 10 ou 11 des Accords de Travail ARSEA/ANEJI du 16 mars 1958 ou des dispositions réglementaires analogues ultérieures.

#### **Après le 1<sup>er</sup> mars 1973**

Justifie :

— de la reconnaissance de qualification obtenue au titre des articles 6, 10 ou 11 des Accords Nationaux de Travail ARSEA/ANEJI du 16 mars 1958,

— d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de formation d'éducateurs spécialisés figurant sur la liste annexée à la présente Convention (annexe3 A),

— du diplôme d'État d'éducateur spécialisé (décret n° 67-138 du 22.2.67 modifié par décret n° 73-116 du 7 février 1973),

— du certificat national de qualification d'éducateur spécialisé régulièrement délivré par le C.T.N.E.A.I. au titre de l'Action d'Adaptation

(Protocole d'Accord du 4 juin 1969 - Convention de Type B du 3.12.1966).

(Avenant n° 48 du 11.4.1973).

Bénéficient de ce classement à titre de cadre d'extinction personnel des PSYCHAGÉNÉSISTES répondant aux conditions de l'article 5 de l'Avenant n° 64 du 2 mai 1974.

### *Déroulement de carrière*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	434	446
après 1 an	2 ans	447	459
après 3 ans	2 ans	478	491
après 5 ans	2 ans	503	517
après 7 ans	2 ans	537	552
après 9 ans	2 ans	570	586
après 11 ans	3 ans	581	597
après 14 ans	3 ans	615	632
après 17 ans	3 ans	647	665
après 20 ans	4 ans	679	698
après 24 ans	4 ans	715	735
après 28 ans	—	762	783

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

#### Jardinière d'enfants spécialisée

CADRE D'EXTINCTION justifiant du diplôme d'État de jardinière d'enfants et de la spécialisation « enfance inadaptée » définie par le ministère des Affaires sociales.

### *Déroulement de carrière*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	434	446
après 1 an	2 ans	447	459
après 3 ans	2 ans	478	491
après 5 ans	2 ans	503	517
après 7 ans	2 ans	537	552
après 9 ans	2 ans	570	586
après 11 ans	3 ans	581	597
après 14 ans	3 ans	615	632
après 17 ans	3 ans	647	665
après 20 ans	4 ans	679	698
après 24 ans	4 ans	715	735
après 28 ans	—	762	783

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

#### Éducateur scolaire spécialisé

Justifiant d'un diplôme spécialisé de l'Enfance inadaptée (C.A.E.A.I., etc.) ou des conditions requises pour exercer

en collège d'enseignement général ou technique (ou établissements assimilés).

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	—	762

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

#### **Éducateur technique spécialisé**

Justifiant du certificat d'aptitude aux fonctions d'Éducateur Technique Spécialisé institué par le Ministère de l'Éducation Nationale et le Ministère de la Santé Publique et de la Sécurité Sociale,

ou titulaire d'un des diplômes ou certificats délivrés par l'un des centres de formation figurant à l'Annexe3 D.

Reclassement effectué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1979, conformément aux dispositions de l'article 38 (3<sup>e</sup> alinéa) des dispositions générales avec une majoration d'ancienneté de 6 mois dans le nouvel échelon.

(Tel que modifié par l'Avenant n° 48 du 11 avril 1973 et l'Avenant n° 119 du 1<sup>er</sup> février 1979 agréé par arrêté du 16 mars 1979, JO 30 mars 1979)

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	—	762

### Moniteur-éducateur

#### **Avant le 1<sup>er</sup> mars 1973**

Dans les établissements autorisés par les pouvoirs publics à utiliser cette catégorie de personnel, exerce son activité éducative conjointement avec les éducateurs spécialisés et justifie :

- du diplôme ou du certificat d'aptitude délivré par l'un des centres de formation figurant à la liste annexée à la présente Convention (annexe3 B) obtenu après deux années de formation théorique et pratique,
- ou du baccalauréat complet et de la reconnaissance d'aptitude aux fonctions éducatives, après un stage de trois mois par les commissions de présélection des écoles d'éducateurs spécialisés,
- ou du certificat d'aptitude à la fonction obtenu après sélection et exercice pendant CINQ années au moins de fonctions éducatives en qualité de stagiaire.

#### **Après le 1<sup>er</sup> mars 1973**

Justifie :

- du diplôme ou du certificat d'aptitude délivré par l'un des centres de formation figurant à la liste annexée à la présente Convention (annexe3 B) obtenu après deux années de formation théorique et pratique,
- du certificat d'aptitude aux fonctions de Moniteur-Éducateur (Décret n° 70-240 du 9/3/1970, modifié par décret n° 73-117 du 7/2/1973),
- du certificat national de qualification de Moniteur-Éducateur régulièrement délivré par le C.T.N.E.A.I. au titre de l'Action d'Adaptation.

(Protocole d'Accord du 4 juin 1969 - Convention de Type B du 3/12/1966).

(Avenant n° 48 du 11/4/1973).

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	411	421
après 1 an	1 an	424	434
après 2 ans	1 an	438	450
après 3 ans	2 ans	453	464
après 5 ans	2 ans	465	476
après 7 ans	2 ans	482	493
après 9 ans	3 ans	501	513
après 12 ans	3 ans	513	525
après 15 ans	3 ans	527	539
après 18 ans	3 ans	556	568
après 21 ans	3 ans	587	600
après 24 ans	4 ans	617	630
après 28 ans	—	652	665

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

### Technicien de l'intervention sociale et familiale

Mod. par Avenant n° 331, 4 mars 2015, agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

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

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale SUD Santé Sociaux.

### **Titulaire du diplôme d'état de technicien de l'intervention sociale et familiale**

Déroulement de carrière	Coefficient	Coefficient (1)
Début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665

(1) Avec sujétions d'internat.

Les salariés titulaires du diplôme d'état de technicien de l'intervention sociale et familiale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

### **Éducateur de jeunes enfants**

Mod. par Avenant n° 333, 4 mars 2015, agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

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

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale SUD Santé Sociaux.

## *Justifiant du diplôme d'Éducateur de jeunes enfants*

<i>Déroulement de carrière</i>		
<i>Périodicité</i>	<i>Coefficient</i>	<i>(1)</i>
<i>de début</i>	<i>434</i>	<i>446</i>
<i>après 1 an</i>	<i>447</i>	<i>459</i>
<i>après 3 ans</i>	<i>478</i>	<i>491</i>
<i>après 5 ans</i>	<i>503</i>	<i>517</i>
<i>après 7 ans</i>	<i>537</i>	<i>552</i>
<i>après 9 ans</i>	<i>570</i>	<i>586</i>
<i>après 11 ans</i>	<i>581</i>	<i>597</i>
<i>après 14 ans</i>	<i>615</i>	<i>632</i>
<i>après 17 ans</i>	<i>647</i>	<i>665</i>
<i>après 20 ans</i>	<i>679</i>	<i>698</i>
<i>après 24 ans</i>	<i>715</i>	<i>735</i>
<i>après 28 ans</i>	<i>762</i>	<i>783</i>
<i>(1) Avec sujétions d'internat.</i>		

*Les salariés titulaires du diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.*

### *Aide médico-psychologique*

*Seconde les éducateurs dans les tâches éducatives en vue d'une assistance individualisée auprès des mineurs handicapés dont l'état physique ou psychique l'impose dans les établissements recevant des insuffisants mentaux profonds, des grands handicapés moteurs, des infirmes moteurs cérébraux, des enfants atteints de troubles associés importants.*

*Justifie du certificat d'aptitude délivré au nom du Secrétaire d'État à l'Action Sociale et à la Réadaptation par le Chef du Service Régional de l'Action Sanitaire et Sociale, au titre de l'arrêté ministériel du 4.9.1972 (tel que modifié par Avenant n° 48 du 11.4.1973).*

### *Déroulement de carrière*

<i>PÉRIODICITÉ</i>		<i>COEFFICIENT</i>	<i>Avec sujétions d'internat</i>
<i>de début</i>	<i>1 an</i>	<i>396</i>	<i>406</i>
<i>après 1 an</i>	<i>2 ans</i>	<i>405</i>	<i>414</i>
<i>après 3 ans</i>	<i>2 ans</i>	<i>418</i>	<i>429</i>
<i>après 5 ans</i>	<i>2 ans</i>	<i>432</i>	<i>446</i>
<i>après 7 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>448</i>	<i>460</i>
<i>après 10 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>461</i>	<i>473</i>
<i>après 13 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>474</i>	<i>486</i>
<i>après 16 ans</i>	<i>4 ans</i>	<i>486</i>	<i>499</i>
<i>après 20 ans</i>	<i>4 ans</i>	<i>498</i>	<i>511</i>

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
après 24 ans	4 ans	516	528
après 28 ans	—	530	544

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Auxiliaire de vie sociale

Mod. par Avenant n° 331, 4 mars 2015, agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

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

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale SUD Santé Sociaux.

### **Titulaire du diplôme d'état de vie sociale (DEAVS)**

Échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat.		

Les salariés titulaires du diplôme d'état de vie sociale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

### Éducateur scolaire avec C.A.P.

Justifiant :

— soit du certificat d'aptitude pédagogique,

— ou du diplôme d'instituteur,

— ou du certificat de qualification aux fonctions d'Éducateur Scolaire reconnu par le Ministère des Affaires Sociales et obtenu avant le 31 décembre 1992.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 9 ans	3 ans	501
après 12 ans	3 ans	513
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	—	652

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

#### **Éducateur scolaire**

Justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	393
après 1 an	2 ans	407
après 3 ans	2 ans	423
après 5 ans	2 ans	447
après 7 ans	2 ans	462
après 9 ans	2 ans	481
après 11 ans	2 ans	501
après 13 ans	3 ans	516
après 16 ans	3 ans	528
après 19 ans	—	557

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

#### **Éducateur technique**

Justifiant :

- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme admis en équivalence et de CINQ ans de pratique professionnelle dans leur métier de base après l'obtention du diplôme professionnel en cause ;
- soit d'un baccalauréat de technicien, d'un brevet de technicien, d'un brevet d'enseignement industriel ou d'un



---

diplôme d'enseignement technologique de niveau équivalent ou supérieur et de TROIS ans de pratique professionnelle dans leur métier de base.

Les Éducateurs Techniques recrutés en vue de la formation spécialisée « Enfance Inadaptée » sont tributaires de l'emploi conventionnel ainsi défini.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 9 ans	3 ans	501
après 12 ans	3 ans	513
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	—	652

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

### **Enseignant technique**

Dans les Sections Professionnelles agréées au titre de l'Enseignement Technique ou de l'A.F.P.A., il est institué un emploi d'ENSEIGNANT TECHNIQUE titulaire du certificat pédagogique de l'A.F.P.A.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	—	762

Monitrice d'enseignement ménager

Travailleuse sociale exerçant des fonctions PÉDAGOGIQUES auprès de mineurs et justifiant du diplôme d'État de Monitrice d'Enseignement ménager familial : 2 parties.

**Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	—	762

Conseillère en économie familiale et sociale

Travailleuse sociale qualifiée,

JUSTIFIANT :

— soit du diplôme d'État de Conseillère en Économie familiale et sociale,

— soit du brevet de Technicien supérieur de Conseillère ménagère,

qui concourt à l'information et à la formation des familles pour les aider à résoudre les problèmes de la vie quotidienne par une activité spécifique s'insérant dans le cadre de l'Action Sociale.

**Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	—	762

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

### Animateur socio-éducatif

Justifiant :

— du D.E.F.A. (diplôme d'État aux fonctions d'animation) institué par le décret n° 79-500 du 28 juin 1979,  
— du certificat d'aptitude à la promotion des activités socio-éducatives et à l'exercice des professions socio-éducatives (C.A.P.A.S.E.) institué par l'arrêté du 5 février 1970 du Secrétaire d'État auprès du Premier Ministre chargé de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs ;

exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans des emplois créés explicitement à cette fin :

— dans des services de prévention,

— ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et socio-éducative.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	434	446
après 1 an	2 ans	447	459
après 3 ans	2 ans	478	491
après 5 ans	2 ans	503	517
après 7 ans	2 ans	537	552
après 9 ans	2 ans	570	586
après 11 ans	3 ans	581	597
après 14 ans	3 ans	615	632
après 17 ans	3 ans	647	665
après 20 ans	4 ans	679	698
après 24 ans	4 ans	715	735
après 28 ans	—	762	783

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Animateur

TITULAIRE DU D.U.T.

FORMATION DE NIVEAU 3

exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans des emplois créés explicitement à cette fin :

— dans des services de prévention,

— ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et

**Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 9 ans	3 ans	501
après 12 ans	3 ans	513
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	—	652

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

**Professeur d'éducation physique et sportive**

Justifie d'un des diplômes mentionnés au Groupe I du tableau A 1 des annexes de l'arrêté du 30 juillet 1965 du ministère de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs<sup>(2)</sup>

(2)

**Groupe I**

(modifié par les arrêtés des 5 août 1974, 28 avril 1975, 5 août 1981, 7 février 1985 et 4 août 1986)

- Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (deuxième partie).
- Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (examen probatoire).
- Certificat d'aptitude à l'entraînement physique dans les milieux non scolaires (deux parties).
- Brevet de cadre de maîtrise d'éducation physique et sportive (armée de l'air).
- Brevet d'éducation physique et sportive militaire délivré en 1946, 1947 et 1948 (officier ayant accompli une année à l'E.N.S.E.P.).
- Diplôme d'instructeur d'entraînement physique militaire délivré de 1946 à 1950, complété par une année d'études à l'E.N.S.E.P.
- Certificat d'aptitude au professorat de la Ville de Paris.
- Diplôme de professeur d'éducation physique et sportive délivré par les deux écoles de l'Union générale sportive de l'enseignement libre :
- École normale d'éducation physique féminine catholique (E.N.E.P.F.C.) (bachelier ou cadre national U.G.S.E.L.) ;
- Institut libre d'éducation physique supérieure (I.L.E.P.S.) (bachelier ou cadre national U.G.S.E.L.).
- Brevet supérieur d'État d'éducation physique et sportive.
- Diplôme de professeur d'éducation physique et sportive délivré par l'une des deux écoles de l'U.G.S.E.L. (École normale d'éducation physique féminine catholique et Institut libre d'éducation physique supérieure) possédé par des maîtres contractuels ou agréés entrés en formation avant la rentrée scolaire de 1967, se trouvant en fonction au 10 septembre 1973, justifiant d'une ancienneté de cinq ans de services dans une classe sous contrat et ayant obtenu un avis favorable à l'une des deux inspections pédagogiques spéciales auxquelles ils seront soumis.
- Diplôme de professeur adjoint d'éducation physique et sportive.
- Diplôme de professeur adjoint d'éducation physique et sportive délivré par l'Union générale sportive de l'enseignement libre (U.G.S.E.L.).
- La licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives (arrêté du 5 août 1981).
- La maîtrise de sciences et techniques des activités physiques et sportives (arrêté du 7 février 1985).
- Professorat de sport.

### *Déroulement de carrière*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	—	762

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

#### Moniteur d'E.P.S. 1<sup>er</sup> groupe

Justifiant de la première partie du professorat ou de la première partie du diplôme d'État de conseiller sportif, ou de la première partie du C.A.P. à l'entraînement physique et sportif dans les milieux non scolaires, ou du brevet d'État d'éducation physique, ou du brevet d'État de moniteur de plein air.

### *Déroulement de carrière*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 9 ans	3 ans	501
après 12 ans	3 ans	513
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	—	652

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

## Moniteur d'E.P.S. 2<sup>e</sup> groupe

Justifiant de la première partie du diplôme de maître d'E.P.S. ou du diplôme d'Éducateur d'une fédération sportive.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	393
après 1 an	2 ans	407
après 3 ans	2 ans	423
après 5 ans	2 ans	447
après 7 ans	2 ans	462
après 9 ans	2 ans	481
après 11 ans	2 ans	501
après 13 ans	3 ans	516
après 16 ans	3 ans	528
après 19 ans	—	557

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

## Moniteur-adjoint d'animation de sport et de loisirs

Mod. par Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé par arr. 8 févr. 2018, JO 17 févr., entre en vigueur sous réserve d'agrément le 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>

### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT santé sociaux.

Mod. par Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé par arr. 3 août 2021, JO 18 août, applicable sous réserve d'agrément à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2021<sup>(1)</sup>

### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT.

Jugé apte à l'animation des activités de sport, de loisirs ou de plein air et autres activités d'insertion (modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994)

(Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé)

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
de début	371	381
après 1 an	374	384
après 3 ans	385	395
après 6 ans	399	410
après 9 ans	411	422
après 13 ans	425	437
après 17 ans	448	460

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
après 21 ans	469	482
après 25 ans	490	503

(Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
de début	373	383
après 1 an	376	386
après 3 ans	385	395
après 6 ans	399	410
après 9 ans	411	422
après 13 ans	425	437
après 17 ans	448	460
après 21 ans	469	482
après 25 ans	490	503

### Assistante sociale chef

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Assistante sociale diplômée d'État (ou autorisée) ayant sous sa responsabilité technique jusqu'à TROIS assistantes (au-delà de trois assistantes sous sa responsabilité technique, classement par référence au classement fonctionnel des directeurs d'établissements et services).

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	2 ans	577
après 2 ans	2 ans	598
après 4 ans	2 ans	622
après 6 ans	2 ans	653
après 8 ans	2 ans	686
après 10 ans	4 ans	720
après 14 ans	4 ans	755
après 18 ans	—	789

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Assistante sociale spécialisée (enfance inadaptée)

Diplômée d'État (ou autorisée).

---

### *Déroulement de carrière*

<i>PÉRIODICITÉ</i>		<i>COEFFICIENT</i>
<i>de début</i>	<i>1 an</i>	<i>434</i>
<i>après 1 an</i>	<i>2 ans</i>	<i>447</i>
<i>après 3 ans</i>	<i>2 ans</i>	<i>478</i>
<i>après 5 ans</i>	<i>2 ans</i>	<i>503</i>
<i>après 7 ans</i>	<i>2 ans</i>	<i>537</i>
<i>après 9 ans</i>	<i>2 ans</i>	<i>570</i>
<i>après 11 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>581</i>
<i>après 14 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>615</i>
<i>après 17 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>647</i>
<i>après 20 ans</i>	<i>4 ans</i>	<i>679</i>
<i>après 24 ans</i>	<i>4 ans</i>	<i>715</i>
<i>après 28 ans</i>	<i>—</i>	<i>762</i>

*Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*



## Écoles et centres de formation

### Annexe n° 3 A - Liste des écoles de formation d'éducateurs spécialisés

(Avant institution du diplôme d'état)

J.O. du 13 juin 1973

ANGERS (49) :	Centre de Formation d'Éducatrices et d'Éducateurs spécialisés - 10, rue Michelet et 1, rue Daillère (Diplômes délivrés à compter de mai 1957 ainsi que ceux délivrés depuis 1954 s'ils portent l'attestation que les candidats ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960)
BORDEAUX (33) :	Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés - 125, boulevard du Maréchal Leclerc (précédemment à Caudéran) (Diplômes délivrés à compter de 1966)
BORDEAUX (33) :	- Institut d'Études psychosociales et psychologiques de l'Université de Bordeaux - 32-35 cours de Verdun Puis École d'Éducateurs spécialisés - 9, rue du Colisée (Diplômes délivrés à compter de juin 1954)
BUC (78) :	- École d'Éducateurs spécialisés de Versailles - 1, bis rue Louis-Massotte (précédemment 58, avenue des États-Unis, Versailles) (Diplômes délivrés à compter de 1967)
CANTELEU (76) :	Institut H. Wallon - École d'Éducateurs spécialisés - Route de Duclair (précédemment au Mesnil-de-Louvigny près Caen (Calvados) (Diplômes délivrés à compter de 1965)
CLERMONT-FERRAND (63) :	École pratique interrégionale d'Éducateurs spécialisés - 62, avenue Marx-Dormoy (auparavant 20, rue Émile Zola à Chamalières) (Diplômes délivrés à compter de juin 1962)
CRÉTEIL (94) :	Institut de Psychopédagogie appliquée - 9 puis 17, rue Anatole France (Diplômes délivrés à compter d'octobre 1955 et ceux délivrés à compter de 1954 s'ils portent l'attestation que les candidats ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960)

<i>DIJON (21) :</i>	<i>Institut de Formation d'Éducateurs spécialisés - 21, rue du Professeur Marion (Précédemment 28, boulevard Carnot) (Diplômes délivrés à compter de juin 1964)</i>
<i>ÉPINAY-SUR-SEINE (93) :</i>	<i>Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés - 7, rue Mulot (précédemment sise à Montesson) (Diplômes délivrés à compter de mai et juin 1944)</i>
<i>LILLE (59) :</i>	<i>- Institut d'Études médico-sociales psychopédagogiques de l'Inadaptation, Université de Lille - 116, rue de l'Hôpital Militaire ; 3, rue Jean-Bart, puis 23, rue Gosselet (Diplômes délivrés à compter de juin 1962)  - École d'Éducatrices spécialisées - 2, rue d'Antin ; 20, boulevard de la Liberté, puis 22, rue Halévy (Diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962 s'ils portent l'attestation que les titulaires ont accompli des stages dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17.5.1960)</i>
<i>LYON (69) :</i>	<i>- École pratique de Psychologie et de Pédagogie de l'Université de Lyon, section d'Éducateurs spécialisés - 47-49, rue Philippe-de-Lasalle (Diplômes délivrés à compter de juin 1944)  - Institut de Pédagogie des Facultés catholiques - 25, rue du Plat (Diplômes délivrés à compter de juin 1950)  La formation pratique des élèves inscrits dans ces deux derniers établissements était assurée par le Centre de Formation d'Éducateurs pour l'Enfance inadaptée - 13, rue Griffon - Lyon 1<sup>er</sup></i>
<i>LE MESNIL-de-LOUVIGNY (14) :</i>	<i>Voir Canteleu</i>
<i>MARSEILLE (13) :</i>	<i>École pour la formation des Éducateurs et des Éducatrices spécialisées pour l'Enfance et l'Adolescence inadaptée - 6, rue d'Arcole, puis 20, boulevard de Salyens (Diplômes délivrés à compter de juillet 1960)</i>
<i>MONTESSON (78) :</i>	<i>Voir Épinay-sur-Seine</i>
<i>MONTPELLIER (34) :</i>	<i>Institut de Psychopédagogie médico-sociale de l'Université de Montpellier - 26, boulevard du Jeu-de-Paume (Diplômes délivrés à compter de juin 1944)</i>

NANCY (54) :	École d'Éducatrices spécialisées - 7, rue des Glacis, puis avenue Ray- mond Pinchard (Diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962 s'ils portent l'attes- tation que les titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour en- fants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960)
NANCY-LAXOU (54) :	École régionale d'Éducateurs spécia- lisés, Institut Paul-Meignant - 78, boulevard Foch (précédemment 14, rue Victor Hugo à Nancy) (Diplômes délivrés à compter de 1969)
ORLÉANS-OLIVET (45) :	École d'Éducateurs spécialisés - 2032, rue du Général de Gaulle (Diplômes délivrés à compter de 1969)
PARIS (75) :	École de Formation Psychopédago- gique de l'Institut catholique de Paris - 12, rue Cassette (6 <sup>e</sup> ) (Diplômes délivrés à compter de juil- let 1948)
PARIS (75) :	Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés et de Moniteurs-éduca- teurs - 60, rue de Rome (8 <sup>e</sup> ), puis 145, ave- nue Parmentier (10 <sup>e</sup> ) (Diplômes délivrés à compter de juin 1964)
PAU (64) :	Institution de Formation d'Éduca- teurs spécialisés, Les Hêtres - 2, avenue Henri Russel (Diplômes délivrés à compter de 1966)
PEYNIER (13) :	École d'Éducateurs spécialisés, Le Château - (Diplômes délivrés à compter de juin 1962, s'ils portent l'attestation que leurs titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des éta- blissements spécialisés pour enfants inadaptés, cf. circulaire du 17 mai 1960)
POITIERS (86) :	École d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés - 1, rue Guynemer - Pont-Achard (Diplômes délivrés à compter de 1966)
RENNES (35) :	École de Formation d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés de Bre- tagne - 21, rue Charles Le Goffic (Diplômes délivrés à compter de 1966)

STRASBOURG (67) :	École de Formation de personnel pour l'encadrement de l'Enfance et de l'Adolescence inadaptées - 6, quai Saint-Nicolas (Diplômes délivrés à compter de janvier 1954)
TOULOUSE (31) :	Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés - 126, route de Saint-Simon (Diplômes délivrés à compter de juin 1948)
TOURS (37) :	Écoles d'Éducatrices spécialisées - 17, quai Portillon - Saint-Symphorien (Diplômes délivrés à compter de juin 1962, ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962, s'ils portent l'attestation que leurs titulaires ont accompli des stages dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés, cf. circulaire du 17 mai 1960)
VERSAILLES (78) :	Voir Buc
ALGER :	- Centre de Formation Moissons Nouvelles Dely-Ibrahim (Diplômes délivrés de juin 1960 à juin 1970) - École d'Éducatrices 152, avenue du Maréchal Foch - Saint-Eugène (Diplômes délivrés de juin 1960 à juin 1970) Certificat de fin de stage d'ÉDUCATEUR de PRÉVENTION délivré avant le 1 <sup>er</sup> mars 1966, conjointement par le Haut Comité de la Jeunesse siégeant auprès du Premier Ministre, le Ministre de la Jeunesse et des Sports et le Ministre des Affaires Sociales. Actualisation résultant de la lettre du 13.12.1970 du Secrétariat d'État à l'Action Sociale et à la Réadaptation - 15 candidats détiennent ce certificat.

### Annexe n<sup>o</sup> 3 B - Institut, école et cycles de formation de moniteurs-éducateurs

(Avant institution du diplôme d'état)

J.O. du 13 juin 1973

Centres dépendant du Ministère de l'Éducation Nationale ; diplôme délivré en application de l'arrêté du 12 août 1963 sous le titre Certificat d'Aptitude aux fonctions de Moniteur-Éducateur des maisons d'enfants.

Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active, délégation générale, 55 rue Saint-Placide à Paris (6<sup>e</sup>) (Certificat d'aptitude aux fonctions d'Éducateur d'internat du 1<sup>er</sup> degré).

Sections de Monitrices de l'Enfance dépendant du Groupe des Écoles d'Éducatrices de l'Enfance et des Éducatrices Spécialisées (A.M.C.E.) et notamment les centres de formation de :

LILLE (59) :	22, rue Halévy (précédemment 20, boulevard de la Liberté)
NANCY (54) :	Avenue Raymond Pinchard (précédemment) 7, rue des Glacis)
NICE (06) :	Avenue Bellanda, Cimiez
PARIS (75) :	60, rue de Rome (8 <sup>e</sup> )
PEYNIER (13) :	(Bouches-du-Rhône)

<i>SAINT-SYMPHORIEN LES-TROUS (37) :</i>	<i>17, quai Portillon</i>
<i>PAU (64) :</i>	<i>2, avenue Henri Russel</i>
<i>ANGERS (49) :</i>	<i>Section de Moniteurs-Éducateurs de l'École d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés - 1, rue Daillière (Diplômes délivrés jusqu'en 1968)</i>
<i>BEHASQUE (64) :</i>	<i>Section de Moniteurs-Éducateurs du Centre féminin de Promotion sociale - Saint-Palais (Diplômes délivrés à compter de 1968)</i>
<i>BORDEAUX (33) :</i>	<i>Section en cours d'emploi de Moni- teurs-Éducateurs et de Monitrices- Éducatrices de l'École d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés - 32, cours de Verdun, puis 9, rue du Colisée (Diplômes délivrés en 1967 et 1968)</i>
<i>BRON-PARILLY (69) :</i>	<i>Section de Moniteurs-Éducateurs de l'École technique et pratique de For- mation sociale Cité de l'Enfance - 62, rue Lionel Terray (Diplômes délivrés à compter de 1966)</i>
<i>CASTELNAUDARY (11) :</i>	<i>Section de Formation de Moniteurs- Éducateurs - La Rouatière (Diplômes délivrés à compter de 1970)</i>
<i>CHAMALIÈRES (63) :</i>	<i>Section de Moniteurs-Éducateurs et de Monitrices-Éducatrices annexée à l'École pratique interrégionale d'Éducateurs spécialisés - 20, rue Émile Zola, puis 62, avenue Marx Dormoy à Clermont-Ferrand (Diplômes délivrés à compter de 1966)</i>
<i>LA FORCE (24) :</i>	<i>Centre de formation professionnelle sanitaire et sociale en cours d'emploi, fondation John Bost (Diplômes délivrés en 1967, 1968 et 1970)</i>
<i>LYON (69) :</i>	<i>- Section de Moniteurs-Éducateurs de l'école de service social du Sud-Est - 1, rue Alphonse Fochier (Diplômes délivrés à compter de 1953) - Section de Monitrices-Éducatrices (ou d'Éducatrices pour maisons d'en- fants) de l'Institut Saint-Laurent - 12, montée Saint-Laurent, puis 123, montée de Choulans (Diplômes délivrés à compter de 1954)</i>

<i>MARSEILLE (13) :</i>	<i>Formation en cours d'emploi de Moniteurs-Éducateurs et de Monitrices-Éducatrices de la région de Provence - 54, rue de Paradis, puis 16, rue Ferdinand Rey (Diplômes délivrés à compter de 1967)</i>
<i>NANCY (54) :</i>	<i>Section de Monitrices-Éducatrices de l'École d'Éducatrices spécialisées - 7, rue des Glacis, puis avenue Raymond-Pinchard (Diplômes délivrés à compter de 1965)</i>
<i>NANTES (44) :</i>	<i>Centre d'Enseignement des monitrices de la jeunesse - 16, rue des Rochettes (Diplômes délivrés depuis 1964)</i>
<i>NÎMES (30) :</i>	<i>Section de Moniteurs-Éducateurs du centre d'Enseignement technique et social, Chambre de commerce - 1, ter avenue du Général Leclerc (Diplômes délivrés à compter de 1969)</i>
<i>PARIS (75) :</i>	<i>Section de Moniteurs-Éducateurs et de Monitrices-Éducatrices de l'École de Formation Psychopédagogique de l'Institut catholique - 12, rue Cassette (6<sup>e</sup>) (Diplômes délivrés à compter de 1966)</i>
<i>ROUEN (76) :</i>	<i>Section de Moniteurs-Éducateurs du Centre de Formation et de Perfectionnement des Éducateurs Peuple et Culture de Haute-Normandie - 87, rue d'Elbeuf (Diplômes délivrés à compter de 1970)</i>
<i>SAINT-ROME-de-DOLAN (48) :</i>	<i>École de Monitrices-Éducatrices - (Diplômes délivrés à compter de 1969)</i>
<i>STRASBOURG (67) :</i>	<i>École de Moniteurs-Éducateurs de l'Institut diocésain de Formation Psychopédagogique - 5, rue Saint-Léon (Diplômes délivrés à compter de 1966)</i>
<i>TOULOUSE (31) :</i>	<i>Centre de formation de Moniteurs-Éducateurs - 9, rue Joly (1 place Sainte-Scarbes) (Diplômes délivrés à compter de 1965)</i>

---

Annexe n° 3 C - Liste des Centres de formation ou écoles de jardinières d'enfants

agréés par le Ministre de la Santé Publique

J.O. du 13 juin 1973

ANGERS (49) :	Les Heures Claires, section de l'École Normale sociale de l'Ouest - 20, rue Racine (agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1940 -)
LE BAN SAINT-MARTIN (57) :	Centre de Formation d'Éducatrices-Jardinières, Institut polyvalent de travailleurs sociaux - 41, avenue de la Liberté (anciennement 11, rue des Récollets à Metz) (Agréé le 27 décembre 1962 avec effet de cette date)
BLOIS (41) :	Centre Pédagogique Charles Péguy - 33, rue du Bourg Neuf (Agrément accordé le 9 septembre 1955 avec effet de la date d'ouverture, retiré à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 1972)
BOULOGNE (92) :	Centre de Formation Pédagogique - 33-37, rue de Solférino (Agrément accordé le 18 février 1972, avec effet du 1 <sup>er</sup> octobre 1971)
CAUDERAN (33) :	Centre de Formation de Jardinières Éducatrices - Place Lopès (Agrément accordé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1942 -)
COURBEVOIE (92) :	École de Jardinières d'Enfants, Toute l'Enfance en plein air - 264, boulevard Saint-Denis (Agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1923 -)
LE HAVRE (76) :	Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices, Les Ormeaux - 6, rue du Docteur Gibert (Agréé le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1949 -)
LEVALLOIS-PERRET (92) :	École de Formation de Jardinières-Éducatrices - 49, rue Paul Vaillant-Couturier (à Boulogne avant 1957) (Agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1947 -)
LILLE (59) :	École de Jardinières d'Enfants - 14, boulevard Vauban (Agréée le 2 août 1955, avec effet de la date d'ouverture de l'école - 1937 -)
LYON (69) :	Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices, section de l'École de service social du Sud-Est - 1, rue Alphonse Fochier (Agréé le 2 août 1955 avec effet de sa date d'ouverture - 1935 -)

<i>MARSEILLE (13) :</i>	<i>Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices, section de l'École de service social de Provence - 39, rue Saint-Jacques (Agréé le 2 août 1955 avec effet de sa date d'ouverture - 1943 -)</i>
<i>MONTPELLIER (34) :</i>	<i>Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices - 19, avenue Georges Clémenceau (Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1948 -)</i>
<i>MONTRouGE (92) :</i>	<i>Centre Pédagogique de l'Institution Jeanne d'Arc - 44, rue Gabriel Péri (Agréé le 3 août 1956, avec effet de sa date d'ouverture - 1954 -)</i>
<i>MULHOUSE-DORNACH (68) :</i>	<i>Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices - 30, rue de Hirsingue (Agréé le 2 août 1955, avec effet de la date d'ouverture du centre - 1937 -)</i>
<i>NANTES (44) :</i>	<i>Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices - 7, rue du Frère Louis (Agréé le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture)</i>
<i>PARIS (75) :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices de l'Abbaye - 9, rue Clerc (7<sup>e</sup>) (Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1925 -)</i></li> <li>- <i>École d'Éducatrices du Centre d'Études Pédagogiques - 15, rue Louis David (16<sup>e</sup>) (Agréée le 12 décembre 1955 avec effet de sa date d'ouverture - 1949 - ; retrait d'agrément à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1972)</i></li> <li>- <i>École pratique de Formation sociale - 185, rue de Charonne (11<sup>e</sup>) (Agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1908 -)</i></li> <li>- <i>Association Maria Montessori, Centre de Formation de Jardinières Montessoriennes - 9, boulevard Péreire (17<sup>e</sup>) (Agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1947 -)</i></li> <li>- <i>Centre de jardinières d'Enfants, Les Heures Claires, section de l'École Normale sociale - 56, rue du Docteur Blanche (16<sup>e</sup>) (Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1932 - ; fermé le 30 septembre 1960)</i></li> <li>- <i>Centre de Formation de Jardinières d'Enfants, Foyer Charles-Péguy - 54, avenue de la République (11<sup>e</sup>) (Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1941 - ; fermé en juillet 1962)</i></li> </ul>



<i>POLIGNY (39) :</i>	<p>- <i>Cours Pédagogique, section spécialisée du Collège Sévigné - 28, rue Pierre Nicole (5<sup>e</sup>)</i> (Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1909 - ; retrait d'agrément à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1972)</p> <p>- <i>Centre de Formation de Jardinières d'Enfants, École Technique Saint-Honoré-d'Eylau - 117, avenue Victor Hugo (16<sup>e</sup>)</i> (Agréé le 15 juin 1958, avec effet du 9 septembre 1955)</p> <p><i>Section de Formation de Jardinières d'Enfants, École Nationale professionnelle de jeunes filles - 2, rue H. Friand</i> (Agréée le 9 mai 1956, avec effet de sa date d'ouverture - 1956 - ; fermée en juillet 1970)</p>
<i>RENNES (35) :</i>	<p><i>Centre de Formation de Jardinières Montessoriennes - 8, rue de Robien</i> (Agréé le 23 avril 1971 à compter de septembre 1971)</p>
<i>SAINTE-MARIE-AUX-MINES (30) :</i>	<p><i>Centre de Formation de Jardinières d'Enfants, Collège mixte Sainte-Marie - 116, rue Clémenceau</i> (Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - octobre 1947 -)</p>
<i>SÈVRES (92) :</i>	<p><i>École de Pédagogie active, section de l'École nouvelle Jean-Cavaillès - 69, rue Brancas</i> (Agréée le 8 juin 1957, avec effet de sa date d'ouverture - octobre 1953 -)</p>
<i>STRASBOURG (67) :</i>	<p>- <i>Centre de Formation d'Éducatrices-Jardinières, Collège Lucie Berger - 10, rue Saint-Marc</i> (Agréé le 8 juin 1957, avec effet du 1<sup>er</sup> octobre 1957)</p> <p>- <i>Centre de Formation d'Éducatrices-Jardinières - 19, rue de Verdun</i> (Agréé le 2 août 1957, avec effet de sa date d'ouverture - juillet 1938 -)</p>
<i>TOULOUSE (31) :</i>	<p>- <i>Centre de Formation d'Éducatrices-Jardinières, Institut de puériculture - 37, Allées Jules Guesde</i> (Agréé le 15 juin 1958, avec effet du 1<sup>er</sup> octobre 1957)</p> <p>- <i>École d'Éducatrices-Jardinières - 8, rue Saint-Denis</i> (Agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1952 -)</p>
<i>TOURS (37) :</i>	<p>- <i>École de Jardinières d'Enfants - 11, place F. Sicard</i> (Agréée le 9 mai 1956, avec effet de cette même date ; retrait d'agrément à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1972)</p>

	- Section de Formation de Jardinières d'Enfants, de l'École d'Éducatrices spécialisées - 10, rue Losserand (Agréée le 22 août 1972, à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 1972)
--	--

### **Annexe n° 3 D**

Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui en application de l'avenant 119 permettent le classement conventionnel d'Éducateur technique spécialisé au 1<sup>er</sup> janvier 1979

#### **Clermont-Ferrand (63)**

École pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1972 et certificat de formation aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1976.

#### **Dijon (21)**

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, certificat délivré en 1971, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire d'éducateurs techniques spécialisés.

#### **Grenoble (38)**

Institut universitaire de technologie II, département Carrières sociales, option Éducateurs spécialisés, diplôme d'éducateur technique spécialisé de l'université des sciences sociales de Grenoble délivré en 1971, 1972, 1973, 1974, 1975 et 1976.

#### **Lille (59)**

Centre régional pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, l'école d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés, l'U.E.R. des techniques et réadaptations, certificat délivré en 1970 attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire.

#### **Marseille (13)**

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 20, boulevard des Salyens, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé pour l'enfance et l'adolescence inadaptées signé par le recteur de l'université d'Aix-Marseille et délivré en 1969.

#### **Montpellier (34)**

Institut de psychopédagogie médico-sociale, unité de formation (enfance inadaptée), éducateurs techniques, attestation de formation pédagogique enfance inadaptée délivrée en 1976 et cosignée par l'A.F.P.A. et l'U.E.R. de l'université Paul-Valéry.

#### **Rouen (76)**

Centre de formation et de perfectionnement des éducateurs de Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf (aujourd'hui I.R.F.T.S. de Haute-Normandie, 76380 Canteleu), diplôme d'éducateur technique spécialisé en 1972, 1974 et 1975.

#### **Toulouse (31)**

Centre de formation d'éducateurs spécialisés (C.R.E.A.I.), en 1970, attestation de fin de formation ; en 1972, diplôme d'école délivré par le directeur régional de l'action sanitaire et sociale ; en 1976, certificat de fin de formation délivré par le directeur du centre de formation.

#### **Hérouville-Saint-Clair (14)**

École d'éducateurs spécialisés de l'institut régional de formation des travailleurs sociaux, 14200 Hérouville-Saint-Clair ; en 1972, certificat de formation d'éducateur technique spécialisé et, en 1977, certificat de fin de formation.

#### **Poitiers (86)**

Institut régional de formation et de recherche pour les carrières sociales, certificat de formation délivré à l'issue de l'examen de fin de cycle de formation complémentaire pour les éducateurs techniques délivré en 1968, 1970, 1971 et 1972.

#### **Strasbourg (67)**

École d'éducateurs spécialisés du centre régional d'Alsace pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, certificat de formation complémentaire en psychopédagogie de jeunes inadaptés (éducateur technique) délivré en 1964, 1965, 1966, 1967, 1969 et 1970.

---

## ***Annexe n° 4 - Dispositions particulières au personnel psychologique et paramédical***

### **Article 1 Bénéficiaires**

*La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services du champ d'application professionnel fixé à l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention, de la mise en oeuvre des techniques psychologiques et paramédicales.*

*Les définitions, classifications, salaires et modalités de rémunération de ces personnes sont fixés par la présente annexe.*

### **Article 2 Durée, révision**

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

### **Article 3 Rupture du contrat de travail, délai-congé**

*(Supprimé par avenant n° 79 du 14 mai 1975)*

### **Article 4 Durée hebdomadaire de travail**

*(Se reporter à l'article 20 (notamment 20-9) des dispositions permanentes résultant de l'accord du 12 mars 1999 applicable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1999)*

### **Article 5 Majorations d'ancienneté**

*Les deux premiers alinéas sont abrogés par l'avenant n° 144 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 22 mars 1982, JO 18 mai 1982 (se reporter à l'article 39 des dispositions générales).*

*Les infirmières diplômées d'État bénéficient d'une bonification d'ancienneté d'un an à la date de leur confirmation dans l'emploi (Avenant n° 65 du 2 mai 1974).*

### **Article 6 Congés payés supplémentaires**

*(Modifié par avenant n° 164 du 28 mai 1985 agréé par arrêté du 4 juillet 1985, JO 12 juillet 1985)*

*Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, ont droit au bénéfice :*

*— psychologue, chef de service paramédical, ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, à temps plein et temps partiel : six jours de congés consécutifs ;*

*— autres personnels : trois jours de congés consécutifs ;*

*non compris les jours fériés et repos hebdomadaires, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 22 des dispositions générales.*

### **Article 7 Logement**

*(Dispositions abrogées par avenant n° 289 du 3 octobre 2003, agréé par arrêté du 8 juin 2004, JO 22 juin 2004 : voir article 5 de l'annexe I)*

### **Article 8 Indemnités**

*Prime spécifique mensuelle de 23 points (supprimée par avenant n° 250 du 11.7.94 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994).*

### **Article 9 Bonifications mensuelles**

*À compter du 1<sup>er</sup> août 1994, pour les puéricultrices, est instituée une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement (avenant n° 250 du 11.7.1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994).*

## Classification des emplois

### Chef de service paramédical

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Dans les établissements ou services le justifiant, exerçant son autorité sur l'ensemble des personnels paramédicaux.

Justifiant d'au moins 5 années de services effectifs en qualité de :

- Ergothérapeute qualifié,
- Kinésithérapeute qualifié,
- Orthophoniste qualifié,
- Orthoptiste qualifié,
- Psychorééducateur qualifié,

dans les établissements ou services du champ d'application de la Convention.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	2 ans	577	592
après 2 ans	2 ans	598	614
après 4 ans	2 ans	622	640
après 6 ans	2 ans	653	670
après 8 ans	2 ans	686	708
après 10 ans	4 ans	720	743
après 14 ans	4 ans	755	779
après 18 ans	-	789	814

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Psychologue

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Répondant aux conditions requises par le décret n° 90-259 du 22 mars 1990 et les arrêtés des 18 mars 1981 et 26 août 1991 du ministère de la Santé Publique et de la Sécurité Sociale.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	497
après 1 an	1 an	537
après 2 ans	1 an	565
après 3 ans	2 ans	597
après 5 ans	3 ans	629
après 8 ans	3 ans	669
après 11 ans	3 ans	709
après 14 ans	3 ans	760
après 17 ans	3 ans	811

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
après 20 ans	4 ans	875
après 24 ans	-	940

Avenant n° 237 du 12/3/92 agréé par arrêté du 27 avril 1992, JO 10 juin 1992

### Kinésithérapeute

Justifiant du diplôme d'État (Décret du 29.3.1963)

#### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Ergothérapeute

Justifiant du diplôme d'État (Décret du 6.11.1970)

#### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Orthophoniste

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par le décret du 22.10.1971

#### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Orthoptiste

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par la loi du 21.12.1972

#### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Psychomotricien

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par le décret du 15.2.1974 (Avenant n° 164 du 28.5.1985).

#### *Déroulement de carrière*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Puéricultrice

Infirmière spécialisée pour enfants justifiant du diplôme d'État de Puéricultrice (Décret du 13.8.1947, modifié par le décret du 5.7.1973).

À compter du 1.8.1994 est ajoutée au classement fonctionnel une bonification de 20 points mensuels dont il est déjà tenu compte dans les coefficients ci-dessous.

#### *Déroulement de carrière*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	$434 + 20 = 454$	466
après 1 an	2 ans	$447 + 20 = 467$	479
après 3 ans	2 ans	$478 + 20 = 498$	511
après 5 ans	2 ans	$503 + 20 = 523$	537
après 7 ans	2 ans	$537 + 20 = 557$	572
après 9 ans	2 ans	$570 + 20 = 590$	606

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
après 11 ans	3 ans	581 + 20 = 601	617
après 14 ans	3 ans	615 + 20 = 635	652
après 17 ans	3 ans	647 + 20 = 667	685
après 20 ans	4 ans	679 + 20 = 699	718
après 24 ans	4 ans	715 + 20 = 735	755
après 28 ans	-	762 + 20 = 782	803

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Infirmier

Infirmier (diplômé d'État ou de secteur psychiatrique).

#### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	434	446
après 1 an	2 ans	447	459
après 3 ans	2 ans	478	491
après 5 ans	2 ans	503	517
après 7 ans	2 ans	537	552
après 9 ans	2 ans	570	586
après 11 ans	3 ans	581	597
après 14 ans	3 ans	615	632
après 17 ans	3 ans	647	665
après 20 ans	4 ans	679	698
après 24 ans	4 ans	715	735
après 28 ans	-	762	783

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Aide-soignant

Avec certificat d'aptitude institué par arrêté du 23.1.1956 ou Cadre d'Extinction (sans le certificat d'aptitude).

#### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	396	406
après 1 an	2 ans	405	414
après 3 ans	2 ans	418	429
après 5 ans	2 ans	432	446



PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
après 7 ans	3 ans	448	460
après 10 ans	3 ans	461	473
après 13 ans	3 ans	474	486
après 16 ans	4 ans	486	499
après 20 ans	4 ans	498	511
après 24 ans	4 ans	516	528
après 28 ans	-	530	544

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Auxiliaire de puériculture

Titulaire du certificat d'aptitude aux fonctions d'auxiliaire de puériculture.

### **Déroulement de carrière :**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	396	406
après 1 an	2 ans	405	414
après 3 ans	2 ans	418	429
après 5 ans	2 ans	432	446
après 7 ans	3 ans	448	460
après 10 ans	3 ans	461	473
après 13 ans	3 ans	474	486
après 16 ans	4 ans	486	499
après 20 ans	4 ans	498	511
après 24 ans	4 ans	516	528
après 28 ans	-	530	544
Effet au 1 <sup>er</sup> août 1994. Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994			

## **Annexe n° 5 - Dispositions particulières au personnel des services généraux**

### **Article 1** **Bénéficiaires**

La présente annexe, prévue à la Convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services, du champ d'application professionnel fixé à l'article 1<sup>er</sup> de ladite Convention, de tous travaux nécessaires au bon fonctionnement des services matériels (entretien et réparation des locaux, des cours et jardins, services de la cuisine, de la lingerie, des ateliers, etc.).

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

### **Article 2** **Durée - Révision**

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

---

### **Article 3** **Indemnités**

*(Complété par avenant n° 268 du 29 mai 2000 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO du 27 septembre 2000)*

*Aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la Convention nationale, viennent s'ajouter éventuellement des indemnités pour sujétions particulières.*

*En application de ce principe, sont notamment versées les indemnités ci-après :*

#### **a**

#### **Indemnité de risques et sujétions spéciales**

*Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs, bénéficient d'une « indemnité de risques et Sujétions spéciales », dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de sept points de coefficient. Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.*

#### **b**

#### **Prime de service pour servitudes d'internat**

*Remplacée par le surclassement Internat (Avenant n° 202 du 27.6.1989 agréé par arrêté du 11 août 1989, JO 25 août 1989).*

#### **c**

#### **Prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit**

*(Ajoutée par avenant n° 268 du 29 mai 2000 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000 applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000)<sup>(1)</sup>*

*(1) Avenant n° 295 du 10 mai 2004, agréé par arrêté du 14 décembre 2004, JO 28 décembre 2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 : Les dispositions de l'avenant n° 268 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs renforcés (CER) sont étendues aux mêmes catégories de salariés exerçant leur activité dans un centre éducatif fermé (CEF).*

*Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit, travaillant dans un Centre Éducatif Renforcé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.*

*Le montant mensuel forfaitaire de cette prime est fixé à 40 points pour les salariés à temps plein ; ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.*

*Cette prime n'est pas réduite en cas de perception des primes définies aux articles 2 et 3 de l'annexe 1 bis de la Convention Collective.*

### **Article 4** **Majorations d'ancienneté**

*(Abrogé par l'avenant n° 144 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 22 mars 1982, JO 18 mai 1982 (se reporter à l'article 39 des dispositions générales))*

### **Article 5** **Avancement de grade**

*(Modifié en dernier lieu par avenant n° 55 du 16 novembre 1973)*

*Peuvent être nommés par promotion de grade :*

*- MAÎTRE OUVRIER : Les ouvriers professionnels comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'Enfance inadaptée.*

*- OUVRIER PROFESSIONNEL 1<sup>re</sup> CATÉGORIE : Les ouvriers professionnels de 2<sup>e</sup> catégorie comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'Enfance inadaptée.*

*- OUVRIER PROFESSIONNEL DE 2<sup>e</sup> CATÉGORIE : Les ouvriers professionnels de 3<sup>e</sup> catégorie comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'Enfance inadaptée.*

*- AGENT SPÉCIALISTE DE SERVICE GÉNÉRAL.*

### **Article 6** **Logement**

*(Dispositions abrogées par avenant n° 289 du 3 octobre 2003, agréé par arrêté du 8 juin 2004, JO 22 juin 2004 : voir article 5 de l'annexe I)*

### **Article 7** **Nourriture**

*(Dispositions abrogées par avenant n° 289 du 3 octobre 2003, agréé par arrêté du 8 juin 2004, JO 22 juin 2004 : voir*

## **Article 8** **Congés payés supplémentaires**

(Modifié par avenant n° 11 du 6 juin 1968)

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention nationale, ont droit au bénéfice de **trois** jours de congés consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 22 des dispositions générales.

## **Article 9** **Définitions conventionnelles d'emploi**

(Modifié par avenant n° 149 du 28 avril 1982 agréé par arrêté du 28 juin 1982, JO 17 juillet 1982)

—Veilleur de nuit : chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations.

—Surveillant de nuit : chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement.

## **Article 10** **Durée du travail - Suppression des équivalences**

(Se reporter à l'article 20 des dispositions permanentes résultant de l'accord du 12 mars 1999 applicable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1999)

## **Article 10** **Durée du travail - Suppression des équivalences**

(Ajouté par avenant n° 149 du 28 avril 1982, modifié par avenant n° 231 du 12 mars 1992)

Dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail, l'équivalence est fixée à 44 heures par semaine, rémunérées sur la base de 39 heures pour le veilleur de nuit chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations.

L'équivalence fixée à 44 heures hebdomadaires pour le veilleur de nuit chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations, est réduite à 40 heures au 1<sup>er</sup> septembre 1993.

Cette durée du travail sera fixée sur la base de la durée légale (39 heures) au 1<sup>er</sup> septembre 1994.

## **Classification des emplois du personnel des services généraux**

### Agent de service intérieur

Mod. par Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé par arr. 8 févr. 2018, JO 17 févr., entre en vigueur sous réserve d'agrément le 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT santé sociaux.

Mod. par Avenant n° 345, 20 juill. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

Mod. par Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé par arr. 3 août 2021, JO 18 août, applicable sous réserve d'agrément à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2021<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

Emploi comportant un ensemble de travaux relevant de spécialités bien définies.

Sont classés dans cette catégorie :

- Agent de buanderie,
- Agent de cuisine (épluchage, nettoyage, plonge),
- Agent d'entretien,
- Veilleur de nuit (non impliqué par la surveillance des personnes) chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations,
- Concierge à service continu,
- Conducteur de véhicule assurant l'entretien courant,
- Surveillant de nuit chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement,
- Chauffeur chaudière chauffage central,
- Commis de cuisine (capable de remplacer le cuisinier),
- Conducteur de machine à laver,
- Lingère ravaudeuse repasseuse,
- Jardinier qualifié ou Ouvrier d'entretien justifiant de la qualification professionnelle requise du travailleur spécialisé qui exécute des travaux nécessitant une formation préalable ou une pratique suffisante du métier.

(Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé)

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
de début	371	381 (Avenant n° 345, 20 juill 2018, agréé)
après 1 an	374	384
après 3 ans	381	390
après 5 ans	386	395
après 7 ans	391	400
après 10 ans	400	409
après 13 ans	406	415
après 16 ans	415	425
après 20 ans	421	431
après 24 ans	432	442
après 28 ans	445	455

(Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
de début	373	383
après 1 an	376	386
après 3 ans	381	390
après 5 ans	386	395
après 7 ans	391	400
après 10 ans	400	409
après 13 ans	406	415
après 16 ans	415	425

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
après 20 ans	421	431
après 24 ans	432	442
après 28 ans	445	455

### Ouvrier qualifié

*Mod. par Avenant n° 284, 8 juill. 2013, agréé par arr. 9 août 2004, JO 26 août*

*Mod. par Avenant n° 285, 8 juill. 2013, agréé par arr. 9 août 2004, JO 26 août*

*Mod. par Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé par arr. 8 févr. 2018, JO 17 févr., entre en vigueur sous réserve d'agrément le 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT santé sociaux.

*Emploi dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées de Niveau V.*

*Sont classés dans cette catégorie :*

— Cuisinier qualifié,

— Lingère confectionneuse qualifiée,

— Jardinier qualifié ou Ouvrier d'entretien justifiant d'un C.A.P. ou d'une qualification acquise par une longue pratique du métier.

- Surveillant de nuit qualifié<sup>(1)</sup>

**(1) Avenant n° 284 du 8 juillet 2003 agréé par arrêté du 9 août 2004, JO 26 août 2004**

#### **Article 1**

*La liste des fonctions classées dans la grille d'emploi d'Ouvrier qualifié avec sujétions d'internat est complétée par la fonction de «surveillant de nuit qualifié» en attente de la refonte des classifications conventionnelles.*

#### **Article 2**

*Dans un établissement avec hébergement, le surveillant de nuit qualifié assure la surveillance et la sécurité des enfants ou adultes durant la nuit, en lien avec la personne responsable, et dans le respect des personnes accueillies, en conformité avec le projet d'établissement.*

#### **Article 3**

*«Le surveillant de nuit qualifié étant de part ses fonctions appelé à avoir des contacts permanents avec les enfants ou les adultes hébergés, bénéficie d'une indemnité mensuelle de sujétions spéciales de 7 points».*

*Le bénéfice de cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3a de l'annexe 5.*

#### **Article 4**

*Le surveillant de nuit qualifié est titulaire d'une formation spécialisée d'une durée minimale de 175 heures, reconnue par la CPNE.*

#### **Article 5**

*L'emploi conventionnel de surveillant de nuit classé agent de service intérieur constitue un cadre d'extinction.*

*A la date d'application de l'avenant telle que fixée par l'article 7 ci-après, ne pourront être recrutés que des surveillants de nuit qualifiés.*

*L'obligation de formation prévue à l'article 4 ci-dessus fait l'objet d'une clause contractuelle.*

*Les personnels en activité à la date d'agrément du présent avenant seront :*

- soit reclassés dans les conditions prévues à l'article 6 ci-dessous après avoir suivi la formation prévue à l'article 4 du présent avenant.
- soit maintenus dans l'emploi de surveillant de nuit à défaut d'avoir suivi la formation prévue à l'article 4 du présent avenant.

#### **Article 6**

*Le reclassement des agents de service intérieur en activité à la date d'application du présent avenant s'effectuera dans la grille de classement d'ouvrier qualifié conformément aux dispositions suivantes : Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.*

#### **Article 7**

*Le présent avenant ne saurait remettre en cause les situations plus favorables individuellement acquises par les salariés avant son application.*

#### **Article 8**

*La date d'effet de cet avenant est fixée au premier jour du mois qui suit son agrément.*

- Maître et maîtresse de maison<sup>(2)</sup>

**(2) Avenant n° 285 du 8 juillet 2003 agréé par arrêté du 9 août 2004, JO 26 août 2004**

#### **Article 1**

*Dans l'attente de la refonte des classifications conventionnelles, la liste des fonctions classées dans la grille d'emploi d'«ouvrier qualifié» est complétée par la fonction de «maître ou maîtresse de maison».*

#### **Article 2**

Le (la) maître(sse) de maison assume dans une structure d'hébergement ou unité de vie une fonction polyvalente dans l'organisation quotidienne du cadre de vie : entretien des locaux, cuisine, lingerie, tâches ménagères, tâches de gestion simples.

Sa mission s'effectue en lien avec l'équipe éducative : il (elle) contribue à l'accompagnement de l'usager dans les actes de la vie quotidienne.

Justifiant d'une expérience dans l'un des domaines d'intervention précité, le (la) maître(sse) de maison doit justifier d'une formation adaptée à la fonction d'une durée minimale de 175 heures, reconnue par la CPNE.

Les personnels en fonction effective de "maître ou maîtresse de maison" depuis plus d'un an, à la date d'entrée en vigueur de l'avenant, sont dispensés de la formation prévue à l'alinéa précédent.

### Article 3

Le (la) maître(sse) de maison bénéficie d'une indemnité mensuelle de 7 points qui ne se cumule pas avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3a de l'annexe 5.

### Article 4

Le présent avenant ne saurait remettre en cause les situations plus favorables individuellement acquises par les salariés avant son application.

### Article 5

Le reclassement des personnels en activité en qualité d'agent de service intérieur" à la date d'application du présent avenant s'effectuera dans la grille de classement d'ouvrier qualifié" conformément aux dispositions suivantes :

le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera, dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

### Article 6

La date d'effet de cet avenant est fixée au premier jour du mois qui suit son agrément.

## Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	360	368
après 1 an	2 ans	376	384
après 3 ans	2 ans	391	400
après 5 ans	2 ans	403	411
après 7 ans	3 ans	415	425
après 10 ans	3 ans	432	442
après 13 ans	3 ans	448	458
après 16 ans	4 ans	462	472
après 20 ans	4 ans	479	489
après 24 ans	4 ans	493	504
après 28 ans	-	501	512

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

(Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé)

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
de début	376	384
après 1 an	381	389
après 3 ans	394	403
après 5 ans	403	411
après 7 ans	415	425
après 10 ans	432	442
après 13 ans	448	458
après 16 ans	462	472
après 20 ans	479	489

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
après 24 ans	493	504
après 28 ans	501	512

### Agent technique

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe de salariés.

Accessible aux personnes titulaires d'un niveau IV, ainsi qu'aux employés et ouvriers qualifiés comptant au moins huit années d'ancienneté dans leur emploi.

Sont classés dans cette catégorie :

- Chef cuisinier,
- Conducteur mécanicien de véhicule de transport en commun ou poids lourd,
- Chef jardinier professionnel,
- Chef d'entretien assumant la responsabilité générale de l'entretien et pouvant avoir plusieurs agents sous sa responsabilité,
- Maîtresse lingère ayant plusieurs agents sous sa responsabilité.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	396	406
après 1 an	2 ans	405	414
après 3 ans	2 ans	418	429
après 5 ans	2 ans	432	446
après 7 ans	3 ans	448	460
après 10 ans	3 ans	461	473
après 13 ans	3 ans	474	486
après 16 ans	4 ans	486	499
après 20 ans	4 ans	498	511
après 24 ans	4 ans	516	528
après 28 ans	-	530	544

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Agent technique supérieur

Responsable des activités techniques professionnelles du service et de sa bonne marche,

- formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs agents placés sous son autorité,
- recherche et propose les améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail et de l'organisation du service.

Accessible aux agents techniques titulaires dans la spécialité d'un diplôme de Niveau IV et justifiant d'une pratique professionnelle.

## Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	411	421
après 1 an	1 an	424	434
après 2 ans	1 an	438	450
après 3 ans	2 ans	453	464
après 5 ans	2 ans	465	476
après 7 ans	2 ans	482	493
après 9 ans	3 ans	501	513
après 12 ans	3 ans	513	525
après 15 ans	3 ans	527	539
après 18 ans	3 ans	556	568
après 21 ans	3 ans	587	600
après 24 ans	4 ans	617	630
après 28 ans	-	652	665

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Annexe n° 6

#### Dispositions particulières aux cadres

[Résultant de l'avenant n° 265 du 21 avril 1999<sup>(10)</sup>

(10)

Signataires :

Organisations patronales :

Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées;

SNASEA;

SOP;

SNAPEL.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des Syndicats chrétiens santé services sociaux - CFTC;

Syndicat général enfance inadaptée - CFTC;

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

UFAS CGT;

CGC.

agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000 modifié par avenant n° 1 du 20 juin 2000  
agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000]

Aux dates d'application du présent avenant<sup>(11)</sup>

(11) L'avenant n° 1 du 20 juin 2000 agréé à l'avenant n° 265 du 21 avril 1999 agréé précise en son article unique les dates d'application comme suit :

Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité de sujétion spéciale mentionnée à l'article 1er bis de l'annexe 1 de la convention collective 66 se verront appliquer l'intégralité des dispositions du présent avenant 265 du 1<sup>er</sup> septembre 2000.

Les autres cadres bénéficieront de l'intégralité des dispositions du présent avenant 265 au 1<sup>er</sup> mai 2001.

, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n° 6.

#### Article 1 Bénéficiaires

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

« Salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments, à l'un au moins des trois critères suivants :



- 
- avoir une formation technique ou administrative équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires, et exercer des fonctions requérant la mise en oeuvre des connaissances acquises;
  - exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur;
  - exercer par délégation de l'employeur un commandement notoire sur plusieurs salariés ou catégories de salariés.
- »

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement prévue par l'article 13 des dispositions générales cette qualité de cadre.

## **Article 2**

### **Liste des emplois concernés**

#### **2-1**

##### **Cadres techniques et administratifs :**

- Cadre administratif, gestion, informatique, documentation, communication, entretien et sécurité, technico-commercial, cadre des centres de formation en travail social,
- Ingénieur, psychologue, sociologue,
- Conseiller technique, attaché ou assistant de direction ou de recherche.

#### **2-2**

##### **Cadres chefs de service ou ayant mission de responsabilité hiérarchique :**

- Chef de service éducatif, pédagogique, animation, social, paramédical, atelier,
- Chef de service technique (personnel, administratif, financier, gestion, informatique...),
- Chargé de recherche ou de mission,
- Conseiller technique, attaché ou assistant de direction.

#### **2-3**

##### **Cadres de direction :**

Dans une association, un organisme, un établissement, un service ou un centre de formation en travail social :  
Directeur général, directeur général adjoint, directeur administratif et /ou financier, secrétaire général, directeur des ressources humaines, directeur, directeur adjoint, directeur technique.

## **Article 3**

### **Durée et organisation du travail**

Le contrat de travail précisera si le cadre est soumis ou non à horaire préalablement établi.

#### **3-1**

##### **Cadres de direction non soumis à horaire préalablement établi**

Pour remplir la mission qui lui est confiée par délégations, les cadres de direction visés à l'article 2-3 sont responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps.

La notion de responsabilité permanente, l'indépendance et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaires, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

#### **3-2**

##### **Autres cadres non soumis à horaire préalablement établi**

Le cadre est responsable de l'aménagement de son temps de travail pour remplir la mission qui lui est confiée lorsque la spécificité de l'emploi l'exige.

L'autonomie et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires préalablement établis.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaires, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

#### **3-3**

##### **Cadres soumis à horaire préalablement établi**

Les dispositions générales de la convention collective leur sont applicables.

### 3-4

#### **Durée hebdomadaire de travail**

Les dispositions relatives à la répartition du temps de travail concernant :

- les psychologues - article 4 de l'annexe 4,
- les formateurs - article 3 de l'annexe 7,

demeurent applicables, dans l'attente de l'agrément de l'article 14 (20-9 des dispositions permanentes) de l'accord cadre du 12 mars 1999<sup>(12)</sup>

(12) L'accord cadre du 12 mars 1999 a été agréé par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999.  
relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

#### **Article 4**

##### **Durée - Révision**

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

#### **Article 5**

##### **Période d'essai**

La période d'essai est fixée à six mois pour tous les cadres. Toutefois, le cadre peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de cette période.

#### **Article 6**

##### **Congés de maladie**

Sous réserve des dispositions de l'article 26 de la convention collective du 15 mars 1966, en cas d'arrêt de travail résultant de maladie, d'accident du travail, les cadres percevront :

- pendant les six premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,
- pendant les six mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Viendront en déduction du montant ainsi fixé les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, les caisses de cadres ou toute autre institution de prévoyance.

#### **Article 7**

##### **Régime de retraite complémentaire et de prévoyance**

(Pour le régime de prévoyance voir l'annexe n° 11 de la convention et l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 agréé)

À partir du premier jour d'embauche, les cadres seront obligatoirement et de plein droit inscrits à un régime de retraite et de prévoyance, assurés à partir d'une cotisation de :

- 10 % sur la tranche A (à concurrence du plafond de la Sécurité sociale);
- 19 % sur la tranche B (au-delà du plafond de la Sécurité sociale) et la tranche C, répartie de la façon suivante :

	Répartition			
	Tranche A		Tranches B et C	
1 <sup>er</sup> convention collective nationale du 14 mars 1947	Employeur	Cadre	Employeur	Cadre
- Retraite				
Tranche A 4 %	3 %	1 %		
Tranche B 16 %			10 %	6 %
- Prévoyance				
Tranche A 1,5 %	1,5 %			
Tranche B 3 %			1,5 %	1,5 %
- 2 <sup>e</sup> complément tranche A				
- Retraite				
Tranche A 4 %	2 %	2 %		
- Prévoyance				

	Répartition			
	Tranche A		Tranches B et C	
1 <sup>er</sup> convention collective nationale du 14 mars 1947	Employeur	Cadre	Employeur	Cadre
Tranche A 0,5 %		0,5 %		
Total 19 % 19 %	6,5 %	3,5 %	11,5 %	7,5 %

## Article 8 Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC)

51 Boulevard Brune - 75689 Paris Cedex 14

Les cadres relevant de la présente annexe bénéficient du régime de protection de l'emploi de l'Association Pour l'Emploi des Cadres Ingénieurs et Techniciens (APEC).

Les cotisations prélevées à ce titre le sont selon la répartition suivante :

Employeur : 3/5 <sup>e</sup>	Salarié : 2/5 <sup>e</sup>
------------------------------	----------------------------

## Article 9 Délai congé

Après la période d'essai, le délai congé est fixé comme suit :

- deux mois en cas de démission,
- quatre mois en cas de licenciement.

Pour les directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, et qui comptent plus de deux années d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise, le délai congé est fixé comme suit :

- trois mois en cas de démission,
- six mois en cas de licenciement.

Pendant la période de délai congé, le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois, prises en une ou plusieurs fois, pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

## Article 10 Indemnité de licenciement

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise, a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- un demi-mois par année de service en qualité de non-cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire;
- un mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à ce titre de non-cadre et de cadre ne pouvant dépasser au total douze mois de salaire.

Le salaire servant de base à l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois de pleine activité.

Pour les cadres directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, l'indemnité de licenciement (non-cadre et cadre) ne pourra dépasser un montant égal à dix-huit mois de salaire.

Par ailleurs, l'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge d'obtention de la retraite des régimes général et complémentaires au taux plein.

## Article 11 Qualification - Classification - Déroulement de carrière - Progression à l'ancienneté

### 11-1

**Pour la classification des cadres, trois critères sont à prendre en considération :**

- le niveau de qualification,
- le niveau de responsabilité,

- le degré d'autonomie dans la décision.

Dans les deux derniers critères, la notion de délégation est également prise en compte.

La notion de « mission de responsabilité » s'entend comme capacité d'initiative, pouvoir de décision dans le cadre de la délégation confiée et / ou pouvoir hiérarchique.

## 11-2

### Niveaux de qualification

Les niveaux de qualification correspondent à ceux définis par la loi relative aux enseignements technologiques du 16 juillet 1971 et les diplômes reconnus par la CPNE.

## 11-3

### Progression à l'ancienneté

Pour l'ensemble des cadres, la progression de carrière est de 28 % en 28 ans selon une progression d'échelon tous les 3 ans à l'exception du dernier échelon d'une durée de 4 ans (4 %).

## 11-4

### Classification et déroulement de carrière

En fonction des critères définis ci-dessus, on distingue :

- les classes hors-classe : sont concernés les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et / ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association.

- les cadres de classe 1 : sont concernés les directeurs d'établissements et de service ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et / ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation.

- les cadres de classe 2 : sont concernés les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en trois catégories en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau 2 de qualification.

- les cadres de classe 3 : sont concernés tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

**Pour les cadres « hors classe », le coefficient de base est ainsi fixé :**

Qualification	Directeur général	Directeur général adjoint
Niveau 2 minimum	1000	900

Dans la catégorie directeurs généraux adjoints, sont inclus les directeurs adjoints d'IRTS et de formation multifi-  
lière.

### Pour les autres cadres

Qualification	Classe 1	Classe 2	Classe 3
Si Niveau 1 exigé par l'employeur	870	850	800
Niveau 2	800	770	720
Niveau 3		720	680

Le statut du directeur ne saurait être accordé au cadre responsable dans une structure de moins de 10 salariés (permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés).

---

## **Article 12** **Indemnités de sujétion particulière**

### **12-1** **Indemnité liée au fonctionnement de l'association**

*Le directeur général ou le directeur général adjoint d'une association employant au minimum 200 salariés (permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés) bénéficie d'une indemnité, en fonction :*

- de la diversité des établissements et services,*
- de la dispersion géographiques des établissements et services,*
- de la diversité des missions (aide sociale, PJJ, adultes mineurs et handicapés...) d'actions innovantes qu'il entreprend dans le cadre du développement associatif.*

*Cette indemnité est attribuée sur décision de l'association. Son montant est compris entre 100 et 300 points pour le directeur général et entre 70 et 210 points pour le directeur général adjoint. Toutefois, dans les associations de plus de 800 salariés, le montant de l'indemnité attribuée au directeur général peut être supérieur à 300 points.*

*Pour le directeur général cumulant au moins trois des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 200 points.*

*Pour le directeur général adjoint cumulant au moins trois des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 140 points.*

### **12-2** **Indemnité liée au fonctionnement des établissements et services**

*Les cadres ayant des missions de responsabilité dans un établissement et subissant l'une ou plusieurs des sujétions suivantes bénéficient d'une indemnité en raison :*

- du fonctionnement continu avec hébergement de l'établissement ou du service,*
- du fonctionnement continu sans hébergement de l'établissement,*
- du fonctionnement semi-continu avec hébergement de l'établissement,*
- du fonctionnement discontinu avec hébergement de l'établissement,*
- du nombre de salariés lorsqu'il est supérieur ou égal à 30 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés,*
- des activités économiques de production et de commercialisation,*
- d'une mission particulière confiée par l'association ou la direction,*
- de la dispersion géographique des activités,*
- des activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins trois agréments ou habilitations, trois budgets différents, des comptes administratifs distincts.*

*L'association fixe le montant de cette indemnité en fonction du nombre et de l'importance des sujétions subies dans les limites suivantes :*

- Pour les cadres de la classe 1, cette indemnité est comprise entre 70 et 210 points.*

*L'indemnité ne peut être inférieure à 120 points :*

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement,*
- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions précisées ci-dessus.*

*L'indemnité ne peut être inférieure à 140 points :*

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement soumis à au moins une des autres sujétions,*
- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions dont les activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins trois agréments ou habilitations, trois budgets différents, des comptes administratifs distincts.*
- Pour les cadres de la classe 2, elle est comprise entre 15 et 135 points.*

*L'indemnité ne peut être inférieure à 80 points pour le cadre exerçant son activité dans un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement.*

*Si ce cadre est soumis à au moins une autre sujétion, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieure à 100 points.*

*Si un cadre est soumis à au moins deux sujétions, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 70 points.*

*- Les cadres techniques et administratifs de la classe 3 bénéficient de cette indemnité en fonction des sujétions spécifiques qu'ils supportent, non liée au fonctionnement de l'établissement ou du service. Cette indemnité est comprise*

---

entre 15 et 135 points.

Le régime indemnitaire est fixé par le contrat de travail.

### **Article 13**

#### **Formation, perfectionnement, recherche**

Eu égard aux responsabilités exercées, les cadres devront régulièrement actualiser leurs connaissances par des actions de formation, de perfectionnement et de recherche en accord avec l'employeur.

### **Article 14**

#### **Définition de fonction**

##### **14-1**

#### **Directeur général d'association ou d'organisme**

Dans une association gérant plusieurs établissements ou services;

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle;

Le directeur général est responsable de :

- la bonne exécution des décisions des instances statutaires de l'association ou de l'organisme;
- la mise en oeuvre de la politique générale de l'association ou de l'organisme, de la vie associative et des relations publiques;
- l'animation et la coordination d'une équipe de directeurs;
- la sécurité générale des personnes et des biens.

Pour exercer cette responsabilité, il dispose du pouvoir hiérarchique et de décision. Compte tenu de la spécificité de l'association ou de l'organisme et de l'organisation choisie, il pourra se faire assister de cadres figurant à l'article 2.

##### **14-2**

#### **Directeurs d'établissement ou de service**

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le directeur :

- est chargé de la conception et de la mise en oeuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement ou service est créé et autorisé;
- dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées;
- est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés;
- élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable;
- peut bénéficier en outre d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.

Pour exercer ses fonctions, il pourra être assisté de cadres figurant à l'article 2.

##### **14-3**

#### **Cadre des centres de formation en travail social**

- de niveau 2

chargé :

- au plan pédagogique de missions d'enseignement, d'analyse des pratiques, d'accompagnement et d'évaluation des projets de formation individuels et collectifs,
- au plan de l'ingénierie de missions d'élaboration et de conduite de projets (mise en oeuvre - coordination-évaluation)
- au plan du développement des compétences de missions d'expertise, d'études et de recherches.

### **Article 15**

#### **Valeur du point, frais professionnels, majoration familiale**

Les cadres bénéficient des dispositions de l'annexe n°1 salaires, indemnités, avantages en nature » à l'exception de l'article premier bis devenu sans objet en application du présent avenant.

### **Article 16**

#### **Indemnité d'astreintes dans les établissements assurant l'hébergement**

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le directeur, ou le cadre ayant capacité à exercer cette responsabilité, bénéficie d'une indemnité à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

*L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :*

- 90 points par semaine complète d'astreinte y compris le dimanche,*
- 12 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète y compris le dimanche.*

*Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année.*

*Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit ainsi que de la gratuité des charges annexes (eau, chauffage et électricité).*

*Dans les établissements fonctionnant plus de 220 jours par an, le remplaçant permanent du directeur, ou du cadre visé à l'alinéa 1 du présent article, bénéficie des dispositions ci-dessus dans les mêmes conditions.*

*Les autres cadres logés à titre gratuit en application des dispositions conventionnelles avant la date d'application du présent avenant en conservent le bénéfice à titre individuel.*

*Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non cumul avec les dispositions du présent article.*

#### **Article 17**

##### **Congés payés annuels supplémentaires**

*Les dispositions suivantes en matière de congés payés annuels supplémentaires demeurent applicables aux cadres.*

*En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, les cadres ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des trois trimestres (sauf dispositions particulières aux cadres des Centres de formation et Instituts de formation) qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, à l'exception des cadres travaillant dans un établissement de l'annexe 10.*

<ul style="list-style-type: none"><li>- Directeur</li><li>- Directeur adjoint</li><li>- Chef de service éducatif - Chef de service pédagogique</li><li>- Conseiller pédagogique</li><li>- Éducateur technique chef - Chef de service animation</li><li>- Assistant social chef</li><li>- Psychologue</li><li>- Chef de service paramédical</li></ul>	<p><i>Six jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.</i></p> <p><i>Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel (cadre) éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de six jours consécutifs d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 6 de l'annexe 3 de la convention collective.</i></p>
--	---

<ul style="list-style-type: none"><li>- Cadres techniques et administratifs</li></ul>	<p><i>Trois jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.</i></p>
---	--

<ul style="list-style-type: none"><li>- Directeur d'IRTS</li><li>- Directeur d'école à formations multiples</li><li>- Directeur d'école à formation unique</li><li>- Directeur adjoint d'IRTS</li><li>- Directeur adjoint d'école à formations multiples</li><li>- Responsable de centres d'activités</li><li>- Responsable de projet ou chargé de mission</li><li>- Chargé de recherche - Formateur - Attaché de recherche</li></ul>	<p><i>Neuf jours consécutifs de congés à Noël et Pâques, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.</i></p>
---	---

#### **Article 18**

##### **Date d'application**

*(Modifié par avenant n° 1 du 20 juin 2000 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000)*

*Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité de sujétion spéciale mentionnée à l'article 1<sup>er</sup> bis de l'annexe 1 de la convention collective de 66 se verront appliquer l'intégralité des dispositions du présent avenant 265 au 1<sup>er</sup> septembre 2000.*

*Les autres cadres bénéficieront de l'intégralité des dispositions du présent avenant 265 au 1<sup>er</sup> mai 2001.*

---

## **Classification**

### **1) Nouvelles grilles de classement**

#### **Cadres hors classe**

- les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association.
- les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et / ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association.

#### **Déroulement de carrière**

de début	1000	900
après 3 ans	1030	927
après 6 ans	1060	954
après 9 ans	1090	981
après 12 ans	1120	1008
après 15 ans	1150	1035
après 18 ans	1180	1062
après 21 ans	1210	1089
après 24 ans	1240	1116
après 28 ans	1280	1152

#### **Cadres classe 1 - Cadres ayant mission de responsabilité avec délégation**

- les directeurs d'établissements et de service
- les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et / ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation.

#### **Déroulement de carrière**

de début	870	800
après 3 ans	896,1	824
après 6 ans	922,2	848
après 9 ans	948,3	872
après 12 ans	974,4	896
après 15 ans	1000,5	920
après 18 ans	1026,6	944
après 21 ans	1052,7	968
après 24 ans	1078,8	992
après 28 ans	1113,6	1024

#### **Cadres classe 2 - Cadres ayant mission de responsabilité avec subdélégation**

- les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques etc. ayant une mission de responsabilité et un degré



d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en trois catégories en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3. Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau 2 de qualification.

### **Déroulement de carrière**

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
de début	850	770	720
après 3 ans	875,5	793,1	741,6
après 6 ans	901	816,2	763,2
après 9 ans	926,5	839,3	784,8
après 12 ans	952	862,4	806,4
après 15 ans	977,5	885,5	828
après 18 ans	1003	908,6	849,6
après 21 ans	1028,5	931,7	871,2
après 24 ans	1054	954,8	892,8
après 28 ans	1088	985,6	921,6

### **Cadres classe 3 - Cadres techniques**

- tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

### **Déroulement de carrière**

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
de début	800	720	680
après 3 ans	824	741,6	700,4
après 6 ans	848	763,2	720,8
après 9 ans	872	784,8	741,2
après 12 ans	896	806,4	761,6
après 15 ans	920	828	782
après 18 ans	944	849,6	802,4
après 21 ans	968	871,2	822,8
après 24 ans	992	892,8	843,2
après 28 ans	1024	921,6	870,4

## **2) Modalités de reclassement des cadres en fonction aux dates d'application de l'avenant<sup>(13)</sup>**

(13)

• Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité spéciale de sujétion visée à l'article 1 bis de l'annexe 1 (avenant 226 du 13 juin 1991 agréé) c'est-à-dire :

- Les directeurs d'associations;
- Les directeurs adjoints d'associations;
- Les directeurs administratifs d'associations;
- Les secrétaires généraux administratifs d'associations;
- Les directeurs de complexes;
- Les directeurs d'établissements de service;
- Les directeurs adjoints d'établissements de service;
- Les directeurs d'IRTS, directeurs d'écoles à formations multiples et directeurs d'écoles à formation unique;

- Les directeurs adjoints d'IRTS, d'écoles à formations multiples, responsables de centres d'activités;

se voient appliquer la classification résultant de l'avenant n° 265 du 21 avril 1999 au 1<sup>er</sup> septembre 2000.

• Les cadres visés aux annexes 2, 3, 4, 7, 9 et 10 se voient appliquer les classifications prévues par lesdites annexes jusqu'au 30 avril 2001.

Au-delà de cette date, c'est-à-dire à compter du 1<sup>er</sup> mai 2001, ils se verront appliquer la nouvelle classification instaurée par l'avenant n° 265 du 21 avril 1999.

Le reclassement des personnels cadres en place aux dates d'application se fait à l'aide des tableaux de reclassement ci-après.

Le reclassement doit assurer un gain minimum de 70 points pour les cadres non bénéficiaires de l'avenant 226 (indemnité de sujétion spéciale) et s'effectuer au niveau retenu par les tableaux de reclassement pour les bénéficiaires de l'avenant 226.

Le déroulement de carrière ultérieur dans la grille de reclassement devra être plus favorable.

L'ancienneté acquise dans l'échelon dans l'ancienne carrière, à la date d'application de l'avenant, est maintenue dans la limite de la durée de l'échelon, lorsque la montée immédiate d'échelon dans l'ancienne carrière est plus favorable que celle résultant du déroulement de carrière dans la nouvelle grille.

Une fois le reclassement effectué, le cadre poursuit son déroulement de carrière dans la grille correspondant à sa classification.

Les cadres bénéficiaires de l'indemnité de sujétion particulière (article 12) pourront se voir attribuer une « garantie minimum personnelle de reclassement » (GMPR) qui s'ajoutera au classement indiciaire dans la nouvelle grille, au moment du reclassement.

Le montant de la GMPR est conservé pour le cadre qui en bénéficie, pour la suite du déroulement de carrière, pour le compte du même employeur.

Les dispositions de l'article 12 s'appliqueront pour les cadres concernés dans la limite des minima et des plafonds définis à cet article. La GMPR viendra en atténuation du régime indemnitaire dont le cadre est susceptible de bénéficier, si celui-ci est supérieur.

Pour les cadres classés dans une grille avec sujétions d'internat, le reclassement s'effectue sur la base du coefficient d'externat correspondant à son échelon de reclassement.

Il ne sera pas tenu compte de l'indemnité de complexe de 20 points dans les modalités de reclassement pour les directeurs d'établissements ou services en bénéficiant. Cet élément est pris en compte au titre de l'article 12-2 de l'avenant : « indemnité de sujétion particulière liée au fonctionnement des établissements et services ».

Les cadres bénéficiaires des « indemnités complémentaires » prévues aux articles 7d) de l'annexe 2; 6 de l'annexe 7; 5 b) de l'annexe 9; 7 bis b) de l'annexe 10, se voient maintenir le bénéfice de l'indemnité perçue à la date d'application de l'avenant, à titre d'avantage individuellement acquis. Toutefois cette indemnité ne saurait se cumuler avec le régime indemnitaire institué par les articles 12-1 et 12-2, pour des critères ayant le même objet.

**Directeur d'association 1<sup>re</sup> classe - Directeur d'IRTS - Directeur d'école à formations multiples**

### Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 1000 + 100*
Début	903	1100
après 3 ans	948	1130
après 6 ans	998	1160
après 9 ans	1048	1190
après 12 ans	1093	1220
après 15 ans	1143	1250
après 18 ans	1188	1280
après 21 ans	1188	
après 24 ans	1188	
après 28 ans	1188	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

---

**Directeur d'association 2<sup>e</sup> classe**

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265
Début	858	1000
après 3 ans	898	1000
après 6 ans	943	1030
après 9 ans	988	1060
après 12 ans	1033	1120
après 15 ans	1078	1150
après 18 ans	1123	1210
après 21 ans	1123	
après 24 ans	1123	
après 28 ans	1123	

**Directeur adjoint d'association - Directeur administratif d'association - Secrétaire général administratif d'association 1<sup>re</sup> classe - Directeur d'école à formation unique**

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 900 + 80*
Début	783	980
après 3 ans	823	980
après 6 ans	873	980
après 9 ans	918	1007
après 12 ans	963	1034
après 15 ans	1008	1088
après 18 ans	1053	1142
après 21 ans	1053	
après 24 ans	1053	
après 28 ans	1053	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

**Directeur adjoint d'association - Directeur administratif d'association - Secrétaire général administratif d'association 2<sup>e</sup> classe**

### **Déroulement de carrière**

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)</i>	<i>Reclassement avenant 265 900 + 170*</i>
Début	728	970
après 3 ans	768	970
après 6 ans	808	970
après 9 ans	853	970
après 12 ans	898	997
après 15 ans	943	1024
après 18 ans	988	1078
après 21 ans	988	
après 24 ans	988	
après 28 ans	988	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

### **Directeur adjoint d'IRTS - Directeur adjoint d'école à formations multiples**

#### **Déroulement de carrière**

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)</i>	<i>Reclassement avenant 265 900 + 70*</i>
Début	753	970
après 3 ans	798	970
après 6 ans	843	970
après 9 ans	868	997
après 12 ans	933	1024
après 15 ans	978	1051
après 18 ans	1023	1105
après 21 ans	1023	
après 24 ans	1023	
après 28 ans	1023	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

### **Directeur d'établissement de niveau V, - Directeur de CAT - Directeur de centre habitat niveau V**

#### **Déroulement de carrière**

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)</i>	<i>Reclassement avenant 265 800 + 140*</i>
Début	818	964
après 3 ans	858	988
après 6 ans	903	1012

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 140*
après 9 ans	948	1036
après 12 ans	993	1084
après 15 ans	1038	1108
après 18 ans	1083	1164
après 21 ans	1083	
après 24 ans	1083	
après 28 ans	1083	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

**Directeur d'établissement de niveau IV, - Directeur de CAT de niveau IV - Directeur de centre habitat niveau IV ou de MAS - Directeur d'école à formation unique**

#### **Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 120*
Début	783	944
après 3 ans	828	968
après 6 ans	873	992
après 9 ans	918	1016
après 12 ans	963	1040
après 15 ans	1008	1088
après 18 ans	1053	1144
après 21 ans	1053	
après 24 ans	1053	
après 28 ans	1053	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

**Directeur d'établissement de niveau III - Directeur de service de niveau III - Directeur de CAT de niveau III - Directeur de centre habitat de niveau III ou de MAS - Directeur adjoint d'IRTS**

#### **Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 100*
Début	753	900
après 3 ans	798	924
après 6 ans	843	948
après 9 ans	888	972
après 12 ans	933	1020
après 15 ans	978	1068

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 100*
après 18 ans	1023	1124
après 21 ans	1023	
après 24 ans	1023	
après 28 ans	1023	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

**Directeur d'établissement de niveau II - Directeur de service de niveau II - Directeur de CAT de niveau II - Directeur de centre habitat de niveau II ou de MAS**

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 70*
Début	728	870
après 3 ans	768	894
après 6 ans	808	918
après 9 ans	853	942
après 12 ans	898	990
après 15 ans	943	1014
après 18 ans	988	1062
après 21 ans	988	
après 24 ans	988	
après 28 ans	988	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

**Directeur d'établissement de niveau I - Directeur de service de niveau I - Directeur de CAT de niveau I**

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265
Début	703	800
après 3 ans	743	824
après 6 ans	783	872
après 9 ans	823	896
après 12 ans	863	944
après 15 ans	908	992
après 18 ans	933	1024
après 21 ans	933	

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265
après 24 ans	933	
après 28 ans	933	

**Directeur adjoint d'établissement de niveau II - Directeur adjoint de centre habitat ou de MAS (A) -  
Directeur adjoint de CAT (A)**

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 770 + 60*
Début	708	830
après 3 ans	748	853,1
après 6 ans	788	876,2
après 9 ans	833	922,4
après 12 ans	878	968,6
après 15 ans	923	1014,8
après 18 ans	968	1045,6
après 21 ans	968	
après 24 ans	968	
après 28 ans	968	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

**Directeur adjoint d'établissement de niveau I - Directeur adjoint de service - Directeur de centre  
habitat ou de MAS (B) - Directeur adjoint de CAT (B) - Responsable de centre d'activité**

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 770 + 50*
Début	683	820
après 3 ans	723	820
après 6 ans	763	843,1
après 9 ans	803	889,3
après 12 ans	843	935,5
après 15 ans	888	958,6
après 18 ans	913	1004,8
après 21 ans	913	
après 24 ans	913	
après 28 ans	913	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

---

## ***Ingénieur de fabrication classe 2 niveau 1***

### ***Déroulement de carrière***

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)</i>	<i>Reclassement avenant 265</i>
<i>Début</i>	783	870-
<i>après 3 ans</i>	831	948,3
<i>après 6 ans</i>	880	974,4
<i>après 9 ans</i>	929	1000,5
<i>après 12 ans</i>	977	1026,6
<i>après 15 ans</i>	1026	1052,7
<i>après 18 ans</i>	1075	1078,8
<i>après 21 ans</i>	1075	
<i>après 24 ans</i>	1075	
<i>après 28 ans</i>	1075	

## ***Chef comptable 1<sup>re</sup> classe - Conseiller technique chef de service classe 2 niveau 1 - Chef du personnel - Cadre commercial ou technico-commercial***

### ***Déroulement de carrière***

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)</i>	<i>Reclassement avenant 265 (grille de déroulement de carrière, indice de base 850)</i>
<i>Début</i>	723	875,5
<i>après 3 ans</i>	766	901
<i>après 6 ans</i>	810	926,5
<i>après 9 ans</i>	859	952
<i>après 12 ans</i>	907	977,5
<i>après 15 ans</i>	956	1003
<i>après 18 ans</i>	1005	1028,5
<i>après 21 ans</i>	1005	
<i>après 24 ans</i>	1005	
<i>après 28 ans</i>	1005	

## ***Chef comptable 2<sup>e</sup> classe - Chef du personnel 2<sup>e</sup> classe - Chef de service entretien et sécurité***



---

### **Déroulement de carrière**

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)</i>	<i>Reclassement avenant 265</i>
<i>Début</i>	652	770
<i>après 3 ans</i>	690	770
<i>après 6 ans</i>	728	793,1
<i>après 9 ans</i>	766	816,2
<i>après 12 ans</i>	810	839,3
<i>après 15 ans</i>	848	862,4
<i>après 18 ans</i>	886	908,6
<i>après 21 ans</i>	886	
<i>après 24 ans</i>	886	
<i>après 28 ans</i>	886	

**Toutes les catégories visées ci-dessous bénéficient d'une indemnité de 30 points**

***Chef de service éducatif annexe3***

***Conseiller pédagogique***

***Éducateur technique chef***

***Chef de service des soutiens médico-sociaux avec fonction de direction***

### **Déroulement de carrière**

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)</i>	<i>Reclassement avenant 265</i>
<i>Début</i>	655	770
<i>après 2 ans</i>	677	770
<i>après 4 ans</i>	703	793,1
<i>après 6 ans</i>	737	793,1
<i>après 9 ans</i>	773	816,2
<i>après 12 ans</i>	810	862,4
<i>après 15 ans</i>	847	885,5
<i>après 18 ans</i>	884	908,6
<i>après 21 ans</i>	884	
<i>après 24 ans</i>	884	
<i>après 28 ans</i>	884	

**Toutes les catégories visées ci-dessous bénéficient d'une indemnité de 20 points**

***Chef de service éducatif annexe3***

***Conseiller pédagogique***

***Éducateur technique chef***

***Chef de service des soutiens médico-sociaux remplaçant permanent du directeur***

### *Déroulement de carrière*

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)</i>	<i>Reclassement avenant 265</i>
<i>Début</i>	645	770
<i>après 2 ans</i>	667	770
<i>après 4 ans</i>	693	793,1
<i>après 6 ans</i>	727	793,1
<i>après 9 ans</i>	763	816,2
<i>après 12 ans</i>	800	839,3
<i>après 15 ans</i>	837	862,4
<i>après 18 ans</i>	874	885,5
<i>après 21 ans</i>	874	
<i>après 24 ans</i>	874	
<i>après 28 ans</i>	874	

*Chef de service administratif, financier ou de gestion*

*Chef de service éducatif*

*Chef de service animation*

*Conseiller pédagogique*

*Éducateur technique chef*

*Assistance sociale chef*

*Chef de service paramédical*

*Chef de service des soutiens médico-sociaux*

*Chef de service annexe 10*

*Chef de service pédagogique (2)*

### *Déroulement de carrière*

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)</i>	<i>Reclassement avenant 265 (Grille de déroulement de carrière, indice de base 720)</i>
<i>Début</i>	625	741,6
<i>après 2 ans</i>	647	763,2
<i>après 4 ans</i>	673	763,2
<i>après 6 ans</i>	707	784,8
<i>après 9 ans</i>	743	806,4
<i>après 12 ans</i>	780	828
<i>après 15 ans</i>	817	849,6
<i>après 18 ans</i>	854	871,2
<i>après 21 ans</i>	854	
<i>après 24 ans</i>	854	
<i>après 28 ans</i>	854	

---

## ***Chef de service pédagogique (1) annexe9***

### ***Déroulement de carrière***

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)</i>	<i>Reclassement avenant 265</i>
<i>Début</i>	592	850
<i>après 1 an</i>	635	875,5
<i>après 2 ans</i>	665	875,5
<i>après 3 ans</i>	700	901
<i>après 5 ans</i>	734	926,5
<i>après 8 ans</i>	778	952
<i>après 11 ans</i>	821	977,5
<i>après 14 ans</i>	876	1003
<i>après 17 ans</i>	932	1028,5
<i>après 20 ans</i>	1000	1054
<i>après 24 ans</i>	1071	1088
<i>après 28 ans</i>	1071	

### ***Psychologues***

### ***Déroulement de carrière***

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)</i>	<i>Reclassement avenant 265</i>
<i>Début</i>	537	800
<i>après 1 an</i>	581	800
<i>après 2 ans</i>	611	824
<i>après 3 ans</i>	646	848
<i>après 5 ans</i>	680	872
<i>après 8 ans</i>	724	896
<i>après 11 ans</i>	768	920
<i>après 14 ans</i>	823	944
<i>après 17 ans</i>	878	968
<i>après 20 ans</i>	947	992
<i>après 24 ans</i>	1017	1024
<i>après 28 ans</i>	1017	

### ***Chargé de recherche ou chargé de mission, responsable de projet***

### ***Déroulement de carrière***

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)</i>	<i>Reclassement avenant 265</i>
<i>Début</i>	696	800
<i>après 3 ans</i>	740	824
<i>après 6 ans</i>	782	848
<i>après 9 ans</i>	826	872
<i>après 12 ans</i>	869	896
<i>après 15 ans</i>	918	944
<i>après 18 ans</i>	945	968
<i>après 21 ans</i>	945	
<i>après 24 ans</i>	945	
<i>après 28 ans</i>	945	

***Attaché de direction de 1<sup>re</sup> classe - Conseiller technique de 1<sup>re</sup> classe et adjoint technique de 1<sup>re</sup> classe  
- Chef d'atelier adjoint technique de 1<sup>re</sup> classe - Attaché de recherche - Formateur***

### ***Déroulement de carrière***

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)</i>	<i>Reclassement avenant 265</i>
<i>Début</i>	652	800
<i>après 3 ans</i>	690	800
<i>après 6 ans</i>	728	800
<i>après 9 ans</i>	766	824
<i>après 12 ans</i>	810	848
<i>après 15 ans</i>	848	872
<i>après 18 ans</i>	886	896
<i>après 21 ans</i>	886	
<i>après 24 ans</i>	886	
<i>après 28 ans</i>	886	

***Chef de service documentation, information - Chef d'atelier ou adjoint technique 2<sup>e</sup> classe - Attaché  
de direction 2<sup>e</sup> classe - Conseiller technique 2<sup>e</sup> classe - Économe principal***

### ***Déroulement de carrière***

	<i>Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)</i>	<i>Reclassement avenant 265</i>
<i>Début</i>	625	720
<i>après 3 ans</i>	663	741,6

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
<i>après 6 ans</i>	701	763,2
<i>après 9 ans</i>	740	784,8
<i>après 12 ans</i>	772	806,4
<i>après 15 ans</i>	815	849,6
<i>après 18 ans</i>	848	871,2
<i>après 21 ans</i>	848	
<i>après 24 ans</i>	848	
<i>après 28 ans</i>	848	

***Chef de service entretien et sécurité 2<sup>e</sup> classe - Assistant de documentation - Économe 1<sup>re</sup> classe - Chef d'atelier 3<sup>e</sup> classe - Chef d'atelier ou adjoint technique 3<sup>e</sup> classe - Économe 1<sup>re</sup> classe***

### ***Déroulement de carrière***

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
<i>Début</i>	598	680
<i>après 3 ans</i>	631	700,4
<i>après 6 ans</i>	669	720,8
<i>après 9 ans</i>	707	741,2
<i>après 12 ans</i>	740	761,6
<i>après 15 ans</i>	777	782
<i>après 18 ans</i>	815	843,2
<i>après 21 ans</i>	815	
<i>après 24 ans</i>	815	
<i>après 28 ans</i>	815	

## ***Annexe n° 7 - Dispositions particulières au personnel des I.R.T.S., Centres de formation et instituts de formation***

### **Article 1 Bénéficiaires**

*La présente Annexe s'applique au personnel des I.R.T.S. et des Écoles et Instituts chargés d'assurer des missions de Formation Professionnelle et/ou pluriprofessionnelle initiales, supérieures ou continues et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.*

*Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le Ministère des Affaires Sociales.*

### **Article 2 Conditions de recrutement**

*Les conditions de recrutement aux emplois relevant de la présente Annexe se réfèrent aux dispositions légales et réglementaires.*

---

### **Article 3** **Durée hebdomadaire du travail**

(Se reporter à l'article 20 (notamment 20-9) des dispositions permanentes résultant de l'accord du 12 mars 1999 applicable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1999)

### **Article 4** **Congés payés annuels supplémentaires**

Les personnels visés à la présente Annexe bénéficient de NEUF jours consécutifs de congés, à Noël et à Pâques, en sus des jours fériés, du repos hebdomadaire et des TRENTE jours de congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention nationale.

La détermination du droit à ces congés supplémentaires sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention.

Il pourra être dérogé aux modalités de répartition indiquées ci-dessus par accord entre l'employeur et le salarié.

### **Article 5** **Indemnité de responsabilité**

(Supprimé par avenant n° 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, 27 septembre 2000)

### **Article 6** **Situations particulières**

(Supprimé par avenant n° 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, 27 septembre 2000)

### **Article 7**

(Supprimé par avenant n° 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, 27 septembre 2000)

### **Article 8** **Classifications**

(Pour les emplois de directeurs, directeurs-adjoints et cadres de direction, se reporter à l'annexe 6 Classification)

## **Responsable de projet ou chargé de mission**

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001, se reporter à l'annexe 6 Classification)

Sur délégation du directeur, assume la responsabilité des missions de diagnostic, d'études, de promotions et de développement dans le cadre de la politique de l'organisme.

Cette délégation peut concerner également la conception, la mise en oeuvre de technologies nouvelles.

## **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	643
après 3 ans	3 ans	683
après 6 ans	3 ans	723
après 9 ans	3 ans	763
après 12 ans	3 ans	803
après 15 ans	3 ans	848
après 18 ans	-	873

Avenant n° 229 du 22 octobre 1991 agréé par arrêté du 20 décembre 1991, JO 31 janvier 1992 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

## **Chargé de recherche**

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001, se reporter à l'annexe 6 Classification)

Dans les centres auxquels est attribuée une mission de recherche et dans le cadre d'un programme de recherche

---

défini par la Direction, le chargé de recherche contribue à la négociation de contrats, soit en projets, soit en réponse à des appels d'offres.

Il assure la responsabilité scientifique des différentes recherches.

Il réalise en propre des recherches.

Il participe à des séminaires ou équipes de recherche.

Il assure des enseignements en vue, notamment, de transmettre le résultat des recherches.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	643
après 3 ans	3 ans	683
après 6 ans	3 ans	723
après 9 ans	3 ans	763
après 12 ans	3 ans	803
après 15 ans	3 ans	848
après 18 ans	-	873

Avenant n° 229 du 22 octobre 1991 agréé par arrêté du 20 décembre 1991, JO 31 janvier 1992 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

### **Formateur**

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001, se reporter à l'annexe 6Classification)

Il est appelé notamment, et de façon permanente, à contribuer à la conception des programmes de formation et à leur réalisation.

Il assure des enseignements et les actes pédagogiques nécessités par l'ensemble des formations et des activités de l'organisme.

Il peut intervenir en tant que consultant auprès d'organismes extérieurs et être délégué à la réalisation d'un projet.

Il engage toutes préparations et études nécessaires à la réalisation de ses charges.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	603
après 3 ans	3 ans	638
après 6 ans	3 ans	673
après 9 ans	3 ans	708
après 12 ans	3 ans	748
après 15 ans	3 ans	783
après 18 ans	-	818

Avenant n° 229 du 22 octobre 1991 agréé par arrêté du 20 décembre 1991, JO 31 janvier 1992 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

## **Attaché de recherche**

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001, se reporter à l'annexe 6 Classification)  
Sous la responsabilité du chargé de recherche, collabore à la mise en oeuvre des travaux de recherche.  
Il assure également des enseignements en lien avec ses travaux et sur les disciplines de sa compétence.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	603
après 3 ans	3 ans	638
après 6 ans	3 ans	673
après 9 ans	3 ans	708
après 12 ans	3 ans	748
après 15 ans	3 ans	783
après 18 ans	-	818

Avenant n° 229 du 22 octobre 1991 agréé par arrêté du 20 décembre 1991, JO 31 janvier 1992 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

### **Annexe n° 8 - Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi**

#### **Avenant n° 60**

#### **Protocole d'accord du 28 janvier 1974**

##### Dispositions générales

##### **Article 1** **But**

Le présent protocole a pour but de préciser les dispositions particulières applicables aux personnels salariés ne répondant pas à la qualification professionnelle établie pour les emplois :

- d'Aide-Médico-Psychologique,
- de Moniteur-Éducateur,
- d'Éducateur Spécialisé.

##### **Article 2** **Bénéficiaires**

Il traite :

**TITRE 1<sup>er</sup>**, de la situation des salariés en formation en cours d'emploi dans le cadre des dispositions,

- de l'arrêté du 4 septembre 1972, créant le certificat d'aptitude aux fonctions d'Aide-Médico-Psychologique,
- du décret n° 73-117 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le certificat d'aptitude aux fonctions de Moniteur-Éducateur,
- du décret n° 73-116 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé, du Ministère de la Santé Publique.

**TITRE 2**, de la situation des personnels éducatifs en fonction au 1<sup>er</sup> octobre 1970 mais ne répondant pas à cette date, aux conditions requises pour bénéficier de l'Action d'Adaptation, et  
de la situation des personnels éducatifs recrutés depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1970 et se trouvant à la date des arrêtés et



---

décrets suscités,

- soit en situation conventionnelle de « Candidat-Élève »,
- soit en situation contractuelle.

**TITRE 3**, de la situation des personnels recrutés AVANT leur entrée en formation : voie directe ou en cours d'emploi.

### **Article 3**

Réserve est faite que, dans un même établissement, le crédit d'heures nécessité pour les formations en cours d'emploi au titre du présent protocole d'accord est limité à 5 p. 100 du nombre d'heures prévues pour l'ensemble des emplois éducatifs de l'établissement, sur la base de 1 700 heures de présence par emploi et par an.

Ne sont pas pris en compte sur le crédit d'heures ainsi déterminé :

- les emplois éducatifs d'aide-médico-psychologique ;
- les emplois éducatifs tenus par des personnels en action d'adaptation ;
- les emplois éducatifs pouvant être tenus par des salariés en formation continue au titre de la loi du 13 juillet 1971 avec aide financière de l'État;
- les emplois éducatifs d'éducateur de jeunes enfants recruté pour la formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé.

### **Titre I**

Par application des arrêtés et décrets cités dans les dispositions générales, les candidats :

- au Certificat d'aptitude aux fonctions d'Aide-Médico-Psychologique,
- au Certificat d'aptitude aux fonctions de Moniteur-Éducateur,
- au Diplôme d'Éducateur Spécialisé.

désireux d'entrer dans un cycle de formation en cours d'emploi, devront répondre aux conditions d'embauche et de recrutement ci-dessous :

### **Article 4**

#### **Conditions obligatoires d'embauche**

Pour entrer en formation en cours d'emploi, les salariés devront avoir satisfait aux examens de sélection prévus par les textes réglementaires et les arrêtés pris en application de ces textes, au plus tard dans les trois mois qui suivent l'embauche.

En cas de succès à ces épreuves de SÉLECTION et de recrutement effectif par un établissement, sur attestation justificative délivrée par la Commission de Sélection et d'Orientation, le candidat est remboursé par cet établissement, des droits d'examen et frais de déplacements afférents à ces épreuves.

Le remboursement des FRAIS de DÉPLACEMENTS n'intervient que si les épreuves de SÉLECTION ont été subies à l'intérieur de la région d'Action Sanitaire et Sociale, ou des régions d'Action Sanitaire et Sociale limitrophes de l'établissement de recrutement.

En cas de passages successifs des épreuves de SÉLECTION, ce remboursement n'intervient, dans les conditions ci-dessus, que pour les épreuves sanctionnées par la décision favorable.

### **Article 5**

#### **Conditions de recrutement**

#### **A**

##### **Aide-médico-psychologique**

Être âgé de 18 ans au moins à la date d'entrée dans le cycle de formation théorique et pratique d'une durée de deux ans, pour l'obtention de la qualification officielle d'A.M.P.

S'engager à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit le recrutement, en première année du cycle de formation en cours d'emploi auquel participe l'établissement de recrutement.

Cette entrée effective en formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou du centre de formation, au-delà du maximum d'UNE année scolaire. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

#### **B**

##### **Moniteur-Éducateur**

Être âgé de 20 ans au 1<sup>er</sup> septembre de l'année de l'examen pour l'obtention de la qualification officielle de Moniteur Éducateur ou 18 ans à cette même date pour les titulaires du B.E.P. préparatoire aux carrières sanitaires et

---

*sociales (option sociale).*

*S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en première année du cycle de formation en cours d'emploi organisé par l'école ou le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'Action Sanitaire et Sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.*

*Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.*

*Cette entrée effective en première année de formation en cours d'emploi ne peut être différée, du fait de l'employeur, ou de l'école, au-delà de la seconde « RENTRÉE » scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.*

### **C** **Éducateur spécialisé**

*Être âgé de 23 ans au moins au 1<sup>er</sup> septembre de l'année d'entrée en formation et justifier de trois années d'activité professionnelle ou assimilée en position salariale.*

*S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en première année du cycle de formation organisé par le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.*

*Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.*

*Cette entrée effective en première année de formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la seconde « RENTRÉE » scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.*

### **Article 6**

*Les aides-médoco-psychologiques entrés en formation dans les conditions ci-dessus en vue de l'obtention du certificat en cause, pour bénéficier ultérieurement de la formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé ;*

*Les moniteurs-éducateurs entrés en formation en vue de l'obtention du certificat en cause pour bénéficier de la formation d'éducateur spécialisé, devront justifier d'un an minimum de l'exercice de la profession après l'obtention desdits certificats.*

### **Article 7**

#### **Nature du contrat d'embauche**

*Les recrutements prononcés au titre de la présente Annexe sont des recrutements conditionnels qui postulent :*

- le résultat favorable des épreuves de SÉLECTION,*
- l'admission effective en cycle de formation,*
- l'acquisition effective de la qualification, objet de la formation en cours d'emploi, dans les limites de temps fixées par les textes réglementaires visés à l'article 2 ci-dessus.*

*De ce fait, les salariés recrutés au titre de la présente Annexe sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la Convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :*

- soit par l'obtention effective de la qualification poursuivie,*
- soit par l'interruption définitive du processus de formation qui surviendrait par suite du résultat négatif de la formation, ou de la non-observation par l'intéressé d'une des conditions ci-dessus.*

*Pour les salariés admis à se représenter, dans les conditions réglementaires, une seconde ou même une troisième fois à l'examen de qualification, objet de la formation, ce contrat se trouve tacitement reconduit de la durée utile.*

*À l'obtention effective de la qualification, la situation du salarié est définie obligatoirement par contrat à durée indéterminée sans période d'essai ni de stage.*

### **Article 8** **Délai-congé**

*(Modifié par accord du 15 décembre 1976)*

*Le recrutement est prononcé à titre de période d'essai pour un mois au cours duquel les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans préavis et sans indemnité.*

*Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail conclu dans le cadre de la présente annexe par l'une des deux parties contractantes, il est fait application des dispositions de l'article 16 de la convention collective.*

---

## **Article 9**

### **Salaires**

*Les personnels relevant de la présente Annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles 4, 5, 6, 7 et 8 ci-dessus, perçoivent des salaires assurés par l'établissement de recrutement, pendant la période précédant l'entrée effective en formation, et pendant toute la durée normale du cycle de formation EN COURS D'EMPLOI, dans les conditions ci-après. (Cf. tableau ci-annexé).*

*Les personnels RECRUTÉS en vue d'une formation EN COURS D'EMPLOI au titre de la présente Annexe alors qu'ils sont déjà régulièrement bénéficiaires d'un classement d'EMPLOI de la C.C.N.T. du 15. 3. 1966 (emploi ne comportant pas d'exigence de première qualification professionnelle éducative) peuvent conserver, avec l'accord de l'employeur procédant au recrutement, le bénéfice de ce classement et de sa progression normale pendant la durée de leur formation EN COURS D'EMPLOI, s'il leur est plus avantageux que les dispositions ci-après.*

## **Article 10**

### **Indemnités**

*(Supprimées par avenant n° 163 du 29 avril 1985 agréé par arrêté du 4 juillet 1985, JO 12 juillet 1985)*

## **Article 11**

### **Frais de transport et d'hébergement**

*(Se reporter à «Application des articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 »)*

*Les conditions de prise en charge des frais de transport et d'hébergement seront déterminées par la convention type nationale prévue à l'article 14 ci-après.*

## **Article 12**

### **a**

#### **Durée du travail**

*(Se reporter à l'article 20-1 des dispositions permanentes)*

*Les heures sont réparties, en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.*

*La formation théorique et pratique et le travail personnel, prévus annuellement étant de :*

- six cents heures pour les moniteurs-éducateurs et éducateurs spécialisés ;*
- cent cinquante heures (ou trois cents heures réparties sur deux ans) pour les aides-médico-psychologiques, la durée annuelle moyenne des heures travaillées dans l'établissement de recrutement, y compris les congés payés et les jours fériés légaux, sera :*
- de mille quatre cent quatre-vingts heures pour le moniteur-éducateur et l'éducateur spécialisé ;*
- de mille neuf cent vingt-cinq heures pour l'aide médico-psychologique.*

### **b**

#### **Stages de formation pratique**

*Vient en déduction de la durée de travail ainsi déterminée le temps nécessaire aux stages de formation pratique en dehors de l'établissement de recrutement, à concurrence de :*

- pour le moniteur-éducateur : trois mois (au cours des deux années de formation) ;*
- pour l'éducateur spécialisé : quatre mois (au cours des quatre années de formation).*

## **Article 13**

*Les problèmes posés par :*

- les congés payés annuels ;*
  - les congés trimestriels ;*
  - le logement ;*
  - la nourriture ;*
  - la surveillance de nuit ;*
  - le reclassement après qualification,*
- seront réglés par application des dispositions conventionnelles existantes.*

---

## **Article 14**

### **Conventions de stage**

*(Se reporter à «Application des articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 »)*

*Pour l'application de la présente annexe, dans le cadre d'une « convention type » nationale négociée entre les signataires de ladite annexe, des conventions de stage seront conclues entre l'organisme employeur, le centre de formation et, le cas échéant, l'organisme responsable de l'établissement ou service « terrain de stage », en ce qui concerne les conditions de stage et de compensation entre établissements ou services.*

*Ces conventions préciseront les modalités pratiques pendant toutes les périodes inhérentes à la formation où le salarié n'est pas en service effectif dans l'établissement.*

## **Titre II**

### **Article 15**

#### **Bénéficiaires**

*Les personnels en fonctions au 1<sup>er</sup> octobre 1970, qui ne remplissaient pas à cette date les conditions exigées pour entrer dans les actions d'adaptation, ayant satisfait aux examens de sélection et actuellement sous contrat à durée indéterminée, bénéficieront par priorité d'une formation en cours d'emploi.*

*Les personnels salariés, recrutés depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1970, occupant sans qualification, à la date des décrets et arrêtés cités à l'article 2 ci-dessus, une formation éducative et se trouvant en situation contractuelle à durée indéterminée.*

### **Article 16**

#### **Situation salariale**

*Ils conserveront leur classement fonctionnel au moment de leur entrée en formation et le bénéfice de la progression prévue par ledit classement.*

### **Article 17**

#### **Conditions de stage et indemnités**

*Ils bénéficieront, en outre, des dispositions des articles 11, 12, 13 et 14 du titre I<sup>er</sup>.*

### **Article 18**

#### **Reconversion**

*Les salariés visés au titre II en situation d'échec dans leur formation bénéficieront d'un délai maximum de quinze mois pour procéder à leur reconversion.*

*Pendant cette période, ils demeureront, suivant les conditions ci-dessous définies, salariés de l'entreprise et bénéficieront du maintien de leur rémunération.*

*Le contrat de travail prendra fin au terme de leur reconversion :*

- soit par l'acquisition d'une autre qualification professionnelle ;*
- soit, au plus tard, à la fin du quinzième mois suivant la constatation de leur échec à la formation.*

*Il sera versé aux intéressés quittant l'entreprise les indemnités de licenciement prévues à l'article 17 de la convention.*

## **Titre III**

### **Article 19**

*Avant leur entrée effective en formation (formation directe), les candidats aux emplois éducatifs visés par la présente annexe pourront être recrutés et mis en position salariale en qualité de candidat-élève, aux conditions suivantes :*

*Les dispositions des articles ci-après du titre I<sup>er</sup> de la présente annexe leur sont applicables :*

*Article 4 - Conditions obligatoires d'embauche.*

*Article 5 - Conditions de recrutement.*

*L'engagement d'entrée effective en formation concerne la voie directe dans un établissement de leur choix.*

*Article 7 - Nature du contrat d'embauche. (Sauf dispositions concernant l'entrée effective en formation.)*

*Les salariés recrutés par référence au présent titre sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :*

- soit par l'échec aux épreuves de sélection ;*
- soit par l'entrée effective en cycle de formation ;*

— soit par le refus d'entrée effective en cycle de formation dans les délais prévus à l'article 5 ci-dessus.

Article 8. - Délai-congé.

Article 9 - Émoluments.

Article 10- Application des dispositions conventionnelles existantes.

## Article 20

### Effet

Les dispositions du présent protocole constituent l'annexe n° 8 à la convention collective, annulent et remplacent celles existantes de ladite annexe n° 8 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1974.

### Classification des emplois et coefficients de salaires - Salaire minimum conventionnel : 338

Mod. par Avenant n° 345, 20 juill. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

Mod. par Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé par arr. 3 août 2021, JO 18 août, applicable sous réserve d'agrément à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2021<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT.

	Coefficients (A)	Surclassement Internat *
AVANT succès aux épreuves de SÉLECTION : TOUTES catégories d'emplois éducatifs	373 (Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)	383 (Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)
APRÈS succès aux épreuves de SÉLECTION et JUSQU'À L'ENTRÉE EFFECTIVE en Cycle de Formation (Formation Directe ou Formation en Cours d'Emploi) AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE	373 (Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)	383 (Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)
CANDIDAT Élève MONITEUR-ÉDUCATEUR (Formation Directe) CANDIDAT MONITEUR-ÉDUCATEUR en Formation en Cours d'Emploi	373 (Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)	383 (Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)
CANDIDAT Élève - ÉDUCATEUR spécialisé (Formation Directe) CANDIDAT ÉDUCATEUR spécialisé en Formation en Cours d'Emploi ÉDUCATEUR JEUNES ENFANTS, candidat Éducateur Spécialisé en Formation en Cours d'Emploi	373 (Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)	383 (Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)
À COMPTER DE L'ENTRÉE EFFECTIVE en Cycle de Formation EN COURS D'EMPLOI et pendant la durée normale de cours formation : (**) AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE en Formation en Cours d'Emploi	373 (Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)	383 (Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)
MONITEUR-ÉDUCATEUR en Formation en Cours d'Emploi	373 (Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)	383 (Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé)
ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ en Formation en Cours d'Emploi	392	404
ÉDUCATEUR JEUNES ENFANTS en Formation en Cours d'Emploi d'Éducateur Spécialisé	392	404
(*) Subissant les sujétions de l'internat. (**) Le bénéfice de ces coefficients est accordé à compter de l'ADMISSION à un Cycle de Formation (Directe ou en Cours d'Emploi) si l'entrée effective en ce cycle est différée du fait de l'employeur ou de l'école.		

	Coefficients (A)	Surclassement Internat *
Avenant n° 202 du 27/6/89 et avenant n° 230 du 5/12/91.		
(A) Les indices en dessous du salaire minimum conventionnel sont remplacés par le MINIMUM CONVENTIONNEL fixé sur la base de l'indice de base 338 auquel s'ajoute le surclassement internat (10 points) pour les personnels subissant les sujétions d'horaires, et l'indemnité de sujétion spéciale. (Annexe 1 article 1 bis)		

Application des articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 - Convention de stage et frais de déplacement  
(Avenant 60 ter du 10 septembre 1976)

### Article 1

Par référence, et pour application des articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 de la C.C.N.T. du 15 mars 1966, le présent avenant a pour objet de définir les conditions administratives et financières et les obligations qui en découlent, applicables à tout salarié admis à suivre une formation en cours d'emploi :

- d'éducateur spécialisé ;
- de moniteur éducateur ;
- d'aide-médico-psychologique.

Le salarié relevant des présentes dispositions attestées par un contrat écrit précisant sa qualité d'élève en formation en cours d'emploi s'engage à suivre la formation, à effectuer les différentes tâches et activités arrêtées par le centre de formation, qui aura passé au préalable une convention avec l'employeur.

En contrepartie, celui-ci assure à l'intéressé le bénéfice des dispositions de l'annexe n° 8 et des mesures particulières prévues par le présent avenant.

## Titre I

### Dispositions administratives

Conformément aux articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 à la C.C.N.T., les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation, où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

### Article 2

#### Position statutaire

Le salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi demeure salarié de son établissement de recrutement pendant la durée de sa formation théorique et technique en centre de formation et pendant les stages dans un autre établissement.

### Article 3

#### Rattachement administratif

Pendant les périodes de formation théorique et technique au centre de formation et des stages pratiques en établissement, l'établissement de recrutement assure le payement des salaires dans les conditions, délais et procédures habituels, et le remboursement mensuel des frais de formation.

Le salarié en formation en cours d'emploi fournira chaque mois à son employeur une attestation de présence délivrée par le centre de formation ou l'établissement « terrain de stage ».

Des avances peuvent être consenties, pour certains frais de formation et sur justifications par l'établissement de recrutement, telles que prévues aux articles 7, 8, 9 ci-après.

### Article 4

#### Obligation de service - Discipline

Le salarié admis en formation en cours d'emploi demeurant tributaire de son établissement de recrutement, toutes les procédures et décisions en matière de salaire, de congés, de congés maladie, d'accident du travail, de discipline et de responsabilité civile restent de la compétence de l'établissement de recrutement.

Le salarié procédera aux déclarations et informations utiles en la matière dans les délais prescrits, tant auprès de son employeur que du centre de formation ou de l'établissement « terrain de stage ».

Le salarié doit remplir les obligations normales de sa formation dans le centre de formation et sur les terrains de

---

stage dont il doit respecter les règles de fonctionnement.

Lorsque ces obligations ne sont pas remplies, il est tributaire des dispositions de l'article 33 de la C.C.N.T.

#### **Article 5** **Exercice des droits syndicaux**

Le salarié en formation en cours d'emploi continue de bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de droit syndical pendant les périodes de formation théorique et technique en centre de formation et les stages de formation pratique en établissement « terrain de stage ».

Pour les élections au comité d'entreprise ou comité d'établissement et des délégués du personnel, il reste électeur et éligible au titre de son établissement de recrutement, dans les conditions légales et conventionnelles.

### **Titre II** **Dispositions financières**

Conformément aux articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 à la C.C.N.T., les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié en formation en cours d'emploi, en sus des dispositions conventionnelles normales pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

#### **Article 6** **Droits d'inscription et d'examen**

Les droits annuels d'inscription en centre de formation et droits d'examen perçus par les centres de formation sont remboursés aux salariés effectivement admis en formation en cours d'emploi, sur justifications, à concurrence des taux normalisés par les services ministériels.

#### **Article 7** **Frais de transports**

Les frais de transports nécessités :

- par la formation théorique et technique, lieu de travail (ou résidence) à l'école ;
- par les stages de formation pratique, lieu de travail (ou résidence) à l'établissement terrain de stage, sont remboursés au salarié en formation en cours d'emploi sur justification ;
- à concurrence de dix déplacements par an (aller-retour) ;
- sur la base du tarif S.N.C.F. 2<sup>e</sup> classe, ou transports en commun, ou aux taux conventionnels pour indemnités kilométriques, s'il n'y a pas de possibilité de transports en commun ou S.N.C.F.

#### **Article 8** **Frais de séjour**

Les dépenses d'hébergement nécessitées :

- par la formation théorique et technique à l'école ;
- par les stages de formation pratique en établissements, sont remboursées au salarié en formation en cours d'emploi sur justifications :
  - à concurrence de quarante découchers annuels ;
  - en cas de distance simple supérieure à vingt-cinq kilomètres (cinquante aller-retour) ;
  - sur la base de la dépense réelle justifiée, à concurrence du taux conventionnel découcher.

Les salariés en formation en cours d'emploi continuent à bénéficier des dispositions des articles 43 et 44 de la C.C.N.T. pendant ces stages de formation pratique et de l'article 10 de l'annexe n° 3.

Au cours de ces stages pratiques, le salarié en formation en cours d'emploi ne peut prétendre à aucune rémunération ou indemnité de l'établissement terrain de stage.

L'établissement terrain de stage assure la charge :

- des repas pris par le stagiaire dans le cadre de sa participation éducative aux repas des pensionnaires ;
- du logement, dans la mesure où incombe au stagiaire une responsabilité de surveillance de nuit des pensionnaires, ou lorsque la chambre mise à disposition du stagiaire n'est pas séparée des chambres des pensionnaires de l'établissement.

#### **Article 9**

Date d'effet : 1<sup>er</sup> septembre 1976.

---

## **Protocole d'accord du 11 janvier 1978 concernant les éducateurs techniques admis à la préparation du C.A.F.E.T.S.**

(Modifié par accord du 1<sup>er</sup> février 1979)

À compter de la date d'entrée en formation au C.A.F.E.T.S. (certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé) les dispositions suivantes sont applicables aux éducateurs techniques admis dans le cycle de formation :

### **Article 1 Durée du travail**

#### **a Durée du travail**

(Se reporter à l'article 20-1 des dispositions permanentes)

Les heures sont réparties en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail personnel prévus annuellement étant de :

— 460 heures (dont 120 heures pour le travail personnel) (\*).

La durée moyenne des heures travaillées dans l'établissement employeur y compris les congés payés et les jours fériés sera de :

— 1 620 heures (\*).

#### **b Stages de formation pratique**

Vient en déduction de la durée du travail ainsi déterminée, le temps nécessaire au stage de formation pratique en dehors de l'établissement employeur, à concurrence de :

— 3 semaines, éventuellement fractionnables (au cours des 3 années de formation).

(\*) Ces dispositions sont applicables à compter de l'année scolaire 1978/1979.

### **Article 2**

Les articles de 2 à 8 inclus de l'avenant 60 ter du 10 septembre 1976 à la Convention de Travail sont applicables aux éducateurs techniques pendant toute la durée de leur formation.

## **Annexe n° 9 - Dispositions particulières aux personnels des établissements et services pour déficients auditifs et visuels**

(Modifiée par avenant n° 255 du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995\* et par avenant n° 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000)

\* Le présent avenant s'applique, au 1<sup>er</sup> janvier 1995 (sauf en ce qui concerne les dispositions des articles 9 et 10). En ce qui concerne les dispositions concernant la durée et l'organisation du travail (article 9 et 10), elles s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> jour de la rentrée scolaire 1995/96.

### **Article 1 Bénéficiaires**

La présente Annexe à la Convention Collective Nationale de Travail du 15 mars 1966, précise les dispositions particulières applicables aux personnels spécifiques des établissements et services visés par les annexes 24 quater et quinquies du décret du 9 mars 1956, modifié par le décret n° 88-423 du 22 avril 1988.

### **Article 2 Durée - Révision**

La présente Annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la Convention Collective Nationale.

## **Titre I Personnel de direction**

(Se reporter à l'annexe 6)



---

## **Titre II**

### ***Autres personnels***

#### **Article 8**

##### ***Conditions de recrutement***

*Nul ne saurait être nommé à l'un des emplois relevant de la présente Annexe s'il ne justifie des conditions de qualifications définies réglementairement par les Pouvoirs Publics pour l'exercice de ces emplois dans le secteur privé, ou établies conventionnellement par les définitions des emplois ci-après.*

#### **Article 9**

##### ***Organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements pour déficients sensoriels auditifs ou visuels***

*Mod. par Avenant n° 331, 4 mars 2015, agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

##### ***(1) Signataires :***

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAPEI ;*

*SYNEAS.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;*

*Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;*

*Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;*

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

*Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;*

*Fédération nationale SUD Santé Sociaux.*

*(Voir aussi l'article 20-1 des dispositions permanentes)*

##### ***a***

*La durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 20-1 des dispositions permanentes, dans le cadre d'un fonctionnement continu ou discontinu afin d'assurer la prise en charge des personnes dont la déficience auditive ou visuelle entraîne des troubles nécessitant le recours à des techniques spécialisées pour le suivi médical, l'apprentissage des moyens de communication, la compensation du handicap, l'acquisition des connaissances scolaires, la formation professionnelle et l'accès à l'autonomie sociale.*

##### ***b***

*Dans les établissements et services subissant des fluctuations ou variations d'activité avec alternance de périodes de hautes ou de faibles activités, un accord d'entreprise ou d'établissement pourra être négocié dans le cadre des dispositions légales.*

##### ***c***

##### ***Dispositions particulières pour la répartition hebdomadaire de la durée du travail***

*Pour le personnel enseignant ci-après désigné :*

***(Avenant n° 331, 4 mars 2015, agréé) Professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels***

*(titulaires d'une licence, du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CAEMA + licence de musicologie)*

##### ***Cadre d'extinction***

- **CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPSAIS OPTION A ET B**
- **MONITEURS DE CLASSE**
- **ÉDUCATEURS SCOLAIRES** (justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du Baccalauréat complet)
- **JARDINIÈRES D'ENFANTS POUR DÉFICIENTS AUDITIFS** titulaire d'une attestation FISAF délivrée avant 1970 exerçant dans le cadre scolaire
- **ÉDUCATEURS TECHNIQUES, ÉDUCATEURS TECHNIQUES SPÉCIALISÉS, ÉDUCATEURS TECHNIQUES CHEFS POUR DÉFICIENTS AUDITIFS ET VISUELS** - justifiant des qualifications requises (annexe 3), et de l'attestation de formation de la FISAF.

*La durée du travail de 39 heures comprend<sup>(14)</sup>*

*(14) Un avenant est en cours de négociation (mars 2001).*

:

**- 27 heures** de charges pédagogiques, dont 2 heures de pédagogie indirecte comprenant les temps consacrés aux

---

conseils de classes, concertations internes ou externes avec les enseignants, réunions de synthèses, réunions avec les parents, etc. et 25 heures de charges de pédagogie directe constituées par les heures d'enseignement spécialisé et les heures de rééducation du langage réalisées par les enseignants spécialisés auprès des jeunes sourds.

Toutes les heures de cours réalisées, au niveau lycée ou collège, effectuées en section, sont affectées du coefficient 110%.

Les périodes de travail en présence effective des élèves (récréations ou interours etc.) sont imputées sur les heures de pédagogie directe.

Tous les temps de déplacement professionnel sont préalablement décomptés des 39 heures. Le temps de travail restant sera réparti sur les bases suivantes :

\* 27/39e pour les charges de pédagogie

\* 12/39e pour le travail personnel

- **12 heures** de travail personnel (préparations, corrections, recherches, documentations).

#### **Article 10**

##### **Élèves professeurs (enseignement général / enseignement technique)**

La durée hebdomadaire de travail à temps plein est fixée sur la base de 39 heures dont :

- **21 heures** pour les charges pédagogiques (dont 2 heures de pédagogie indirecte, telle que définie ci-dessus),

- **12 heures** pour le travail personnel (formation, préparation, correction, recherche, documentation),

- **6 heures** consacrées à la formation spécialisée.

#### **Article 11**

##### **Congés payés annuels**

Mod. par Avenant n° 331, 4 mars 2015, agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

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

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale SUD Santé Sociaux.

Par dérogation aux dispositions générales (article 22) et de l'article 6 de l'annexe 3, les personnels ci-après désignés :

- (Avenant n° 331, 4 mars 2015, agréé) professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaire d'une licence, du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CAPSAIS option A et B)

- élèves-professeurs

- moniteurs de classe - éducateurs scolaires (cadre d'extinction)

- jardinières d'enfants spécialisées pour déficients auditifs

- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés et éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels,

bénéficient de congés payés identiques à ceux des congés des personnels similaires des Instituts Nationaux de Jeunes Sourds et Jeunes Aveugles.

La durée des congés annuels ainsi déterminée, est alors exclusive du bénéfice de tous congés payés supplémentaires.

La Direction de chaque établissement recevant des déficients auditifs ou visuels pourra demander au personnel ci-dessus désigné de participer annuellement à une session de perfectionnement d'une semaine organisée pendant la période desdits congés.

#### **Article 12**

##### **Congés payés annuels supplémentaires**

Les autres personnels, non visés, par l'article 10 ci-dessus bénéficient des congés payés annuels supplémentaires sur la base des dispositions des annexes 2 (article 6), 3 (article 6), 4 (article 6), 5 (article 8), 8 (article 13), auxquelles ils sont rattachés.

---

### **Article 13** **Élèves-professeurs : clause de garantie réciproque de stabilité d'emploi**

*La clause de garantie réciproque ne peut s'appliquer aux formations financées en tout ou partie sur le budget obligatoire de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue.*

*Conscientes de ce qu'une rupture prématurée du présent contrat serait de nature à léser les intérêts de l'une ou de l'autre des parties, en raison de l'effort qu'elles auront respectivement consenti à l'occasion de la formation, les parties au contrat ont l'intention expresse de se lier de manière durable par ce contrat.*

#### **a**

*En conséquence, l'employeur s'engage à maintenir le contrat de travail du salarié, sauf en cas de faute professionnelle, pendant une durée minimale de trois ans à compter de l'obtention par le professeur du CAPEJS et du CAEGADV.*

*Tout licenciement non motivé par une faute grave qui serait notifié au cours des trois années précitées, donnerait lieu au paiement d'une indemnité spéciale, en sus de l'indemnité de licenciement conventionnelle calculée sur les bases suivantes :*

- rupture pendant la première année : 3 mois de salaire brut,*
- rupture pendant la deuxième année : 2 mois de salaire brut,*
- rupture pendant la troisième année : 1 mois de salaire brut.*

#### **b**

*En contrepartie de la formation qui lui sera dispensée, avec maintien intégral de sa rémunération conventionnelle, et en considération du coût de cette formation et du préjudice qui pour l'employeur découlerait d'une rupture prématurée par le salarié de son contrat de travail, le professeur s'engage à rester au service de l'Association pendant une durée minimale de trois années scolaires à compter de l'obtention du CAPEJS et du CAEGADV.*

*Hormis les cas de force majeure ou de motif légitime, en cas de démission notifiée au cours de ces trois années, le professeur, titulaire du CAPEJS et du CAEGADV, s'engage à payer à l'Association une indemnité spéciale en réparation du préjudice subi par l'association ayant financé la formation sanctionnée par le CAPEJS et qui sera calculée sur les bases suivantes :*

- pendant la première année scolaire : le salarié versera une somme de 3 000 points de la convention collective,*
- pendant la deuxième année scolaire : le salarié versera une somme de 2 000 points de la convention collective,*
- pendant la troisième année scolaire : le salarié versera une somme de 1 000 points de la convention collective.*

*Il est expressément convenu que la valeur du point à prendre en compte est celle de la convention collective à la date de la notification de la démission.*

### **Article 14** **Classification des emplois**

*Les personnels spécialisés, cités dans la présente annexe, travaillant dans les établissements pour déficients auditifs et visuels bénéficient des classifications salariales ci-après.*

*Les autres personnels sont classés conformément aux dispositions des annexes 2, 3, 4, 5, 6 et 8 de la Convention Collective.*

### **Article 15** **Indemnités**

#### **Rééducateur basse vision - Instructeur de locomotion - Rééducateur des activités journalières**

*Les personnels ci-dessus désignés sont rémunérés conformément à la fonction découlant de leur formation initiale (éducateur spécialisé, moniteur éducateur, psychomotricien, orthoptiste, etc.).*

*Les personnels ayant suivi un perfectionnement spécialisé (diplôme de rééducation en autonomie de la vie journalière, diplôme de rééducateur de basse vision ou orthoptiste spécialisé basse vision, diplôme d'instructeur en locomotion) bénéficient d'une indemnité mensuelle de 10 points. Cette indemnité ne subit pas les majorations d'ancienneté et n'entre pas en compte pour le calcul des majorations familiales. Elle suit le sort du salaire et est réduite dans les mêmes proportions.*

*Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas se cumuler avec un autre avantage qu'il s'agisse de salaire, de prime ou de conditions de travail.*

## Article 16

### Modalités de reclassement et avantages acquis

Le reclassement sera prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal, ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent classement. En outre, lorsque ce reclassement, dans le nouvel échelon, ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien échelon, l'intéressé bénéficiera d'un changement d'échelon à la date à laquelle serait intervenu le changement dans l'ancien classement.

Lorsque le reclassement génère pour le salarié une situation moins favorable à la montée d'échelon dans l'ancien classement, il bénéficiera de l'indice immédiatement supérieur.

### Emplois et classifications spécifiques

(Avenant n° 255 du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995)

#### 1) Chef de service pédagogique

(Titulaire du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAEMA et licence de musicologie)

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 Classification)

Emploi : position cadre

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
De début	547
Après 1 an	587
Après 2 ans	615
Après 3 ans	647
Après 5 ans	679
Après 8 ans	719
Après 11 ans	759
Après 14 ans	810
Après 17 ans	861
Après 20 ans	925
Après 24 ans	990

#### 2) Chef de service pédagogique

(Titulaire du CAEJDA, CAEGADV, CAEMA, CAFPETDA, DIS, CAPETADV, CAPSAIS option A et B)

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 Classification)

Emploi : position cadre

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
De début	577
Après 2 ans	598
Après 4 ans	622
Après 6 ans	653
Après 8 ans	686
Après 10 ans	720
Après 14 ans	755
Après 18 ans	789

### Professeur

(Titulaire du CAPEJS, CAEGADV et d'une licence, CAEMA et d'une licence de musicologie)

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
De début	497
Après 1 an	537
Après 2 ans	565
Après 3 ans	597
Après 5 ans	629
Après 8 ans	669
Après 11 ans	709
Après 14 ans	760
Après 17 ans	811
Après 20 ans	875
Après 24 ans	940

### Professeur d'enseignement spécialisé

(Justifiant du CAEJDA, CAEGADV, CAEMA, DIS, CAPSAIS option A et B)

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

### Enseignant de la langue des signes

Mod. par Avenant n° 331, 15 déc. 2014, agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

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

**Titulaire d'un diplôme de niveau 3 ou d'une licence professionnelle intervention sociale, option enseignement de la langue des signes françaises en milieu scolaire**

Périodicité	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Les salariés déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

**Professeur d'enseignement technique**

(Justifiant du CAPETADV, CAFPETDA)

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

**Jardinière d'enfants spécialisée**

Cadre d'extinction justifiant du diplôme d'état de jardinière d'enfants et de la spécialisation "enfance inadaptée"

---

définie par le Ministère des Affaires Sociales.

**Transcripteur de braille et adaptateur de documents spécialisé**

Justifiant d'une licence d'enseignement et du diplôme FISAF ou cadre d'extinction justifiant du diplôme FISAF obtenu avant juillet 1995.

**Interprète en langue des signes**

(Titulaire d'un diplôme professionnel de niveau III, tel que maîtrise d'interprétariat en langue des signes, etc.)

**Interface de communication**

Mod. par Avenant n° 331, 4 mars 2015, agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

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

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale SUD Santé Sociaux.

**Titulaire d'une licence professionnelle intervention sociale option intervenants spécialisés dans le domaine de la surdité (langue des signes)**

Périodicité	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Les salariés titulaires d'une licence professionnelle intervention sociale option intervenants spécialisés dans le domaine de la surdité (langue des signes) déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

**Codeur LPC**

Mod. par Avenant n° 331, 4 mars 2015, agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

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

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale SUD Santé Sociaux.

**Titulaire d'une licence professionnelle santé spécialité codeur langue française parlée complétée**

Périodicité	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Les salariés titulaires d'une licence professionnelle santé spécialité codeur langue française parlée complétée déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

**Audioprothésiste**

(Titulaire du diplôme d'état d'audioprothésiste)

Procède à l'appareillage des déficients de l'ouïe. Après prescription médicale du port d'un appareil, il choisit, adapte la prothèse auditive, contrôle son efficacité immédiate et permanente, éveille à l'éducation prothétique du déficient de l'ouïe appareillé.

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
De début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615



PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Transcripteur de braille - Adaptateur de documents

Codeur LPC (langage parlé complété)

Interprète langue des signes (LSF)

Moniteur de classe

(cadre d'extinction)

Éducateur scolaire justifiant du B.E. ou du bac complet

(cadre d'extinction)

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
De début	393
Après 1 an	407
Après 3 ans	423
Après 5 ans	447
Après 7 ans	462
Après 9 ans	481
Après 11 ans	501
Après 13 ans	516
Après 16 ans	528
Après 19 ans	557

Élèves-professeurs justifiant du niveau de formation requis pour entrer en formation spécialisée

1 - Avant entrée en formation :	392
2 - Après entrée en formation :	
- Élève professeur CAEGADV non titulaire d'une licence (cadre d'extinction)	400
- Élève professeur CAEGADV titulaire d'une licence	434
- Élève professeur CAEMA titulaire d'une licence de musicologie	434
- Élève professeur CAPEJS	434

## **Annexe n° 10 - Dispositions particulières aux personnels des établissements et services pour personnes handicapées adultes**

### **Modalités d'intégration**

Pour l'application initiale des classifications d'emploi de la présente annexe, il sera procédé à l'intégration de tous

les salariés permanents en activité de service (ou dans l'une des positions de travail effectif prévues à l'article 22 de la C.C.N.T.) dans les conditions suivantes :

— classement au **COEFFICIENT** majoré pour ancienneté donnant salaire égal ou immédiatement supérieur à celui atteint dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel à la date d'application de l'annexe 10 ;

- pour les salariés relevant antérieurement de la C.C.N.T. du 15.3.1966 et justifiant d'un **nouveau** classement fonctionnel dans l'un des **nouveaux** emplois institués par l'annexe 10,
- pour les salariés ne relevant pas antérieurement de la C.C.N.T. du 15.3.1966.

Si ce nouveau classement d'emploi :

— procure une augmentation supérieure à celle d'un avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel, il y a ancienneté **NULLE** dans ce nouvel échelon de ce nouveau coefficient ;

— ne procure pas une augmentation supérieure à celle d'un avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel, l'intéressé **CONSERVERA** dans le nouvel échelon de ce nouveau coefficient, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

(Avenant n° 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982 avec effet administratif et financier au 1<sup>er</sup> octobre 1981)

### **Article 1** **Champ d'application**

La présente annexe s'applique aux établissements et services pour personnes adultes handicapées et comprenant notamment l'accueil, l'hébergement, la réadaptation, l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Les établissements et services concernés sont notamment. Ceux visés par la Loi d'Orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 dans ses articles 14-2, 30, 46 et 48.

14-2 :	Centres de préorientation et équipes de préparation et de suite du reclassement.
30 :	Centres d'Aide par le Travail créés en application de l'article 167 nouveau du Code de la Famille et de l'Aide Sociale.
46 :	Établissements ou Services pour personnes handicapées adultes dont l'état nécessite une surveillance médicale et des soins constants.
48 :	Traite de l'Aide Sociale aux personnes handicapées et notamment quand elles sont en foyers ou foyers-logements - « Centres d'Habitat » ou prises en charge par un service d'accompagnement.

## **Titre PREMIER** **Conditions particulières aux établissements et services**

### **Article 2** **Durée hebdomadaire de travail**

(Voir aussi l'article 20-9 des dispositions permanentes)

Les **ÉDUCATEURS TECHNIQUES SPÉCIALISÉS**, les **ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS**, les **ANIMATEURS de FORMATION**, bénéficient des dispositions de l'article 5 de l'ANNEXE 3 à la C.C.N.T.

Pour :

— les **MONITEURS PRINCIPAUX d'ATELIER**, **MONITEURS d'ATELIER** de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classe,

— les **ANIMATEURS** de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> catégorie et les **A.M.P. pour Adultes**, dans l'horaire hebdomadaire de travail sont comprises les heures de participation aux réunions de synthèse et de coordination.

### **Article 3** **Nourriture**

(Dispositions abrogées par avenant n° 289 du 3 octobre 2003, agréé par arrêté du 8 juin 2004, JO 22 juin 2004 : voir

---

article4 de l'annexe 1)

**Article 4**  
**Classement fonctionnel**

(Se reporter à l'annexe6)

**Titre PREMIER bis**  
**Personnels de direction des établissements et services**

**Article 5**  
**Conditions de recrutement - Niveaux de qualification**

(Modifié par avenant n° 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000; se reporter à l'annexe6)

**Article 6**  
**Durée hebdomadaire de travail**

(Se reporter aux dispositions générales (art.20) pour les non-cadres et à l'annexe6 pour les cadres)

**Article 7**  
**Classification des emplois et coefficients**

Pour les personnels de DIRECTION relevant de la présente annexe, les classifications d'emploi et coefficients de salaire sont définis par l'annexe 6 -Classification.

**Article 7 bis**  
**Indemnités**

(Se reporter à l'annexe6)

**Classifications**

(Se reporter à l'annexe 6 -Classification)

**Titre II**  
**Établissements concourant à l'insertion socioprofessionnelle**

**I - Conditions particulières**

**Article 8**  
**Amplitude de la journée de travail et repos hebdomadaire**

Pour les activités se rapportant aux branches professionnelles suivantes :

- Hôtellerie
- Restauration
- Agriculture, Horticulture et Agroalimentaire
- Nettoyage et entretien
- Tourisme et Loisirs (camping, caravanning, gîtes ruraux, ...),

il peut être dérogé aux articles 20 et 21 des dispositions générales de la Convention, et il sera, dans ce cas, fait usage des dispositions réglementaires et conventionnelles de branche régissant ces activités.

Pour les services Technico-Commerciaux ou Commerciaux, les dispositions de l'article 20 de la Convention relatives à l'amplitude ne s'appliquent pas.

**II - Personnels concourant aux activités socioprofessionnelles**

**A- Personnels des services communs à plusieurs ateliers**

Conformément à l'article 2 du protocole d'accord du 4 mars 1981, ces services communs ont pour objectif de concourir à la création des conditions techniques et économiques de l'épanouissement global des personnes handicapées et de leur insertion individuelle et/ou collective.

## **Article 9** **Conditions de recrutement - Niveaux de qualification**

### **Ingénieur de fabrication**

*(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)*

*Titulaire d'un diplôme d'Ingénieur et possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par sa fonction. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.*

### **Cadre technico-commercial ou cadre commercial**

*(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)*

*Possède une formation, de niveau II, de préférence commerciale, jointe à une connaissance et une bonne expérience de la pratique industrielle.*

### **Agent technico-commercial ou agent commercial**

*Possède une formation, de niveau III, de préférence commerciale, jointe à une expérience de la pratique industrielle.*

### **Agent de méthodes ou chef de fabrication**

*Possède une expérience technique et professionnelle de la fabrication et de ses différentes phases. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.*

### **Dessinateur**

*Possède une expérience théorique et pratique obtenue dans un organisme spécialisé ou résultant d'une bonne pratique professionnelle.*

## **Article 10** **Classification des emplois et coefficients**

*Pour les personnels relevant du présent Titre, COMMUNS à plusieurs Ateliers, les classifications d'emplois et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés.*

### **H 1 - Ingénieur de fabrication**

*(Référéncé à Directeur C.A.T. Niveau 4)*

*(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)*

*Lorsque l'importance et la spécificité du C.A.T. ou groupe de C.A.T. justifie la création de ce poste.*

*Il est placé sous l'autorité du Directeur ou mis à sa disposition par un service commun à plusieurs ateliers.*

— *Il est chargé d'examiner les possibilités d'exécution des commandes proposées aux ateliers en fonction des capacités des travailleurs handicapés et de rechercher des types de fabrication susceptibles d'être assurés par ceux-ci.*

— *Il est responsable des conditions d'exécution des travaux réalisés par les ateliers en liaison avec le personnel d'atelier, il assure la coordination des différentes phases de la fabrication*

- *analyse générale du travail : méthodes et temps,*
- *choix des matières,*
- *choix des machines-outils et de l'outillage, et éventuellement création de certains appareillages spécifiques,*
- *conditions d'emploi de l'outillage,*
- *contrôle après fabrication.*

— *En raison de sa technicité, peut être également responsable de l'entretien des installations et des outillages.*

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	723
après 3 ans	3 ans	768
après 6 ans	3 ans	813
après 9 ans	3 ans	858
après 12 ans	3 ans	903

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
après 15 ans	3 ans	948
après 18 ans	-	993

Avenants n° 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982, n° 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

## *H 2 - Cadre commercial ou technico-commercial*

(Référéncé à Conseiller Technique - Chef de Service - Annexe 2)

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Dans un service commun à plusieurs établissements, il est :

Responsable de la fonction commerciale. Assure la prospection des marchés dans un secteur géographique, négocie les conditions de passation des commandes (nature, délais de livraison, prix) avec les entreprises donneuses d'ouvrages ou la clientèle directe des ateliers.

Son travail est à exécuter en liaison avec la Direction des établissements.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	668
après 3 ans	3 ans	708
après 6 ans	3 ans	748
après 9 ans	3 ans	793
après 12 ans	3 ans	838
après 15 ans	3 ans	883
après 18 ans	-	928

Avenants n° 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982, n° 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

## *H 3 - Agent commercial ou technico-commercial*

Assiste le CADRE TECHNICO-COMMERCIAL ou le CADRE COMMERCIAL pour la prospection des marchés et la passation des commandes.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
après 7 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenant n° 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

#### H 4 - Agent de méthodes / Chef de fabrication

- Assiste l'ingénieur de fabrication dans son travail.
- Organisation de la fabrication dans ses différentes phases.
- Définition des postes de travail, des outillages nécessaires et détermination des temps d'exécution.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

#### H 5 - Dessinateur

Suivant les directives reçues, établit les dessins d'outillage ou des aménagements d'appareillages à réaliser ainsi que des adaptations à prévoir pour les installations, machines-outils, appareillages.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
après 9 ans	3 ans	501
après 12 ans	3 ans	513
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	-	652

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

## **B- Personnels des ateliers**

Les personnels visés par le présent Titre concourent d'une façon permanente aux activités de soutien des personnes handicapées adultes et aux activités de production du ou des ateliers.

### **Article 11**

#### **Conditions de recrutement - Niveaux de qualification**

##### **Chef de service des soutiens médico-sociaux**

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Cadre ayant une formation de niveau III ou assimilable et possédant les connaissances théoriques et pratiques exigées par la fonction.

Expérience attestée par un exercice professionnel pendant 5 années en qualité d'Éducateur Spécialisé, d'Éducateur Technique Spécialisé, etc.

##### **Chef d'atelier ou adjoint technique**

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Cadre ayant une formation de niveau II ou assimilable et possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par l'emploi et notamment l'expérience de l'organisation du travail, de la pratique des relations professionnelles et des relations avec les personnes handicapées, expérience pouvant être attestée par l'exercice d'un emploi de maîtrise pendant 5 années minimum et l'engagement dans une formation complémentaire.

##### **Éducateur spécialisé - Éducateur technique spécialisé**

- Titulaire du diplôme d'éducateur spécialisé ou du C.A.F.E.T.S.
- Ancienneté minimum de 5 ans après l'obtention de la qualification d'éducateur spécialisé ou d'éducateur technique spécialisé dans un établissement du champ d'application.

##### **Animateur de formation**

- Formation de niveau III (Éducateur Spécialisé, Éducateur Technique Spécialisé, D.E.F.A., etc.).
- Ayant une expérience confirmée de la pédagogie des adultes et une connaissance des problèmes particuliers aux personnes handicapées acquise par 5 années soit en qualité de moniteur d'atelier, soit dans un emploi de formateur (en IMPro, en Centre d'Apprentissage, en E.N.P. ou S.E.S., etc.).

##### **Moniteur principal d'atelier**

- Justifie soit d'une expérience de moniteur d'atelier de 1<sup>re</sup> ou de 2<sup>e</sup> classe ou d'Éducateur Technique d'au moins 5 ans, soit du Certificat d'aptitude aux fonctions d'Éducateur Technique Spécialisé, soit d'une expérience de fonction similaire (expérience de 5 ans de maîtrise en milieu ordinaire).
- Possède de solides connaissances techniques et professionnelles, une expérience industrielle, des qualités humaines exigées par la nature des Travaillleurs.
- En cas de recrutement extérieur, l'intéressé s'engagera à suivre une formation pédagogique adaptée aux personnes handicapées.

##### **Moniteur d'atelier de 1<sup>re</sup> classe**

- Titulaire du C.A.F.E.T.S. ou du certificat pédagogique délivré par l'A.F.P.A.

### **Moniteur d'atelier de 2<sup>e</sup> classe (\*)**

- Justifie d'un brevet professionnel et de 5 ans de pratique professionnelle.
- Justifie du C.A.P. dans un métier de base en rapport avec l'emploi et de 7 années de pratique professionnelle dans un métier de base en rapport avec sa formation.
- Doit avoir une compétence et des qualités humaines pour remplir sa fonction auprès des travailleurs handicapés. Il sera fait obligation à cet agent de s'engager dans une formation complémentaire à la connaissance et à l'approche des besoins des travailleurs handicapés.

(\*) Des facilités seront accordées à ces agents pour se présenter à l'examen du C.A.F.E.T.S. ou au Certificat Pédagogique délivré par l'A.F.P.A.

### **Article 11 bis Durée du travail**

(Se reporter à l'article 20-9 des dispositions permanentes)

### **C- Emplois d'exécution**

Être titulaire d'un C.A.P. ou d'une qualification professionnelle assimilable.

### **Article 12 Classification des emplois et coefficients**

Pour les personnels relevant du présent Titre, Personnels des Ateliers, les classifications d'emploi et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés.

#### **I 1 - Chef d'atelier ou adjoint technique**

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Par délégation de la Direction :

Il organise ou collabore aux actions de soutien des personnes handicapées adultes.

Il organise et coordonne les travaux de l'atelier.

Il assure le respect des délais de fabrication, il est responsable de la qualité.

Il traite avec le client des problèmes relatifs à la livraison des productions.

Il a sous son autorité plusieurs moniteurs d'atelier et éventuellement des agents de production.

**1<sup>re</sup> CLASSE** dans un C.A.T. en fonctionnement CONTINU de 51 à 80 travailleurs handicapés.

**2<sup>e</sup> CLASSE** dans un C.A.T. en fonctionnement CONTINU de 30 à 50 travailleurs handicapés, ou en fonctionnement DISCONTINU de 51 à 80 travailleurs handicapés.

**3<sup>e</sup> CLASSE** dans un C.A.T. en fonctionnement DISCONTINU de 30 à 50 travailleurs handicapés.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENTS		
		3 <sup>e</sup> CLASSE	2 <sup>e</sup> CLASSE	1 <sup>re</sup> CLASSE
de début	3 ans	553	578	603
après 3 ans	3 ans	583	613	638
après 6 ans	3 ans	618	648	673
après 9 ans	3 ans	653	683	708
après 12 ans	3 ans	683	713	748
après 15 ans	3 ans	718	753	783
après 18 ans	-	753	783	818

Avenants n° 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982, n° 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992



## *I 2 - Chef de service des soutiens médico-sociaux*

*(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)*

*Par délégation de la Direction :*

— *Anime et coordonne les activités de soutien de caractère professionnel et extraprofessionnel auxquelles concourent les agents placés sous son autorité, et ceux avec lesquels lui-même ou ses collaborateurs sont conduits à collaborer.*

— *Peut assumer la responsabilité d'un service d'hébergement annexé à un C.A.T.*

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENTS	
		SANS HÉBERGEMENT	AVEC HÉBERGEMENT
de début	2 ans	577	592
après 2 ans	2 ans	598	614
après 4 ans	2 ans	622	640
après 6 ans	2 ans	653	670
après 8 ans	2 ans	686	708
après 10 ans	4 ans	720	743
après 14 ans	4 ans	755	779
après 18 ans	-	789	814

*Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

## *I 3 - Éducateur spécialisé - Éducateur technique spécialisé - animateur de formation*

### **Éducateur spécialisé - Éducateur technique spécialisé**

*Réalise avec les personnes handicapées une activité d'écoute et de relation tendant à leur faire acquérir les éléments d'une formation sociale ou professionnelle et à aider à leur insertion dans les ateliers.*

### **Animateur de formation**

*Assure des activités de formation au bénéfice des personnes handicapées adultes dans les domaines : formation personnelle, sociale et professionnelle.*

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

#### I 4 - Moniteur principal d'atelier

(Voir article 12 bis)

Lorsque l'importance et la spécificité du C.A.T. justifient la création de ce poste, il est placé sous l'autorité du Chef d'Atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la mise en oeuvre des activités d'atelier, formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs moniteurs d'atelier et éventuellement dirige des agents de production ou d'entretien. À ce titre, il est responsable du contrôle des travaux.

Il assure la conduite de ce personnel.

Il recherche et propose des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail.

À compter du 1.8.1994 est ajoutée au classement fonctionnel une bonification de 20 points mensuels dont il est déjà tenu compte dans les coefficients ci-dessous.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434 + 20 = 454
après 1 an	2 ans	447 + 20 = 467
après 3 ans	2 ans	478 + 20 = 498
après 5 ans	2 ans	503 + 20 = 523
après 7 ans	2 ans	537 + 20 = 557
après 9 ans	2 ans	570 + 20 = 590
après 11 ans	3 ans	581 + 20 = 601
après 14 ans	3 ans	615 + 20 = 635
après 17 ans	3 ans	647 + 20 = 667
après 20 ans	4 ans	679 + 20 = 699
après 24 ans	4 ans	715 + 20 = 735
après 28 ans	-	762 + 20 = 782

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

#### I 5 - Moniteur d'atelier de 1<sup>re</sup> classe

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

### *Déroulement de carrière*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

*I 6 - Moniteur d'atelier de 2<sup>e</sup> classe*

*Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.*

*Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.*

*Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.*

### *Déroulement de carrière*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 9 ans	3 ans	501
après 12 ans	3 ans	513
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	-	652

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

## I 7 - Agent de planning - Agent magasinier-cariste

Mod. par Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé par arr. 8 févr. 2018, JO 17 févr., entre en vigueur sous réserve d'agrément le 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT santé sociaux.

### Agent de planning

Suit l'avancement de l'exécution des commandes et assure l'information des services intéressés en cas d'anomalie dans le déroulement de la fabrication.

### Agent magasinier-cariste

Assume toutes les fonctions du magasinier-manutentionnaire et en plus, conduit effectivement un chariot automoteur de manutention à conducteur porté.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	360
après 1 an	2 ans	376
après 3 ans	2 ans	391
après 5 ans	2 ans	403
après 7 ans	3 ans	415
après 10 ans	3 ans	432
après 13 ans	3 ans	448
après 16 ans	4 ans	462
après 20 ans	4 ans	479
après 24 ans	4 ans	493
après 28 ans	-	501

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Agent de planning (Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé)

Déroulement de carrière	Coefficient
de début	376
après 1 an	381
après 3 ans	394
après 5 ans	403
après 7 ans	415
après 10 ans	432
après 13 ans	448
après 16 ans	462
après 20 ans	479
après 24 ans	493
après 28 ans	501

**Agent magasinier-cariste** (Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé)

Déroulement de carrière	Coefficient
de début	376
après 1 an	381
après 3 ans	394
après 5 ans	403
après 7 ans	415
après 10 ans	432
après 13 ans	448
après 16 ans	462
après 20 ans	479
après 24 ans	493
après 28 ans	501

**I 8 - Ouvrier de production ou d'entretien - Agent magasinier manutentionnaire**

Mod. par Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé par arr. 8 févr. 2018, JO 17 févr., entre en vigueur sous réserve d'agrément le 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT santé sociaux.

**Ouvrier de production ou d'entretien**

Ce poste ne se justifie que dans la mesure où le C.A.T. est lié par contrat de sous-traitance et d'emploi avec des donneurs d'ouvrage. Dans ce cas, il participe à la réalisation d'une production sous les ordres d'un Moniteur Principal d'Atelier et assure l'entretien des machines et outillages.

**Agent magasinier manutentionnaire**

Classe, manutentionne et assure la protection des produits et matériels dont il a la garde, tient à jour un fichier de comptabilité « matières » et rédige les documents de mouvements de matières.

**Déroulement de carrière**

Périodicité		Coefficient
de début	1 an	360
après 1 an	2 ans	376
après 3 ans	2 ans	391
après 5 ans	2 ans	403
après 7 ans	3 ans	415
après 10 ans	3 ans	432
après 13 ans	3 ans	448
après 16 ans	4 ans	462
après 20 ans	4 ans	479
après 24 ans	4 ans	493
après 28 ans	-	501

---

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994  
**Ouvrier de production ou d'entretien** (Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé)

Déroulement de carrière	Coefficient
de début	376
après 1 an	381
après 3 ans	394
après 5 ans	403
après 7 ans	415
après 10 ans	432
après 13 ans	448
après 16 ans	462
après 20 ans	479
après 24 ans	493
après 28 ans	501

**Agent magasinier manutentionnaire** (Avenant n° 341, 29 nov. 2017, agréé)

Déroulement de carrière	Coefficient
de début	376
après 1 an	381
après 3 ans	394
après 5 ans	403
après 7 ans	415
après 10 ans	432
après 13 ans	448
après 16 ans	462
après 20 ans	479
après 24 ans	493
après 28 ans	501

**Article 12 bis**  
**Bonifications mensuelles**

(Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994 JO 28 septembre 1994)

À compter du 1<sup>er</sup> août 1994 est instituée, pour les **Moniteurs principaux d'atelier**, une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement.

**Titre III**  
**Établissements concourant à l'hébergement, l'entretien et l'animation des personnes handicapées adultes**

**Article 13**  
**Surveillance de nuit**

(Voir le décret n° 2001-1384 du 31 décembre 2001)

---

Dans le cas où le personnel d'animation est appelé à assurer en chambre de « veille » la responsabilité de surveillance nocturne, ce service s'étend, du coucher au lever des pensionnaires, sans que sa durée puisse excéder 12 heures.

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail,
- entre 9 et 12 heures chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail.

#### **Article 14**

##### **Prime de service pour astreinte de nuit ou anomalie d'horaire de travail**

Les personnels de soins et d'animation dont l'horaire habituel comporte une astreinte de nuit ou une anomalie (\*) dans le rythme de travail bénéficient d'une majoration mensuelle de leur classement (voir dans les tableaux ci-annexés J 1 et suivants).

Les bénéficiaires de ce surclassement ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions prévues à l'article 4 de l'annexe 1 bis à la Convention concernant les « transferts d'activités ».

(\*) Est considérée comme anomalie dans le rythme de travail, toute répartition irrégulière du temps journalier travaillé dans le cadre de la semaine ou de la quatorzaine de travail.

#### **Article 15**

##### **Travail de nuit en maison d'accueil spécialisée**

Les personnels de soins et d'animation travaillant de 21 heures à 6 heures du matin ont droit dans cette période à un repos égal à 1 heure, considéré comme temps de travail.

#### **Article 16**

##### **Logement**

(Dispositions abrogées par avenant n° 289 du 3 octobre 2003, agréé par arrêté du 8 juin 2004, JO 22 juin 2004 : voir article 5 de l'annexe I)

#### **Article 17**

##### **Obligation de formation des personnels de M.A.S.**

Compte tenu des spécificités du travail de soins et d'animation auprès des personnes atteintes d'arriération profonde ou de handicaps multiples, il est fait obligation d'une formation permanente assurée pendant le temps de travail par l'équipe médicale et psychologique de l'établissement. Les conditions d'organisation et de répartition sur l'année de cette formation sont déterminées en fonction des nécessités de service.

#### **Article 18**

##### **Conditions de recrutement - Niveaux de qualification**

Mod. par Avenant n° 331, 4 mars 2015, agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

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

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale SUD Santé Sociaux.

##### **Chef de service :**

(applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification

Possède les connaissances théoriques et pratiques (assimilables à une formation de niveau III) et ayant déjà exercé des fonctions d'Animateur, d'Éducateur Spécialisé de caractère paramédical ou social, etc., pendant au moins 5 années.

##### **Animateur :**

##### **De 1<sup>re</sup> catégorie :**

Titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau III telle : Éducateur Spécialisé, Animateur socioculturel, Infirmier diplômé d'État ou autorisé.

### **De 2<sup>e</sup> catégorie :**

Titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau IV telle : Moniteur-Éducateur, ou formation équivalente.

### **A.M.P. pour adultes :**

Titulaire du C.A.P. d'A.M.P. ou d'une formation équivalente.

### **Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe 10 (Avenant n° 331, 4 mars 2015, agréé)**

Titulaire du diplôme d'État de vie sociale (DEAVS)

## **Article 19**

### **Classification des emplois et coefficients**

Pour les personnels relevant du présent Titre, les classifications d'emplois et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés J 1 et suivants.

#### **J 1 - Chef de service**

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1<sup>er</sup> mai 2001 se reporter à l'annexe 6 -Classification)

Par délégation de la Direction, organise sur le plan administratif et technique le fonctionnement d'une ou plusieurs équipes d'animateurs.

#### **Déroulement de carrière**

Périodicité		Coefficient	(*)
de début	2 ans	577	592
après 2 ans	2 ans	598	614
après 4 ans	2 ans	622	640
après 6 ans	2 ans	653	670
après 8 ans	2 ans	686	708
après 10 ans	4 ans	720	743
après 14 ans	4 ans	755	779
après 18 ans	-	789	814

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

(\*) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.).

#### **J 2 - Animateur de 1<sup>re</sup> catégorie**

Assure l'animation globale d'un ou plusieurs pavillons, appartements ou groupes de personnes handicapées en habitation collective.

Peut agir seul ou avec le concours d'animateurs de 2<sup>e</sup> catégorie et d'A.M.P. pour adultes.

#### **Déroulement de carrière**

Périodicité		Coefficient	(*)
de début	1 an	434	446
après 1 an	2 ans	447	459
après 3 ans	2 ans	478	491
après 5 ans	2 ans	503	517
après 7 ans	2 ans	537	552
après 9 ans	2 ans	570	586
après 11 ans	3 ans	581	597



<i>Périodicité</i>		<i>Coefficient</i>	<i>(*)</i>
<i>après 14 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>615</i>	<i>632</i>
<i>après 17 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>647</i>	<i>665</i>
<i>après 20 ans</i>	<i>4 ans</i>	<i>679</i>	<i>698</i>
<i>après 24 ans</i>	<i>4 ans</i>	<i>715</i>	<i>735</i>
<i>après 28 ans</i>	<i>-</i>	<i>762</i>	<i>783</i>

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

(\*) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.).

### **J 3 - animateur de 2<sup>e</sup> catégorie**

Assure des actions de formation à l'autonomie personnelle et de façon plus individualisée des personnes handicapées.

#### **Déroulement de carrière**

<i>Périodicité</i>		<i>Coefficient</i>	<i>(*)</i>
<i>de début</i>	<i>1 an</i>	<i>411</i>	<i>421</i>
<i>après 1 an</i>	<i>1 an</i>	<i>424</i>	<i>434</i>
<i>après 2 ans</i>	<i>1 an</i>	<i>438</i>	<i>450</i>
<i>après 3 ans</i>	<i>2 ans</i>	<i>453</i>	<i>464</i>
<i>après 5 ans</i>	<i>2 ans</i>	<i>465</i>	<i>476</i>
<i>après 7 ans</i>	<i>2 ans</i>	<i>482</i>	<i>493</i>
<i>après 9 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>501</i>	<i>513</i>
<i>après 12 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>513</i>	<i>525</i>
<i>après 15 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>527</i>	<i>539</i>
<i>après 18 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>556</i>	<i>568</i>
<i>après 21 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>587</i>	<i>600</i>
<i>après 24 ans</i>	<i>4 ans</i>	<i>617</i>	<i>630</i>
<i>après 28 ans</i>	<i>-</i>	<i>652</i>	<i>665</i>

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

(\*) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.).

### **J 4 - A.M.P. pour adultes**

Assure principalement le rôle de tierce personne en coopération avec les animateurs.

#### **Déroulement de carrière**

<i>Périodicité</i>		<i>Coefficient</i>	<i>(*)</i>
<i>de début</i>	<i>1 an</i>	<i>396</i>	<i>406</i>
<i>après 1 an</i>	<i>2 ans</i>	<i>405</i>	<i>414</i>
<i>après 3 ans</i>	<i>2 ans</i>	<i>418</i>	<i>429</i>

<i>Périodicité</i>		<i>Coefficient</i>	<i>(*)</i>
<i>après 5 ans</i>	<i>2 ans</i>	<i>432</i>	<i>446</i>
<i>après 7 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>448</i>	<i>460</i>
<i>après 10 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>461</i>	<i>473</i>
<i>après 13 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>474</i>	<i>486</i>
<i>après 16 ans</i>	<i>4 ans</i>	<i>486</i>	<i>499</i>
<i>après 20 ans</i>	<i>4 ans</i>	<i>498</i>	<i>511</i>
<i>après 24 ans</i>	<i>4 ans</i>	<i>516</i>	<i>528</i>
<i>après 28 ans</i>	<i>-</i>	<i>530</i>	<i>544</i>

*Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

*(\*) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.).*

### ***Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe 10***

*Mod. par Avenant n° 331, 4 mars 2015, agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

#### ***(1) Signataires :***

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAPEI ;*

*SYNEAS.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;*

*Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;*

*Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;*

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

*Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;*

*Fédération nationale SUD Santé Sociaux.*

### ***Titulaire du diplôme d'état de vie sociale (DEAVS)***

<i>Échelon</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Coefficient (1)</i>
<i>Début</i>	<i>396</i>	<i>406</i>
<i>Après 1 an</i>	<i>405</i>	<i>414</i>
<i>Après 3 ans</i>	<i>418</i>	<i>429</i>
<i>Après 5 ans</i>	<i>432</i>	<i>446</i>
<i>Après 7 ans</i>	<i>448</i>	<i>460</i>
<i>Après 10 ans</i>	<i>461</i>	<i>473</i>
<i>Après 13 ans</i>	<i>474</i>	<i>486</i>
<i>Après 16 ans</i>	<i>486</i>	<i>499</i>
<i>Après 20 ans</i>	<i>498</i>	<i>511</i>
<i>Après 24 ans</i>	<i>516</i>	<i>528</i>
<i>Après 28 ans</i>	<i>530</i>	<i>544</i>
<i>(1) Avec sujétions d'internat.</i>		

*Les salariés titulaires du diplôme d'état de vie sociale (DEAVS) déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi*

---

obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

**Article 19 bis**  
**Durée du travail**

(Se reporter à l'article 20-9 des dispositions permanentes)

**Annexe n° 11 - Statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé**

**Avenant n° 305 du 20 mars 2007**

[Agréé par arr. 10 juill. 2007, JO 19 juill.]

(Substitué par Avenant n° 351 du 12 avril 2019)

**Article 1er**  
**Champ d'application**

Le présent avenant a pour objet de préciser et d'adapter le statut légal de l'assistant(e) familial(e) résultant de la loi, quand ils (elles) sont employé(e)s à titre permanent dans un centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé conventionné, agréé ou habilité, défini à l'article 2 du présent avenant au regard des :

- article 21 du décret 54.884 du 2 septembre 1954 et arrêté du 5 juillet 1963,
- article 376.3 et suivants du Code civil relatifs à l'assistance éducative,
- ordonnance du 2 février 1945 relatif à l'Enfance Délinquante, titre 1<sup>er</sup> du décret du 16 avril 1946,
- décret du 18 février 1975 fixent les modalités de mise en œuvre d'une action de protection judiciaire en faveur des jeunes majeurs,

Articles 33 et 34 du décret n° 89.798 du 27 octobre 1989.

**Article 2**  
**Définition du centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé**

Le centre ou le service d'accueil familial spécialisé ou de placement familial spécialisé, Code NAF 85.3 A, B se caractérise par une structure permanente responsable, visant à assurer la continuité de l'accueil, de l'hébergement et de la prise en charge individualisée d'enfants, d'adolescents et de jeunes majeurs, au moyen :

- d'une équipe pluriprofessionnelle composée d'intervenants techniques et d'assistants familiaux agréés mettant en œuvre des actions thérapeutiques, psychologiques, sociales ou éducatives organisées dans le cadre d'un projet institutionnel ;
- d'un accueil familial au domicile de l'assistant(e) familial(e).

**Article 3**  
**Agrément**

Ne peuvent être employées par des centres ou service d'accueil ou de placements familiaux spécialisés en qualité d'assistant(e) familial(e) que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en matière d'agrément.

**Article 4**  
**Dispositions générales conventionnelles applicables**

L'assistant(e) familial(e) bénéficie des dispositions conventionnelles ci-après :

**Titre II**

- article 7 : liberté d'opinion
- article 8 : droit syndical
- article 9 : infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale
- article 10 : délégués du personnel
- article 10 bis : comité d'entreprise
- article 10 ter : conseil d'établissement
- article 10 quater : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- article 38

**Titre IV**

- 
- article 25 : congés exceptionnels non rémunérés
  - article 26 bis : congés «Formation économique, sociale et syndicale»
  - article 33 : conditions générales de discipline

#### **Titre VII**

- article 49 : Commission Nationale Paritaire de Conciliation

#### **Annexe 1**

- article 1 : salaires (valeur du point)
- article 1 bis : indemnité de sujétion spéciale (8,21 %)

Les autres dispositions sont régies par la loi et les dispositions du présent avenant.

### **Article 5**

#### **Embauche et contrat de travail**

L'emploi d'une assistant(e) familial(e) est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail ou d'une lettre d'embauche précisant notamment :

- la date d'embauche,
- la durée de la période d'essai,
- que si le domicile de l'assistant(e) familial(e) est le lieu principal de son activité, ses fonctions pourront l'amener à effectuer des déplacements, des accompagnements ou à participer à des réunions et séances de travail en dehors de son domicile. Le changement de domicile de l'assistant(e) familial(e) doit rester compatible avec ces conditions d'exercice de sa mission telle que définie par le contrat d'accueil. L'assistant(e) familial(e) doit informer l'employeur de son intention de déménager au moins deux mois à l'avance,
- les conditions de rémunération,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le taux de répartition applicable à la date d'embauche
- la durée du délai congé en cas de rupture du contrat de travail (démission ou licenciement)

Le passage de 3 à 2 personnes ou de 2 à 1 personne placée ne peut être considéré comme une rupture du contrat de travail.

En revanche, après le départ de la dernière personne placée chez l'assistant(e) familial(e), il y a lieu de faire application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 6**

#### **Période d'essai**

Compte tenu de la spécificité de l'accueil au domicile de l'assistant familial, la durée de la période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif à compter de l'accueil de l'enfant.

L'employeur et le salarié ont la possibilité, d'un commun accord, de réduire cette durée.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité après avoir arrêté d'un commun accord les modalités et la fin de la prise en charge de la personne placée par le centre ou le service de placement familial.

### **Article 7**

#### **Exécution du service et du contrat de travail**

En cas d'empêchement provisoire d'un(e) assistant(e) familial(e) d'assurer l'accueil du mineur ou du jeune majeur qui lui est habituellement confié, la continuité de l'accueil pourra être assurée à la demande de l'employeur par un(e) autre assistant(e) familial(e) sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur en matière d'agrément.

### **Article 8**

#### **Rémunération**

La rémunération de l'assistant(e) familial(e) est établie différemment selon la nature de l'accueil permanent, continu ou intermittent, que mentionne le contrat d'accueil.

#### **Accueil permanent continu**

L'assistant(e) familial(e), titulaire de la qualification de niveau V certifiée par la branche professionnelle conformément à l'article 18 du présent avenant ou qualification dispensant de la formation d'assistant(e) familial(e) telle que prévue à l'article D. 421.27.6 du Code de l'action sociale et des familles, perçoit une rémunération composée des éléments suivants :

- un salaire de base rétribuant une fonction globale d'accueil fixée à 35 % de la grille 396,
- une majoration de 35 % du salaire de base pour l'accueil d'un enfant, de 70% pour l'accueil de deux enfants et de 105 % pour l'accueil de trois enfants.

#### **Reprise d'ancienneté**

À l'embauche, il sera tenu compte des antécédents professionnels de l'assistant(e) familial(e) titulaire de la qualification de niveau V certifiée par la branche professionnelle ou d'une qualification dispensant de la formation d'assistant(e) familial(e) telle que prévue à l'article D. 421-27-6 du Code du Travail, dans les conditions suivantes : à 100 % à compter de la date d'obtention du diplôme et lorsque l'activité en tant qu'assistant(e) familial(e) aura été exercée dans tout service ou centre de placement familial spécialisé agréé ou habilité au sens de l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

Si l'assistant(e) familial(e) n'est pas titulaire de la qualification exigible à l'embauche, aucune reprise d'ancienneté ne sera effectuée. Toutefois, l'employeur s'engage à financer la formation nécessaire à l'exercice des fonctions.

#### **Déroulement de carrière**

L'assistant(e) familial(e), titulaire de la qualification requise conformément aux dispositions ci-dessus, bénéficie du déroulement de carrière suivant :

		Rémunération de base 35 % un enfant : + 35 %		2 enfants : + 70 %	3 enfants : + 105 %
		(35 %)	(70 %)	(105 %)	(140 %)
Début	Coefficient 396	138,60	277,20	415,80	554,40
Après 1 an	Coefficient 405	141,75	283,50	425,25	567,00
Après 3 ans	Coefficient 418	146,30	292,60	438,80	585,20
Après 5 ans	Coefficient 432	151,20	302,40	453,60	604,80
Après 7 ans	Coefficient 448	156,80	313,60	470,40	627,20
Après 10 ans	Coefficient 451	161,35	322,70	484,05	645,40
Après 13 ans	Coefficient 474	165,90	331,80	497,70	663,60
Après 16 ans	Coefficient 486	170,10	340,20	510,30	680,40
Après 20 ans	Coefficient 498	174,30	348,60	522,80	697,20
Après 24 ans	Coefficient 516	180,80	361,20	541,80	722,40
Après 28 ans	Coefficient 530	185,50	371,00	556,50	742,00

Les dispositions ci-dessus relatives à la rémunération de l'assistant(e) familial(e) constituent un minimum. En tout état de cause, dans l'hypothèse où cette rémunération serait inférieure au niveau de rémunération dont bénéficie déjà l'assistant(e) familial(e), la rémunération sera majorée d'une indemnité différentielle égale à l'écart constaté.

L'assistant(e) familial(e) non titulaire de la qualification nécessaire sera rémunéré sur la base des dispositions ci-dessus limitées au coefficient de début sans progression d'ancienneté jusqu'à l'obtention du diplôme.

#### **Indemnité mensuelle forfaitaire pour sujétion d'accueil de personnes de plus de 26 jours par mois**

Lorsque l'accueil d'au moins un enfant est effectif au-delà de 26 jours par mois, la rémunération de base de l'assistant(e) familial(e) est majorée forfaitairement de 10 %. Cette majoration est forfaitaire quelque soit le nombre de personnes accueillies.

#### **Indemnité pour sujétions exceptionnelles**

Les conditions d'octroi et le montant minimum de cette majoration sont fixés par les articles L. 773.17 et D. 773.13 du Code du Travail.

#### **Accueil permanent intermittent**

La rémunération est fixée, par jour d'accueil, à 1/26<sup>e</sup> de la rémunération prévue pour l'accueil permanent continu.

### **Article 9 Congés payés annuels**

L'assistant(e) familial(e) a droit aux congés payés conformément aux dispositions des articles L. 773-2, L. 773-

### **Article 10** **Indemnité compensatrice d'attente**

Une indemnité est versée à l'assistant(e) familial(e) auquel (à laquelle) aucune personne n'est momentanément confiée par l'employeur.

Le montant de l'indemnité d'attente est fixé conformément à l'articleD. 773-18 du Code du Travail. Il ne peut être inférieur, par jour, à 2,8 fois le salaire minimum de croissance.

«Lorsqu'un assistant familial accueille un enfant de façon intermittente pendant la période d'attente prévue à l'articleL. 773-27 du Code du Travail, celle-ci est prorogée du nombre de jours d'accueil effectués.

Cette indemnité n'est pas due en cas de diminution partielle d'activité (exemple : passage de 2 à 1 personne).

L'indemnité compensatrice d'attente n'est due qu'à l'assistant(e) familial(e) comptant 3 mois d'ancienneté au service du même employeur et qui s'engagent à accueillir dans les meilleurs délais des personnes préalablement présentées par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui.

L'employeur qui n'a pas d'enfant à confier à l'assistant(e) familial(e) pendant une durée de quatre mois consécutifs est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue de cette période s'il ne procède pas au licenciement de l'assistant(e) familial(e) fondé sur cette absence d'enfants à lui confier.

### **Article 11** **Congés pour événements familiaux**

L'assistant(e) familial(e) bénéficie, sur justification et à l'occasion d'événements d'ordre familial, des congés exceptionnels rémunérés de :

- Cinq jours ouvrables pour le mariage du salarié,
- Deux jours ouvrables pour le mariage d'un enfant,
- Un jour ouvrable pour le mariage d'un frère et d'une sœur,
- Cinq jours ouvrables pour le décès du conjoint ou d'un enfant,
- Deux jours ouvrables pour le décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits enfants).

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

En tout état de cause, ils seront pris avec l'accord de l'employeur et en fonction de l'intérêt de l'enfant accueilli.

Dans le cas où l'employeur n'aurait pas la possibilité d'accorder ces congés, l'assistant familial bénéficie d'une indemnité compensatrice égale à 1/26<sup>ème</sup> du salaire de base.

### **Article 12** **Dispositions spécifiques au 1<sup>er</sup> mai**

Le 1<sup>er</sup> mai est chômé et payé conformément à la loi.

### **Article 13** **Rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail (démission ou licenciement), le délai congé est fixé :

- avant 2 ans d'ancienneté à 1 mois
- après 2 ans d'ancienneté à 2 mois

Lorsque le préavis ne peut être exécuté du fait de l'employeur, l'indemnité compensatrice de préavis est calculée sur la base du salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois de travail effectif selon la formule la plus favorable.

### **Article 14** **Indemnité de licenciement**

L'assistant(e) familial(e) comptant plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur aura droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un demi mois de salaire par année d'ancienneté sans que cette indemnité puisse être supérieure à 6 mois de salaire.

La salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à la moyenne des 3 derniers salaires perçus par l'assistant(e) familial(e) versés par l'employeur qui licencie.

---

**Article 15**  
**Indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite**

En cas de départ ou de mise à la retraite, l'assistant(e) familial(e) bénéficiera d'une indemnité de départ ou de mise à la retraite dans les conditions suivantes :

- un mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise dix années d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15 mars 1966
- trois mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins quinze ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15 mars 1966
- six mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins vingt-cinq ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15 mars 1966

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est le salaire moyen des 12 derniers mois de travail effectif précédant la rupture du contrat de travail.

**Article 16**  
**Contrat(s) d'accueil(s)**

Un contrat d'accueil distinct du contrat de travail, doit être obligatoirement établi entre l'assistant(e) familial(e) employé(e) et l'employeur ou son représentant, pour chaque personne accueillie à titre permanent et annexé au contrat de travail.

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

**Article 17**  
**Conditions spécifiques d'emploi**

Le travail de l'assistant(e) familial(e) en placement familial spécialisé comporte notamment les conditions suivantes :

- travail avec les autres membres de l'équipe pluriprofessionnelle du centre ou du service,
- application des décisions relatives aux soutiens notamment éducatif, social et thérapeutique dont la personne placée doit bénéficier,
- participation aux réunions auxquelles il (elle) est convié(e) par l'employeur.

**Article 18**  
**Formation professionnelle**

Conformément aux dispositions prévues à l'article L. 773-17 du Code du travail, l'assistant(e) familial(e) est tenu de suivre des actions de formation et de perfectionnement.

Le bénéfice du classement indiciaire n'est accessible qu'au titulaire de la qualification certifiée par la branche professionnelle.

**Article 19**  
**Régime de retraite complémentaire et de prévoyance**

À partir du premier jour d'embauche, l'assistant(e) familial(e) est obligatoirement et de plein droit inscrit(e) à un régime de retraite assuré à partir d'une cotisation de 8 % sur le salaire total brut, selon la répartition suivante :

	Employeur	Salarié	Total
Répartition (retraite complémentaire)	5 %	3 %	8 %

À partir du premier jour d'embauche, l'assistant(e) familial(e) est également affilié(e) à un régime de prévoyance tel que défini par l'avenant 300 du 30 septembre 2005 à la CCN du 15 mars 1966, à partir d'une cotisation de 2 % sur le salaire total brut selon la répartition suivante :

	Employeur	Salarié	Total
Répartition (prévoyance)	1 %	1 %	2 %

**Article 20**  
**Indemnité d'entretien**

Conformément à l'article D. 773-1-2 du Code du Travail, les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant confié à un assistant familial couvrent les frais engagés par l'assistant familial pour la nourriture, l'héber-

---

gement, l'hygiène corporelle, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant, à l'exception des frais d'habillement, d'argent de poche, d'activités culturelles ou sportives spécifiques, de vacances ainsi que les fournitures scolaires, pris en charge au titre du projet individualisé pour l'enfant, mentionné à l'article L. 421-16 du code de l'action sociale et des familles.

On entend par déplacements de proximité ceux liés à la vie quotidienne de l'enfant ou de la personne placée, notamment ceux liés à la scolarité, à une activité éducative ou de loisirs, aux achats et soins ordinaires (médecin, dentiste...) habituellement contenus dans l'indemnité d'entretien.

Le montant des indemnités et fournitures, prévues au premier alinéa ne peut être inférieur à 4 fois le minimum garanti mentionné aux articles L. 773-5 et D. 773-6 du Code du Travail ; il peut être modulé en fonction de l'âge de l'enfant.

L'assistant(e) familial(e) perçoit l'indemnité pour chaque journée où la personne placée est à son domicile ou reste à sa charge effective. Chaque journée commencée donne lieu au versement de l'indemnité d'entretien.

#### **Article 21** **Frais de déplacement**

Les frais de déplacement sont remboursés uniquement lorsque le déplacement est effectué dans le cadre du projet individuel, tel que défini dans le contrat d'accueil (article 16 du présent avenant) à la demande de l'employeur et dans l'intérêt exclusif de la personne accueillie. Le remboursement est calculé :

- sur la base des tarifs transports en commun,

ou lorsque l'utilisation de ceux-ci n'est pas possible.

- sur la base des taux conventionnels tels que définis à l'article 8 de l'annexe 1 à la CCN du 15 mars 1966.

#### **Article 22** **Durée - Résiliation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Si le présent avenant a été dénoncé et n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai de 12 mois, les salariés conservent les avantages qu'ils ont acquis, en application du présent avenant, à l'expiration de ce délai.

#### **Article 23** **Révision**

Toute demande de révision partielle du présent avenant formulée par l'une des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre projet portant sur les points sujets à révision. Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de 3 mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de 3 mois à compter de leur ouverture. Les dispositions du présent avenant resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

#### **Article 24** **Reclassement**

Le reclassement du personnel en activité ne possédant pas la qualification requise à la date d'application du présent avenant s'effectuera au coefficient 396 de début.

Pour le personnel en activité et possédant la qualification requise ou admise en équivalence conformément à l'article D. 421-27-6 du Code du Travail, la reprise d'ancienneté permettant le reclassement dans la nouvelle grille définie à l'article 8 du présent avenant, sera effectuée conformément à l'article 36 de la CCN du 15 mars 1966.

Le reclassement ne pourra avoir pour effet de procurer à l'assistant(e) familial(e) une rémunération inférieure à celle qu'elle percevait avant l'application de ladite annexe

#### **Article 25** **Intégration dans la Convention Collective**

Les dispositions du présent avenant sont intégrées dans une annexe XI à la Convention Collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 intitulée «Statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé».

#### **Article 26** **Sécurisation**

Il ne pourra être dérogé au présent avenant dans un sens moins favorable, ni par accord d'entreprise, ni par accord d'établissement.



---

**Article 27**  
**Date d'effet**

*Sous réserve de son agrément, le présent avenant sera applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2007*

**Avenant n° 351 du 12 avril 2019**

[Agréé par arr. 24 sept. 2019, JO 1<sup>er</sup> oct.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT FO.

**Préambule**

*La loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et assistants familiaux distingue ces deux professions et définit l'assistant familial comme «la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de vingt et un ans à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique. Il exerce sa profession comme salarié de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues par les dispositions du [code de l'action sociale et des familles], après avoir été agréé à cet effet.»*

*L'assistant -e familial -e constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil. Les articles L. 421-1 à L. 423-35 et R. 421-1 à D. 423-27 du code de l'action sociale et des familles précisent les règles constituant le statut d'assistant -e familial -e.*

*Par avenant conclu le 20 mars 2007, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ont introduit des dispositions spécifiques aux assistants familiaux, constituant l'annexe 11 à cette convention collective.*

*Les partenaires sociaux ont constaté le besoin de faire évoluer certaines dispositions de cette annexe afin de tenir compte des modifications législatives ou réglementaires ainsi que des évolutions du métier, l'intégration dans des équipes pluridisciplinaires et la prise en charge des personnes accueillies. Les partenaires sociaux relèvent également la nécessité de proposer des dispositions complémentaires aux assistants familiaux, afin notamment d'améliorer leurs conditions de travail.*

*Le présent avenant fera l'objet d'une analyse régulière afin de permettre l'ouverture d'une nouvelle négociation.*

*Le présent avenant de révision se substitue à l'avenant 305 et modifie l'annexe 11.*

*Il a été convenu ce qui suit :*

**Article 1er**  
**Champ d'application**

*Le présent avenant a pour objet de préciser et d'adapter le statut légal de l'assistant -e familial -e, résultant de la loi n° 2005-706 du 27 juin 2005, employé -e -s dans un centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé conventionné, agréé ou habilité, défini à l'article 2 du présent avenant au regard des :*

- article 21 du décret 54-884 du 2 septembre 1954 et arrêté du 5 juillet 1963,
- article 375-3 et suivants du Code civil relatifs à l'assistance éducative,
- ordonnance du 2 février 1945 relative à l'Enfance Délinquante, titre 1<sup>er</sup> du décret du 16 avril 1946,
- décret du 18 février 1975 fixant les modalités de mise en œuvre d'une action de protection judiciaire en faveur des jeunes majeurs,
- Articles 33 et 34 du décret n° 89-798 du 27 octobre 1989.

**Article 2**  
**Définition du centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé**

*Le centre ou le service d'accueil familial spécialisé ou de placement familial spécialisé (codes NAF 8710B, 8720A, 8730B, 8790A) se caractérise par une structure permanente responsable, visant à assurer la continuité de l'accueil,*

- 
- de l'hébergement et de la prise en charge individualisée d'enfants, d'adolescents et de jeunes majeurs, au moyen :
- d'une équipe pluriprofessionnelle composée d'intervenants techniques et d'assistants familiaux agréés mettant en œuvre des actions thérapeutiques, psychologiques, sociales ou éducatives organisées dans le cadre d'un projet institutionnel ;
  - d'un accueil familial au domicile de l'assistant -e familial -e.

### **Article 3** **Agrément**

L'assistant -e familial -e, pour pouvoir exercer en cette qualité, doit être titulaire de l'agrément prévu par l'article L. 421-2 du code de l'action sociale et des familles délivré par le Président du Conseil départemental du lieu de résidence.

Il est rappelé que toute personne obtenant son diplôme d'État d'assistant familial ou un diplôme équivalent doit en informer les services chargés de l'agrément.

Conformément à l'article L. 423-34 du code de l'action sociale et des familles, le contrat passé entre la structure qui l'emploie et l'assistant -e familial -e peut prévoir que l'exercice d'une autre activité professionnelle ne sera possible qu'avec l'accord de l'employeur. L'employeur ne peut refuser son autorisation que lorsque l'activité envisagée est incompatible avec l'accueil de personne -s déjà confiée -s. Ce refus doit être motivé.

### **Article 4** **Dispositions générales conventionnelles applicables**

L'assistant -e familial -e bénéficie des dispositions conventionnelles ci-après :

#### **Titre II**

- article 7 : liberté d'opinion
- article 8 : droit syndical
- article 9 : infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale
- article 10 : délégués du personnel
- article 10 bis : comité d'entreprise
- article 10 ter : conseil d'établissement
- article 10 quater : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

#### **Titre III**

- article 11 : Conditions de recrutement
- article 13 : Embauche - Confirmation
- article 17 : Indemnité de licenciement
- article 19 : Licenciement pour suppression d'emplois

#### **Titre IV**

- article 24 : congés familiaux exceptionnels
- article 25 : congés exceptionnels non rémunérés
- article 25 bis : congés «Formation économique, sociale et syndicale»
- article 26 : congés de maladie
- article 27 : congés pour accident du travail et maladie professionnelle
- article 28 : congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation
- article 33 : conditions générales de discipline

#### **Titre V**

- article 39 : Majoration d'ancienneté
- article 42 : régime de retraite complémentaire et de prévoyance
- article 43 : régime de complémentaire santé

#### **Titre VII**

- article 49 : Commission Nationale Paritaire de Conciliation

#### **Annexe 1**

- article 1 : salaires (valeur du point)

---

- article 1 bis : indemnité de sujétion spéciale (8,48 %)

Les autres dispositions sont régies par la loi et les dispositions du présent avenant.

#### **Article 5** **Embauche et contrat de travail**

L'emploi d'un ·e assistant ·e familial ·e est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail précisant, en plus des mentions prévues à l'article 13 de la présente convention collective, que :

- le domicile de l'assistant ·e familial ·e est le lieu principal de son activité. Ses fonctions pourront, de plus, l'amener à effectuer des déplacements, des accompagnements et à participer à des réunions et séances de travail en dehors de son domicile. Le changement de domicile de l'assistant ·e familial ·e doit rester compatible avec les conditions d'exercice de sa mission telle que définie par le contrat d'accueil.
- l'assistant ·e familial ·e doit informer l'employeur de son intention de déménager au moins deux mois à l'avance. La diminution du nombre de personnes accueillies ne peut être considérée comme une rupture du contrat de travail. En revanche, après le départ de la dernière personne accueillie chez l'assistant ·e familial ·e, il y a lieu de faire application des dispositions relatives à l'indemnité compensatrice d'attente prévue à l'article 12.

#### **Article 6** **Contrat d'accueil**

Un contrat d'accueil distinct du contrat de travail, doit être obligatoirement établi entre l'assistant ·e familial ·e employé ·e et l'employeur ou son représentant, pour chaque personne accueillie à titre permanent et annexé au contrat de travail.

#### **Article 7** **Conditions spécifiques d'emploi**

Le travail de l'assistant ·e familial ·e en placement familial spécialisé comporte notamment les conditions suivantes :

- le travail avec les autres membres de l'équipe pluriprofessionnelle du centre ou du service, notamment dans le cadre de l'élaboration des projets personnels,
- l'application des décisions relatives aux soutiens notamment éducatif, social et thérapeutique dont la personne placée doit bénéficier,
- la participation aux réunions auxquelles il ·elle est convié ·e par l'employeur (analyse de pratiques, réunions interdisciplinaires, etc.).

Conformément aux dispositions du code du travail, l'assistant ·e familial ·e a accès aux services de santé au travail ainsi qu'aux différentes visites prévues par les articles R. 4624-10 et suivants.

#### **Article 8** **Période d'essai**

Conformément à l'article L. 423-9 du code de l'action sociale et des familles, la durée de la période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif à compter de la conclusion du contrat de travail.

L'employeur et/ou le ·la salarié ·e ont la possibilité, d'un commun accord, de réduire cette durée.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité après avoir arrêté d'un commun accord les modalités et la fin de la prise en charge de la personne placée par le centre ou le service de placement familial.

#### **Article 9** **Organisation de relais**

Pour assurer la continuité de l'accueil, l'employeur met en place des relais afin d'organiser les différentes absences (congés, arrêts de travail pour maladie, participation aux réunions institutionnelles, formation, absences pour raison syndicale ou pour l'exercice d'un mandat, etc.).

Ces accueils seront rémunérés, en fonction de leur durée, conformément à l'article 10 de la présente annexe.

#### **Article 10** **Rémunération**

La rémunération de l'assistant ·e familial ·e est établie différemment selon la nature de l'accueil que mentionne le contrat d'accueil.

L'accueil est dit «permanent», en ce qu'il a lieu le jour et la nuit, par opposition aux assistants maternels.

L'accueil permanent peut être soit continu soit intermittent, comme défini ci-après.

## Article 10.1

### Accueil permanent continu

L'accueil permanent est continu s'il est prévu :

- soit pour une durée supérieure à quinze jours consécutifs, y compris les jours d'accueil en internat scolaire, en établissement d'enseignement assurant à titre principal une éducation adaptée ou en établissement à caractère médical, psychologique et social ou de formation professionnelle ;

- soit pour une durée supérieure à un mois lorsque l'enfant n'est pas confié les samedis et dimanches.

Dans le cadre d'un accueil permanent continu, l'assistant ·e familial ·e perçoit une rémunération composée des éléments suivants :

- un salaire de base rétribuant la fonction globale d'accueil ;

- et une majoration par personne accueillie.

#### 10.1.1

#### **Rémunération en cas d'accueil permanent continu par un ·e assistant ·e familial ·e non diplômé ·e**

Le coefficient applicable est déterminé comme suit :

Fonction globale d'accueil*	Rémunération pour l'accueil d'une personne : (incluant la fonction globale d'accueil)*	Rémunération pour l'accueil de deux personnes : (incluant la fonction globale d'accueil)*	Rémunération pour l'accueil de trois personnes : (incluant la fonction globale d'accueil)*
138,60	295	468	640

\* Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point, et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.

Conformément à l'article 13 de la CCN66, l'employeur s'engage à financer à l'assistant ·e familial ·e non diplômé ·e la formation permettant d'acquérir le diplôme d'État d'assistant familial.

Pour les salarié ·e ·s nouvellement embauché ·e ·s, cette formation doit être proposée dans l'année.

Pour les salarié ·e ·s déjà en poste, l'employeur s'engage à proposer la formation permettant d'acquérir le diplôme d'État d'assistant familial.

Le coût de la formation, quelle que soit son issue, est pris en charge une seule fois par l'employeur.

#### 10.1.2

#### **Rémunération en cas d'accueil permanent continu par un ·e assistant ·e familial ·e diplômé ·e**

Est rémunéré ·e sur la base du tableau ci-après l'assistant ·e familial ·e titulaire du diplôme d'État d'assistant familial (DEAF) ou les personnes titulaires d'un des diplômes suivants et candidates à l'emploi d'assistant familial :

- auxiliaire de puériculture,
- éducateur de jeunes enfants,
- éducateur spécialisé,
- puériculteur.

L'assistant ·e familial ·e diplômé ·e bénéficie du déroulement de carrière exposé ci-dessous.

Le coefficient applicable est déterminé comme suit :

Déroulement de carrière	Fonction globale d'accueil*	Rémunération pour l'accueil d'une personne (incluant la fonction globale d'accueil)*	Rémunération pour l'accueil de deux personnes (incluant la fonction globale d'accueil)*	Rémunération pour l'accueil de trois personnes (incluant la fonction globale d'accueil)*
Début	138,60	295	468	640
Après 1 an	141,75	300	473	645
Après 3 ans	146,30	305	478	650
Après 5 ans	151,20	310	483	655
Après 7 ans	156,80	315	488	660
Après 10 ans	161,35	323	493	665

Déroulement de carrière	Fonction globale d'accueil*	Rémunération pour l'accueil d'une personne (incluant la fonction globale d'accueil)*	Rémunération pour l'accueil de deux personnes (incluant la fonction globale d'accueil)*	Rémunération pour l'accueil de trois personnes (incluant la fonction globale d'accueil)*
Après 13 ans	165,90	332	498	670
Après 16 ans	170,10	341	511	681
Après 20 ans	174,30	349	523	698
Après 24 ans	180,60	362	542	723
Après 28 ans	185,50	371	557	742
* Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.				

### **Mise en application**

Les dispositions ci-dessus relatives à la rémunération de l'assistant -e familial -e constituent un minimum. Les assistant -e -s familiaux -ales déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassé -e -s au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient le plus favorable pour le salarié devra être appliqué.

### **Reprise d'ancienneté**

À l'embauche, il sera tenu compte des antécédents professionnels de l'assistant -e familial -e titulaire du diplôme d'État d'assistant familial ou d'une qualification dispensant de la formation d'assistant -e familial -e visée au présent article<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé, puériculteur.

dans les conditions suivantes : à 100 % à compter de la date d'obtention du diplôme et lorsque l'activité en tant qu'assistant -e familial -e aura été exercée dans tout service ou centre de placement familial spécialisé agréé ou habilité au sens de l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

### **10.1.3**

#### **Indemnité forfaitaire pour sujétion d'accueil de personnes de plus de 26 jours par mois**

Lorsque l'assistant -e familial -e effectue plus de 26 jours d'accueil continu dans le mois, il -elle percevra une majoration, par jour d'accueil supplémentaire, correspondant à :

- 1/26<sup>e</sup> de la fonction globale d'accueil

- et, 1/26<sup>e</sup> de la rémunération pour l'accueil d'une personne hors fonction globale d'accueil lorsque l'assistant -e familial -e accueille plus de 26 jours une même personne dans le mois.

Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.

### **10.1.4**

#### **Traitement des «entrées» et «sorties» en cours de mois**

Pour les «entrées» et «sorties» en cours de mois, dès lors que l'accueil est inférieur à 16 jours, la rémunération sera égale à autant de 1/26<sup>e</sup> de la fonction globale d'accueil et de la majoration liée au nombre de personnes accueillies que de jours d'accueil.

Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe à la CCN66.

### **Article 10.2**

#### **Accueil permanent intermittent**

L'accueil est permanent intermittent lorsqu'il n'est pas continu. Les accueils permanents intermittents sont donc :

- soit des accueils très ponctuels et de très courte durée (moins de 15 jours, par exemple lorsqu'une famille doit être aidée quelques jours parce qu'un parent est malade),

- soit des accueils de remplacement (d'un -e assistant -e familial -e en congés) ou de relais (pour accorder à un -e assistant -e familial -e un temps de repos nécessaire).

La rémunération est fixée forfaitairement, par jour d'accueil et par enfant à 4 fois le montant du Smic horaire.

---

### **Article 10.3** **Accueil mixte**

*(Voir Avis d'interprétation du 14 mai 2020)*

*L'accueil est dit «mixte» lorsqu'un .e assistant .e familial .e accueille à la fois un ou plusieurs personnes de façon continue et un ou plusieurs personnes de façon intermittente.*

*En cas d'accueil mixte, l'assistant .e familial .e perçoit, à la date d'application du présent avenant, en sus de la rémunération de l'accueil permanent continu un complément de rémunération, par jour d'accueil et pour chaque personne accueillie de manière intermittente, correspondant à 1/26<sup>e</sup> de la rémunération pour l'accueil d'une personne hors fonction globale d'accueil.*

*Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.*

### **Article 10.4** **Indemnité pour sujétions exceptionnelles**

*Conformément à l'article L. 423-13 du code de l'action sociale et des familles, la rémunération de l'assistant .e familial .e est majorée pour tenir compte de sujétions exceptionnelles entraînées éventuellement par des handicaps, maladies ou inadaptation. Le contrat d'accueil précise les sujétions concernées.*

*Ainsi, en application de l'article D. 423-1 du code de l'action sociale et de familles, la rémunération est majorée dans les cas où des contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de la personne accueillie, pèsent sur l'assistant .e familial .e.*

*La majoration de la rémunération est révisée compte tenu de l'évolution de l'état de santé de la personne accueillie. L'indemnité de sujétion exceptionnelle ne peut être inférieure à :*

- 15,5 fois le salaire minimum de croissance horaire par mois pour une personne accueillie de façon continue,*
- la moitié du salaire minimum de croissance horaire par jour pour une personne accueillie de façon intermittente.*

### **Article 11** **Congés payés annuels**

*L'assistant .e familial .e a droit aux congés payés conformément à l'article L. 423-2 11<sup>o</sup> du code de l'action sociale et des familles (faisant référence aux articles L. 3141-3 à L. 3141-11 du code du travail).*

*L'employeur organise pour les assistant .e .s familiaux .ales la prise effective des congés payés, comme pour les autres salariés, et met en place, dans la mesure où la prise en charge doit être assurée, des relais afin d'organiser la prise de ces congés.*

### **Article 12** **Indemnité compensatrice d'attente**

*En contrepartie de sa disponibilité, une indemnité est versée à l'assistant .e familial .e auquel, à laquelle aucune personne n'est momentanément confiée par l'employeur.*

*Le montant de l'Indemnité d'attente est fixé comme suit :*

*- la rémunération d'activité précédemment perçue est maintenue pendant un mois, afin de permettre notamment de mener des actions de formation. Le maintien de rémunération pendant cette période est intégré dans la durée de cette période d'attente ;*

*- puis, pour les trois mois suivants, il est versé une indemnité qui ne peut être inférieure, par jour, à 2,8 fois le salaire minimum de croissance, conformément à l'article D. 423-25 du code de l'action sociale et des familles.*

*Lorsqu'un assistant familial accueille une personne de façon intermittente pendant la période d'attente prévue à l'article L. 423-32 du code de l'action sociale et des familles, celle-ci est prorogée du nombre de jours d'accueil effectués.*

*Cette indemnité n'est pas due en cas de diminution partielle d'activité (exemple : passage de 2 à 1 personne accueillie).*

*L'indemnité compensatrice d'attente n'est due qu'à l'assistant .e familial .e comptant 3 mois d'ancienneté au service du même employeur et qui s'engage à accueillir dans les meilleurs délais des personnes préalablement présentées par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui.*

*L'employeur qui n'a pas d'enfant à confier à l'assistant .e familial .e pendant une durée de quatre mois consécutifs est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue de cette période s'il ne procède pas à son licenciement fondé sur cette absence de personne à lui confier.*

*En cas de licenciement, celui-ci est fondé sur l'absence de personne à confier. L'employeur en informera les instances représentatives du personnel.*

---

### **Article 13** **Congés pour événements familiaux**

*L'assistant -e familial -e bénéficie, sur justification et à l'occasion d'événements d'ordre familial, des congés exceptionnels rémunérés de :*

- cinq jours ouvrables pour le mariage ou le PACS du salarié,*
- deux jours ouvrables pour le mariage d'un enfant,*
- un jour ouvrable pour le mariage d'un frère ou d'une sœur,*
- cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un PACS,*
- deux jours ouvrables pour le décès d'un grand-parent ou petit-enfant.*

*Conformément aux dispositions du code du travail, l'assistant -e familial -e bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels rémunérés à hauteur de :*

- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur,*
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.*

*Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel ; ils seront pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.*

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

*En tout état de cause, ils seront pris avec l'accord de l'employeur et en fonction de l'intérêt de la personne accueillie.*

*L'employeur met en place des relais afin d'organiser la prise de ces congés si cela s'avère nécessaire.*

*Néanmoins, dans le cas où l'employeur n'aurait pas la possibilité d'accorder ces congés avec absence des personnes accueillies, l'assistant familial bénéficie d'une indemnité compensatrice égale à 1/26<sup>e</sup> du salaire de base (correspondant au coefficient par personne accueillie, incluant la fonction globale d'accueil).*

*Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.*

### **Article 14** **Dispositions spécifiques au 1<sup>er</sup> mai**

*Le 1<sup>er</sup> mai est chômé et payé conformément à la loi.*

*Ainsi, lorsque l'assistant -e familial -e est déchargé -e de l'accueil, son salaire sera maintenu. Lorsque l'accueil est maintenu au foyer de l'assistant -e familial -e, l'indemnité versée en sus de la rémunération habituelle est égale à 1/26<sup>e</sup> du salaire de base (correspondant au coefficient par personne accueillie, incluant la fonction globale d'accueil).*

*Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.*

### **Article 15** **Rupture du contrat de travail - délai de préavis**

*Conformément à l'article L. 423-9 du code de l'action sociale et des familles en cas de démission ou de départ volontaire à la retraite, le délai de préavis de l'assistant -e familial -e est de :*

- 15 jours en cas d'ancienneté inférieure à six mois*
- un mois en cas d'ancienneté égale ou supérieure à 6 mois*

*En cas de rupture du contrat de travail (mise à la retraite ou licenciement) par l'employeur, le délai de préavis est fixé :*

- avant 2 ans d'ancienneté à 1 mois*
- à partir de 2 ans d'ancienneté à 2 mois*

*Lorsque le préavis ne peut être exécuté du fait de l'employeur, l'indemnité compensatrice de préavis est calculée, selon la formule la plus favorable pour le -la salarié -e, sur la base de la moyenne des 3 ou 12 derniers salaires d'activité effective perçus (hors période d'attente) par l'assistant -e familial -e.*

### **Article 16** **Indemnité de licenciement**

*Sous réserve des dispositions du code de l'action sociale et des familles, l'assistant -e familial -e comptant plus de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur aura droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté sans que cette indemnité puisse être supérieure à 6 mois de salaire.*

---

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal, selon la formule la plus favorable pour le salarié ·e, à la moyenne des 3 ou 12 derniers salaires d'activité effective perçus (hors période d'attente) par l'assistant ·e familial ·e versés par l'employeur qui licencie.

#### **Article 17**

##### **Indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite**

En cas de départ ou de mise à la retraite, l'assistant ·e familial ·e bénéficiera d'une indemnité de départ ou de mise à la retraite dans les conditions suivantes :

- un mois des derniers salaires, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise dix années d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15 mars 1966
- trois mois des derniers salaires, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins quinze ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15 mars 1966
- six mois des derniers salaires, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins vingt-cinq ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15 mars 1966

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est le salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois de travail effectif (hors période d'attente) précédant la rupture du contrat de travail, selon la formule la plus favorable pour le ·la salarié ·e.

En cas de mise à la retraite, il sera fait application des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement.

Il est rappelé que le bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite est accessible uniquement au ·à la salarié ·e qui informe l'employeur et justifie, par tous moyens au moment de son départ, de la liquidation de tous ses droits à pension de vieillesse.

#### **Article 18**

##### **Formation professionnelle**

Conformément aux dispositions prévues à l'article D. 421-43 du code de l'action sociale et des familles, l'assistant ·e familial ·e est tenu de suivre des actions de formation et de perfectionnement.

Il est rappelé que :

1) le stage préparatoire à l'accueil du premier enfant prévu au premier alinéa de l'article L. 421-15 est d'une durée de 60 heures et doit intervenir avant tout premier accueil. Il est obligatoire pour tous les assistants familiaux, y compris pour les personnels diplômés mais il est suivi uniquement pour l'accueil du premier enfant. Dans l'attente qu'une personne lui soit confiée, l'assistant ·e familial ·e perçoit une rémunération dont le montant minimal est fixé par l'article R. 421-43 du code de l'action sociale et des familles ;

2) la formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis que doit suivre tout ·e assistant ·e familial ·e dans le délai de trois ans après son premier contrat de travail, conformément au deuxième alinéa de l'article L. 421-15 est dispensée à partir de la pratique professionnelle des assistants familiaux sur une durée de 240 heures ; son contenu et ses conditions d'organisation sont fixés aux articles D. 451-100 à D. 451-104 du code de l'action sociale et des familles. Sont dispensés de suivre cette formation les assistant ·e ·s familiaux ·ales titulaires d'un diplôme d'auxiliaire de puériculture, d'éducateur de jeunes enfants, d'éducateur spécialisé ou de puéricultrice.

En sus de ces formations obligatoires, il est rappelé que les assistant ·e ·s familiaux ·ales bénéficient de la formation professionnelle continue.

L'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail permet à l'employeur et au ·à la salarié ·e de dresser le bilan de actions de formation réalisées ou des actions nécessaires.

Il est rappelé la nécessité de former les salarié ·e ·s sur la prise en charge des personnes accueillies.

L'employeur mettra en place, si le maintien de la prise en charge des personnes accueillies n'est pas possible auprès de l'assistant ·e familial ·e durant la formation, des relais afin d'organiser les différentes actions de formation.

#### **Article 19**

##### **Droit syndical et représentation du personnel**

Lorsque l'assistant ·e familial ·e est investi ·e d'un mandat de représentant du personnel ou lorsqu'il ·elle dispose d'un mandat d'une organisation syndicale ouvrant droit à des autorisations d'absences comme défini à l'article 8 du titre II de la convention collective, un entretien sera organisé avec l'employeur sous un délai d'un mois, dès lors que l'employeur aura eu connaissance de cette information.

L'entretien aura pour objet de rendre possible pour le ·la salarié ·e l'exercice de son mandat avec les impératifs de continuité de prise en charge des personnes accueillies. Les solutions trouvées seront inscrites dans une convention signée entre les parties, révisable à la demande de l'une ou l'autre, et révocable de façon unilatérale à tout moment. Dans ce dernier cas, une autre solution devra être mise en place.



---

Cette situation ne pourra en aucun cas avoir des conséquences en matière de rémunération, de promotion, d'accès à la formation professionnelle, etc.

La rémunération étant directement dépendante du nombre de placements accordés à l'assistant -e familial -e, une attention toute particulière sera portée à ce que le mandat de représentant du personnel ou le mandat syndical n'ait pas d'incidence sur ce point.

#### **Article 20**

##### **Régimes de retraite complémentaire, de prévoyance et de complémentaire santé**

Il est rappelé que les salarié -e -s bénéficient des régimes de retraite complémentaire, de prévoyance et de complémentaire santé, conformément aux articles 42 et 43 de la présente convention collective.

#### **Article 21**

##### **Indemnité d'entretien et frais de déplacement**

###### **Indemnité d'entretien**

Conformément à l'article D. 423-21 du code de l'action sociale et des familles, les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de la personne accueillie par un -e assistant -e familial -e couvrent les frais engagés par l'assistant -e familial -e pour la nourriture, l'hébergement, l'hygiène corporelle, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant, à l'exception des frais d'habillement, d'argent de poche, d'activités culturelles ou sportives spécifiques, de vacances ainsi que les fournitures scolaires, pris en charge au titre du projet individualisé pour l'enfant, mentionné à l'article L. 421-16 du code de l'action sociale et des familles.

On entend par déplacements de proximité ceux liés à la vie quotidienne de l'enfant ou de la personne placée, notamment ceux liés à la scolarité, à une activité éducative ou de loisirs, aux achats et soins ordinaires (médecin, dentiste ...) habituellement contenus dans l'indemnité d'entretien.

Le montant des indemnités et fournitures, prévues au premier alinéa ne peut être inférieur à 4 fois le minimum garanti mentionné à l'article L. 3231-12 du code du Travail. Il peut être modulé en fonction de l'âge de l'enfant.

L'assistant -e familial -e perçoit l'indemnité pour chaque journée où la personne placée est à son domicile ou reste à sa charge effective. Chaque journée commencée donne lieu au versement de l'indemnité d'entretien.

###### **Frais de déplacement**

Les frais de déplacement sont remboursés uniquement lorsque le déplacement est effectué dans le cadre du projet individuel, tel que défini dans le contrat d'accueil à la demande de l'employeur et dans l'intérêt exclusif de la personne accueillie.

Les frais de déplacement engagés dans le cadre de l'exercice d'un mandat électif ou syndical pour se rendre aux réunions des instances représentatives du personnel et/ou aux réunions de négociations, fixées à l'initiative de l'employeur, sont également pris en charge par l'employeur.

Le remboursement est calculé :

- sur la base des tarifs transports en commun,

ou lorsque l'utilisation de ceux-ci n'est pas possible

- sur la base des taux conventionnels tels que définis à l'article 8 de l'annexe 1 à la CCN du 15 mars 1966.

###### **Dispositions communes**

L'employeur mettra en place, pour les salarié -e -s qui en font la demande, une avance de frais.

#### **Article 22**

##### **Agrément et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de son agrément, le présent avenant sera applicable le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel.

Le présent avenant fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

### **Avis d'interprétation du 14 mai 2020**

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Nexem.

---

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FO.

• *Dossier d'intérêt général : interprétation de l'avenant 351 du 12 avril 2019 relatif au statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé*

*La CNPC rappelle que l'avenant n° 351 a vocation à améliorer le statut des assistants familiaux. À ce titre, les dispositions plus favorables appliquées antérieurement en entreprises (accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou usage) continuent à s'appliquer.*

### **Article 10.3 - Accueil mixte**

*L'indemnité est à entendre par jour et par accueil d'un enfant supplémentaire, sans être en-deçà des dispositions du CASF relatives à l'accueil intermittent.*

*Exemple :*

*- Une assistante familiale ayant une ancienneté de 3 ans accueille en continu 1 enfant.*

*- Elle perçoit à ce titre un coefficient de 305 points*

*- Si elle accueille un enfant en accueil permanent intermittent, la rémunération sera calculée sur la base du coefficient «pour 2 personnes accueillies», soit 478 point déduction faite de la fonction globale d'accueil de 146,30 points*

### **Article 10.4 - Indemnités pour sujétions exceptionnelles**

*Cette disposition n'a pas modifié l'avenant 305 ; elle n'a pas vocation à modifier les pratiques antérieures à cet avenant.*

#### **Article 10.1.4 - Traitement des entrées et sorties en cours de mois**

*Cette disposition s'applique uniquement aux accueils continus, en fonction de la durée du contrat :*

*- soit entre la date d'entrée et la fin du mois (par exemple, arrivée d'un enfant le 20/04 = 10 jours d'accueil continu) ;*

*- soit entre le début du mois et la sortie (par exemple, départ de l'enfant le 12/04 = 12 jours d'accueil continu) ; sans déduction des jours où l'enfant n'est pas confié (par exemple, week-end, internat, etc.).*

#### **Article 10.1.3 - Indemnité forfaitaire pour sujétion exceptionnelle de plus de 26 jours**

*L'indemnité est à entendre :*

*- pour chaque jour travaillé au-delà de 26 jours par mois, et par enfant présent ;*

*- par enfant, même lorsque le contrat d'un enfant est inférieur à 26 jours.*

*Exemples :*

*1/ Une assistante familiale accueille en continu 1 enfant présent tout le mois, puis elle accueille un 2<sup>ème</sup> enfant en continu à partir du 20 du mois.*

*L'indemnité devra compter deux enfants.*

*2/ Une assistante familiale accueille en continu un enfant 26 jours car il rentre en famille deux week-ends par mois. Elle accueille en relais un autre enfant tous les week-ends.*

*L'indemnité devra compter un enfant.*

*La CNPC préconise la rédaction d'un avenant venant préciser ces dispositions. Il est convenu entre les parties qu'une rédaction sera proposée par NEXEM lors de la prochaine CMP, le 28 mai 2020.*

## **Régime de prévoyance collectif**

### **Avenant n° 322 du 8 octobre 2010**

*[Agréé par arr.20 déc. 2010, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2011]*

*Mod. par Avenant n° 332, 4 mars 2015, agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

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

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC.

Mod. par Avenant n° 335, 4 déc. 2015, agréé par arr. 18 mars 2015, JO 7 avr. Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des services santé et services sociaux CFDT ;

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

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

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

Mod. par Avenant n° 347, 21 sept. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., les art. 1, 3 et 4 sont applicables le 1<sup>er</sup> jours du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément sous réserve de ce dernier. Concernant l'application de l'art. 5 voir l'art. 6 de l'avenant n° 347<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des services santé et services sociaux (CFDT).

Mod. par Avenant n° 357, 11 sept. 2020, non étendu, agréé par arr. 8 déc. 2020, JO 24 déc., applicable au 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 360, 10 déc. 2020, agréé par arr. 5 mars 2020, JO 24 avr.<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

Avenant n° 362, 8 oct. 2021, non étendu applicable au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2022 sous condition de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément et à défaut le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément, agréé par arr. 20 janv. 2022, JO 15 févr.<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux.

Mod. par Accord 2 oct. 2024, agréé par arr. 21 nov. 2024, JO 5 déc. et non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisations patronales :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des services de santé et services sociaux (CFDT) ;

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SYNEAS ;  
FEGAPEI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des syndicats chrétiens services santé et sociaux C.F.T.C.,  
Syndicat général enfance inadaptée et handicapée C.F.T.C.,  
Fédération des services de santé et sociaux C.F.D.T.,  
Fédération française de la santé de la médecine et de l'action sociale CFE C.G.C.,  
Fédération nationale de l'action sociale C.G.T. - F.O.  
Fédération de la santé et de l'action sociale C.G.T.

**Préambule**

Les Partenaires Sociaux se sont réunis pour faire le bilan des conditions de la mutualisation et redéfinir les conditions de couverture minima du régime de prévoyance conventionnel institué par l'Avenant n° 300 du 30 septembre 2005. Ces nouvelles couvertures sont détaillées par le présent Avenant n° 322 du 8 octobre 2010 dans les conditions ci-après. L'avenant n° 322 du 8 octobre 2010 se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions de l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005.

**Article 1**  
**Champ d'application**

*Mod. par Avenant n° 332, 4 mars 2015, agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAPEI ;  
SYNEAS.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;*

*Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;*

*Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;*

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

*Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC.*

*Mod. par Accord 2 oct. 2024, agréé par arr. 21 nov. 2024, JO 5 déc. et non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*AXESS.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des services de santé et services sociaux (CFDT) ;*

*Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT).*

Le présent Avenant n° 322 s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1<sup>er</sup> des dispositions permanentes de la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966. (Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées).

(Avenant n° 332, 4 mars 2015, agréé ; Accord 2 oct. 2024, agréé) Conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, la catégorie «cadres» s'entend aux termes du présent régime comme le personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent avenant (sous réserve dans ce dernier cas que le présent article soit toujours applicable).

(Accord, 2 oct. 2024, agréé) L'ensemble des garanties est maintenu dans les cas de suspension du contrat de travail, et, le cas échéant pour leurs ayants droit pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

— d'un maintien total ou partiel de salaire notamment en cas de congé maladie, accident du travail ou maladie professionnelle ou maternité/paternité ;

— d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (qu'elles soient versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) ;

— D'un revenu de remplacement versé par l'employeur notamment pour les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou toute période de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement, mobilité, ...)

Dans les cas ci-dessus, les cotisations demeurent dues (part patronale et part salariale). L'assiette des cotisations et des prestations est déterminée en fonction de l'indemnité versée au salarié, que les sommes aient le caractère de salaire ou de revenus de remplacement comme dans le cas de l'indemnité d'activité partielle.

Les garanties, l'assiette et la répartition des cotisations sont également maintenues pour les périodes de suspension du contrat de travail suivantes : congé non rémunéré dont la durée n'excède pas un mois consécutif ou pendant l'exercice du droit de grève.

Pour les autres cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au bénéfice des maintiens de rémunération, des indemnités ou revenus de remplacement visés ci-dessus, par exemple dans le cadre d'un congé sans maintien de la rémunération (congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de prévoyance. Toutefois, ces salariés peuvent demander à bénéficier du maintien des garanties décès (capital décès et/ou rentes éducation ou substitutive et handicap, cf. ci-après aux articles 2.3 et 3.3 de l'avenant), en cas de suspension du contrat de travail ne bénéficiant pas du maintien des cotisations et prestations, en s'acquittant de la cotisation totale afférente (part patronale et part salariale). Ce maintien des garanties décès est organisé avec l'organisme assureur.

Les garanties et les cotisations (part patronale et part salariale) reprennent effet à l'issue de la période de suspension ne donnant pas lieu du maintien décrite ci-dessus, ce dès la reprise effective du travail par le salarié.

## **Article 2 (nouveau)** **Garantie Capital Décès**

*Mod. par Avenant n° 347, 21 sept. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément sous réserve de ce dernier<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*NEXEM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des services santé et services sociaux (CFDT).*

*Mod. par Accord 2 oct. 2024, agréé par arr. 21 nov. 2024, JO 5 déc. et non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*AXESS.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des services de santé et services sociaux (CFDT) ;*

*Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT).*

## **Article 2.1** **Objet et montant de la garantie**

### **a**

En cas de décès des assurés cadres ou non cadres, ou d'Invalidité Absolue et Définitive (3<sup>ème</sup> catégorie Sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires tels que définis à l'article 2.2, le capital fixé comme suit, pour tout assuré :

— (Accord 2 oct. 2024, agréé) 200 % du salaire de référence franchises T1 et T2 défini à l'article 6.2 pour la garantie décès,

— (Accord 2 oct. 2024, agréé) 250 % du salaire de référence tranches T1 et T2 défini à l'article 6.2 pour la garantie Invalidité Absolue et Définitive,

Le versement du capital au titre de l'Invalidité Absolue et Définitive ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se substitue à la garantie Décès et y met fin par anticipation.

### **b**

Capital pour orphelin : le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou du concubin ou du pacsé, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers par parts égales d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès.

L'Invalidité Absolue et Définitive et l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % sont assimilées au décès pour l'attri-

bution de la prestation «capital pour orphelin».

## **Article 2.2**

### **Bénéficiaires des prestations**

En cas d'Invalidité Absolue et Définitive ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des capitaux dus lors du décès de l'assuré, sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'Organisme Assureur.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint survivant non divorcé ni séparé de corps judiciairement, à défaut au partenaire de Pacs ou au concubin notoire (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;
- à défaut à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales ;
- à défaut de descendants directs, à ses parents survivants par parts égales ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

Il est précisé que l'assuré peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre A/R adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire(s) n'ait (n'aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance.

La désignation du bénéficiaire devient irrévocable en cas d'acceptation par ce dernier, effectuée dans les conditions suivantes :

- soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé de l'assuré et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié à l'organisme assureur pour lui être opposable,
- soit par un écrit signé de l'assuré, du bénéficiaire désigné et de l'organisme assureur.

Si le bénéficiaire fait connaître dans ces conditions, en cours de contrat, son acceptation, l'assuré ne pourra plus modifier la désignation effectuée sans l'accord du bénéficiaire acceptant.

## **Article 2.3**

### **Suspension du contrat de travail non rémunérée supérieure à un mois**

À compter du deuxième mois de suspension du contrat de travail non rémunérée de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la Garantie Capital Décès, s'il s'acquitte des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

## **Article 3 (nouveau)**

### **Garantie Rente Éducation/Substitutive de conjoint, Rente Handicap**

*Mod. par Avenant n° 347, 21 sept. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément sous réserve de ce dernier<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*NEXEM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des services santé et services sociaux (CFDT).*

*Mod. par Accord 2 oct. 2024, agréé par arr. 21 nov. 2024, JO 5 déc. et non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*AXESS.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des services de santé et services sociaux (CFDT) ;*

*Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT).*

---

### **Article 3.1**

#### **Rente Éducation/Substitutive**

##### **a**

##### **Rente éducation**

En cas de décès de l'assuré cadre ou non cadre ou d'invalidité absolue et définitive (3<sup>ème</sup> catégorie Sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé à chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- jusqu'au 19<sup>ème</sup> anniversaire :
- (Accord 2 oct. 2024, agréé) 15 % du salaire de référence tranches T1 et T2 défini à l'article 6.2
- du 19<sup>ème</sup> au 26<sup>ème</sup> anniversaire (sous conditions d'étude ou événements assimilés) :
- (Accord 2 oct. 2024, agréé) 20 % du salaire de référence tranches T1 et T2 défini à l'article 6.2

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 200 € par mois

##### **b**

##### **Rente substitutive**

En cas d'absence d'enfant à charge, il est versé au conjoint, concubin ou partenaire de pacs, une rente temporaire de conjoint de :

- (Accord 2 oct. 2024, agréé) 5 % du salaire de référence tranches T1 et T2 défini à l'article 6.2

Cette rente est versée jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire.

Le versement des rentes éducation/substitutive par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente éducation/substitutive. En tout état de cause, le versement de la rente éducation/substitutive ayant débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

### **Article 3.2**

#### **Rente Handicap**

En cas de décès ou d'IAD de l'assuré cadre ou non cadre, il est versé une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de :

- 593,44 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018.

Le montant de la prestation de base sera revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation de l'organisme assureur.

Le bénéficiaire est le ou les enfant(s) handicapé(s) du participant à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues ci-dessous :

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaire(s), doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin-conseil, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès, du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'organisme assureur se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap, et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le versement des rentes Handicap par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente handicap. En tout état de cause, le versement de la rente handicap ayant débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

---

### **Article 3.3**

#### **Suspension du contrat de travail supérieure à un mois**

À compter du deuxième mois de suspension du contrat de travail de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la Garantie Rente Éducation/Substitutive, Rente Handicap, s'il s'acquitte de la totalité des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

### **Article 4 (nouveau)**

#### **Garantie incapacité Temporaire de travail**

*Mod. par Avenant n° 347, 21 sept. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément sous réserve de ce dernier<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*NEXEM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des services santé et services sociaux (CFDT).*

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières complémentaires les assurés cadres ou non cadres qui se trouvent momentanément dans l'incapacité médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident et ayant donné lieu à la production d'un certificat d'arrêt de travail auprès du régime général.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pris en compte par la Sécurité sociale, l'Organisme Assureur verse des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

#### **Point de départ de l'indemnisation**

Les indemnités journalières sont servies à compter du 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de 90 jours discontinus d'arrêt de travail.

Cette période de franchise discontinue est appréciée au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en décomptant tous les jours d'arrêts (indemnisés ou non par l'organisme assureur) intervenus au cours des 12 mois consécutifs antérieurs.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail, fera l'objet d'une indemnisation dès le premier jour d'arrêt.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des dispositions réglementaires prévues concernant la transmission tardive de l'arrêt de travail à la Sécurité Sociale, il est prévu que celle-ci puisse se désengager sur le montant des prestations Indemnités Journalières. Dans ce cas, le versement des indemnités journalières complémentaires versées par l'Organisme Assureur, ne se ferait qu'après accord de la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance sous déduction d'une indemnité Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique, sans toutefois se substituer à celle de la Sécurité Sociale.

#### **Montant de la prestation**

— 78 % du salaire brut à payer défini à l'article 6.2

La prestation est versée sous déduction des prestations brutes de CSG et de CRDS de la Sécurité Sociale ou le cas échéant reconstituée de manière théorique.

Le total perçu par le salarié (Sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

#### **Terme de l'indemnisation**

La prestation cesse d'être versée :

— dès la reprise du travail

— à la liquidation de sa pension de retraite, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur,

— à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle,

— et au plus tard, au 1 095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

— En tout état de cause au jour de son décès.

### **Article 5 (nouveau)**

#### **Garantie incapacité Permanente Professionnelle et invalidité**

*Mod. par Avenant n° 347, 21 sept. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément sous réserve de ce dernier<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*



### **Article 5.1** **Objet et montant de la garantie**

En cas d'Invalidité ou d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre, l'Organisme Assureur verse une rente en complétant le cas échéant celle de la Sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la Sécurité Sociale est défini comme suit :

**a.** En cas d'invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie Sécurité sociale :

48 % du salaire brut à payer défini à l'article 6.2

**b.** En cas d'invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie Sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :

78 % du salaire brut à payer défini à l'article 6.2

**c.** En cas d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % :

$R \times 3 n / 2$  ( $R = 78 \%$  du salaire brut à payer défini à l'article 6.2 ;  $n =$  taux d'incapacité déterminé par la Sécurité Sociale).

Le total perçu par le salarié (Sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

La prestation cesse d'être versée :

— au jour de l'attribution de la pension de vieillesse

— au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1.b ci-dessus,

— au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1.c ci-dessus,

— au jour de la reprise à temps complet,

— au jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques,

— En tout état de cause, au jour du décès de l'assuré,

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure ou égale à 66 % (pour les rentes visées à l'article 5.1.b) ou supérieure ou égale à 33 % (pour les rentes visées à l'article.c).

### **Article 6 (nouveau)** **Salaires de référence**

*Mod. par Avenant n° 347, 21 sept. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément sous réserve de ce dernier<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

NEXEM.

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des services santé et services sociaux (CFDT).*

*Mod. par Accord 2 oct. 2024, agréé par arr. 21 nov. 2024, JO 5 déc. et non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

AXESS.

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des services de santé et services sociaux (CFDT) ;*

*Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT).*

### **Article 6.1** **Salaire servant de base au calcul des cotisations**

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

— (Accord 2 oct. 2024, agréé) Tranche 1 : rémunérations jusqu'à une fois le plafond mensuel de la sécurité sociale soit pour 2024, de 0 euros à 3864 euros ;

— (Accord 2 oct. 2024, agréé) Tranche 2 : rémunérations à partir de une fois le plafond mensuel de la sécurité sociale jusqu'à 8 fois ce même plafond soit pour 2024 de 3864 euros à 30 912 euros.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

## **Article 6.2**

### **Salaire servant de base au calcul des prestations**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire fixe brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils qui précèdent l'événement ouvrant droits aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cadre où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 6.1 ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Concernant les garanties indemnitaires, en aucun cas, le cumul des prestations de la Sécurité sociale du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

## **Article 7 (nouveau)**

### **Taux de cotisations**

*Mod. par Avenant n° 347, 21 sept. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable :*

— Les dispositions des articles 7.1 et 7.2 relatifs aux taux de cotisations non-cadres et cadres entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

— Les dispositions de l'article 7.3.1 Fonds de solidarité mutualisé remplacent les dispositions conventionnelles relatives au fonds de solidarité (article 7.4 fonds de solidarité au sein de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant 335) à compter de la date de mise en œuvre de la désignation d'un organisme gestionnaire du fonds de solidarité mutualisé.

— Les dispositions de l'article 7.3.2 obligation d'investissement pour la prévention entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le montant de l'investissement de l'article 7.3.2. pour l'année 2018 peut être utilisé dans le cadre du plan d'action élaboré pour l'année 2019.

— Concernant les entreprises dans lesquelles le comité social et économique n'est pas mis en place à la date d'entrée en vigueur de l'article 7.3.2 Obligation d'investissement pour la prévention, c'est le comité d'entreprise (le cas échéant après avis du comité d'hygiène et de sécurité selon ses attributions), à défaut les délégués du personnel qui exerce ces attributions.<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*NEXEM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des services santé et services sociaux (CFDT).*

*Mod. par Avenant n° 360, 10 déc. 2020, agréé par arr. 5 mars 2020, JO 24 avr.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*NEXEM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CGT.*

*Mod. par Avenant n° 362, 8 oct. 2021, non étendu applicable au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2022 sous condition de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément et à défaut le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément, agréé par arr. 20 janv. 2022, JO 15 févr.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*NEXEM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT ;*

*CFTC Santé Sociaux.*

*Avenant n° 362, 8 oct. 2021, non étendu applicable au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2022 sous condition de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément et à défaut le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément, agréé par arr. 20 janv. 2022, JO 15 févr.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux.

Avenant n° 363, 28 nov. 2023, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv.2024, agréé par arr. 6 fév. 2024, JO 28 fév.<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

Mod. par Accord 2 oct. 2024, agréé par arr. 21 nov. 2024, JO 5 déc. et non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisations patronales :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des services de santé et services sociaux (CFDT) ;

Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT).

**7.1**

**(Avenant n° 363, 28 nov. 2023, agréé, non étendu) - Salariés Non-Cadres**

Dans le cadre de la mutualisation du régime de prévoyance, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des Organismes Assureurs recommandés les taux de cotisations sont fixés à :

**(Accord 2 oct. 2024, agréé) 2,49 % T1 et 2,49 %T2.**

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

• (Accord 2 oct. 2024, agréé) 1,245 % T1, T2 à la charge du salarié et de

• (Accord 2 oct. 2024, agréé) 1,245 % T1, T2 à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

(Accord 2 oct. 2024, agréé)

Non cadres						
Garanties Obligatoires	À la charge l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès	0,43 %	0,43 %			0,43 %	0,43 %
Rente Éducation et Rente Substitutive	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Rente Handicap	0,021 %	0,021 %			0,021 %	0,021 %
Incapacité Temporaire			0,88 %	0,88 %	0,88 %	0,88 %
Invalidité IPP	0,664 %	0,664 %	0,365 %	0,365 %	1,029 %	1,029 %
Total	1,245 %	1,245 %	1,245 %	1,245 %	2,49 %	2,49 %

En dehors du régime mutualisé mis en place auprès des assureurs recommandés en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la cotisation applicable dans l'entreprise pour le régime collectif et obligatoire de prévoyance doit être prise en charge a minima à 50 % par l'employeur.

**7.2**

**(Avenant n° 363, 28 nov. 2023, agréé, non étendu) - Salariés Cadres**

Dans le cadre de la mutualisation du régime de prévoyance, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécu-

rité sociale, auprès des Organismes Assureurs recommandés les taux de cotisations sont fixés à :

**2,49 % T1 et 3,75 % T2.**

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

— 0,65 % T1 et 1,875 % T2 à la charge du salarié et de

— 1,84 % T1 et 1,875 % T2 à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

(Accord 2 oct. 2024, agréé)

Cadres						
Garanties Obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès	0,620 %	0,620 %			0,620 %	0,620 %
Rente Éducation et Rente Substitutive	0,130 %	0,130 %			0,130 %	0,130 %
Rente Handicap	0,021 %	0,021 %			0,021 %	0,021 %
Incapacité Temporaire			0,650 %	1,150 %	0,650 %	1,150 %
Invalidité IPP	1,069 %	1,104 %		0,725 %	1,069 %	1,829 %
Total	1,84 %	1,875 %	0,65 %	1,875 %	2,49 %	3,75 %

En dehors du régime mutualisé mis en place auprès des assureurs recommandés en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le respect des dispositions relatives au financement employeur de la prévoyance de l'encadrement (1,5 % de la Tranche A), la cotisation applicable dans l'entreprise pour le régime collectif et obligatoire de prévoyance doit être prise en charge a minima à 50 % par l'employeur.

### Article 7.3

#### Fonds de Solidarité et investissement pour la prévention

##### Article 7.3.1

##### Fonds de solidarité mutualisé

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la Commission Nationale Paritaire de Négociation (Avenant n° 360, 10 déc. 2020, non étendu : les termes «commission nationale paritaire de négociation» sont remplacés par les termes «commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation») décide d'instaurer un fonds de Solidarité dont l'objectif est de permettre :

— le financement d'actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels [notamment le risque musculo-squelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail] et l'amélioration de la qualité de vie au travail,

— la prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et anciens salariés ; des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux. Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la Commission Nationale Paritaire de Négociation (Avenant n° 360, 10 déc. 2020, non étendu : les termes «commission nationale paritaire de négociation» sont remplacés par les termes «commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation») décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de Solidarité en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix d'un organisme gestionnaire se fera à la suite d'un appel d'offre répondant aux règles de transparence en vigueur. La désignation sera effective au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le règlement du fonds est établi par la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance, afin de déterminer

---

les orientations des actions de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des actions du fonds et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidés par les partenaires sociaux de la branche. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. À cette fin, l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de minimum 2 % sur les cotisations versées au titre des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Les entreprises versent le prélèvement au gestionnaire du fonds, soit directement soit par l'intermédiaire de leur assureur, dès lors que le contrat d'assurance le prévoit.

### **Article 7.3.2**

#### **(Avenant n° 362, 8 oct. 2021, agréé, non étendu) - Obligation d'investissement pour la prévention**

En l'absence d'accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie au Travail et en complémentarité de la contribution au fonds de solidarité prévue à l'article 44.5 de la convention collective, les entreprises ont l'obligation de consacrer, chaque année, au moins 0,1 % de leur masse salariale brute à des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail allant au-delà de la construction ou de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels. En outre, l'investissement prévention ne peut financer les expertises auxquelles le comité social et économique décide de recourir dans le cadre de ses attributions. Les actions financées par l'obligation d'investissement prévention répondent aux orientations définies annuellement par les partenaires sociaux par décision de la CPPNI.

Le montant de l'investissement pour la prévention pour une année est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année antérieure. Dans le cas où le plan d'action n'aurait pu être mis en œuvre de manière complète dans l'année en cours, la somme restante complète le financement du plan d'action de l'année suivante. Les sommes relatives à l'obligation d'investissement prévention restent à investir tant que l'entreprise n'a pas réalisé entièrement son obligation.

Pour la mise en œuvre de cet investissement, il sera établi, au sein de chaque entreprise, un plan prévisionnel d'actions (sur lequel sera fléchée l'obligation d'investissement prévention) et un rapport de bilan des actions réalisées. Le plan prévisionnel et le bilan des actions réalisées sont soumis pour avis chaque année au comité social et économique (CSE). Ces documents sont intégrés à la base de données économique et sociale unique.

Dans les entreprises dépourvues de CSE, l'employeur propose l'inscription du plan prévisionnel et du bilan des actions, à l'ordre du jour du droit d'expression direct et collectif des salariés ou par tout autre moyen permettant l'expression des salariés sur ces documents.

Cet investissement pourra, le cas échéant, être considéré comme la part de cofinancement des actions en entreprise du fonds de solidarité définies à l'article 44 de la convention selon les règles fixées par les partenaires sociaux pour la gestion du fonds de solidarité.

Les partenaires sociaux mettent en œuvre un suivi annuel au niveau conventionnel de la réalisation de cette obligation.

### **Article 8**

#### **Assurance du régime de prévoyance conventionnel**

*Mod. par Avenant n° 357, 11 sept. 2020, non étendu, agréé par arr. 8 déc. 2020, JO 24 déc., applicable au 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*NEXEM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CGT.*

Les Organismes Assureurs recommandés pour assurer la mutualisation de la couverture des garanties Décès, Incapacité Temporaire de Travail, Invalidité, Incapacité Permanente Professionnelle, prévues par la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966 sont :

— Mutex, Entreprise régie par le Code des assurances - RCS Nanterre n° 529 219 040 - Siège social : 140 avenue de la république - CS 30007 - 92327 Châtillon Cedex. La distribution et la gestion sont confiées à Chorum Conseil - SAS d'intermédiation en assurance - RCS Nanterre 833 426 851 - répertoire ORIAS 170 073 20. Siège social : 4-8 rue Gambetta - 92240 Malakoff.

— OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'institutions de prévoyance régie par l'article L 931-2 du Code de la Sécurité sociale. SIREN : 788 334 720 - Siège social : 17 rue de Marignan

- CS 50003 - 75008 Paris

— APICIL Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale. SIREN : 321 862 500 - Siège social : 38 rue François Peissel - 69300 Caluire et Cuire

— AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale-membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R SIREN : 333 232 270 - Siège social : 14-16 boulevard Malesherbes - 75008 Paris

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance de la période quinquennale.

## **Article 9**

### **Reprise des en cours**

*(Annulé par Avenant n° 357, 11 sept. 2020, non étendu)*

*Mod. par Avenant n° 335, 4 déc. 2015, agréé par arr. 18 mars 2015, JO 7 avr. Applicable à compter du 1<sup>er</sup>. 2016<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAPEI ;*

*SYNEAS.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des services santé et services sociaux CFDT ;*

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

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

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

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi du n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des établissements ayant régularisé leur adhésion auprès des Organismes Assureurs sont garantis à la date d'effet du présent Avenant 335, pour les prestations suivantes :

— l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,

— les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non,

— Pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'éventuel différentiel pour les garanties non encore indemnisées dans le cadre du contrat précédent :

**m** Le Décès, les Rentes OCIRP, l'incapacité permanente (ou Invalidité permanente) pour les salariés percevant des indemnités journalières au 31 décembre 2015,

**m** Le Décès et les Rentes OCIRP pour les salariés percevant des rentes d'invalidité au 31 décembre 2015,

— le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part si les établissements concernés communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où un établissement, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent Avenant n° 335 au régime de prévoyance auprès d'un autre Organisme Assureur que ceux recommandés à l'Article 10, viendrait à rejoindre le régime conventionnel après le 1<sup>er</sup> juillet 2016, une pesée spécifique du risque représenté par cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation conventionnelle.

Dans ce cas, les Organismes Assureurs recommandés ci-avant calculeront la prime additionnelle, due par l'établissement, nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

En cas de changement des Organismes Assureurs recommandés, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les Organismes Assureurs débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie par les contrats en application du présent Avenant n° 335, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité, décès et de rente d'éducation sera assurée par les nouveaux Organismes Assureurs recommandés.

---

## **Article 10** **Suivi du régime de prévoyance**

*(Devient Article 9 par Avenant n° 357, 11 sept. 2020, non étendu)*

*Mod. par Avenant n° 335, 4 déc. 2015, agréé par arr. 18 mars 2015, JO 7 avr. Applicable à compter du 1<sup>er</sup>. 2016<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEGAPEI ;*

*SYNEAS.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des services santé et services sociaux CFDT ;*

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

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

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

*Mod. par Avenant n° 357, 11 sept. 2020, non étendu, agréé par arr. 8 déc. 2020, JO 24 déc., applicable au 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*NEXEM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CGT.*

Les signataires du présent avenant n° 335 décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance sera effectué par la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance.

La Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance se fera assister pour la mise en place et le suivi des régimes par les experts de son choix.

## **Article 11** **Effet - Durée**

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

## **Avenant n° 332 du 4 mars 2015**

*[Agréé par arr. 22 juill. 2015, JO 1<sup>er</sup> août applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel]*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*FEGAPEI ;*

*SYNEAS.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*Fédération nationale des Syndicats Santé sociaux : CFTC ;*

*Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;*

*Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;*

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

*Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC.*

### **Préambule**

*Les parties signataires se sont réunies afin d'examiner les résultats du régime de prévoyance conventionnel qu'elles ont institué, notamment par l'avenant 322 du 8 octobre 2010. Constatant la forte dégradation des résultats du régime mutualisé, elles ont convenu de la nécessité de modifier certaines garanties dans le but d'assurer la pérennité de ce régime au bénéfice des salariés et des entreprises appliquant la convention collective du 15 mars 1966.*

*Les parties signataires sont également conscientes du nécessaire besoin de financement de la portabilité des droits des salariés, qui entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 dans la branche, conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.*

*Par ailleurs, concomitamment à cette négociation, les partenaires sociaux ont mis en place une enquête paritaire*

---

*comprenant des éléments quantitatifs et qualitatifs permettant d'identifier les causes de la sinistralité du régime de prévoyance.*

*Ces éléments ont vocation à dégager des pistes d'actions visant à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail, réduire l'absentéisme et améliorer la prévention des risques professionnels.*

*Conscients de la nécessité et de l'importance de travailler sur la promotion de la santé au travail et la qualité de vie au travail, les partenaires sociaux, représentant des salariés et des employeurs, s'engagent à élaborer dès 2015 de manière paritaire un plan d'actions permettant de répondre à ces objectifs.*

*Ce plan d'actions paritaire aura vocation à être décliné dans l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention collective. Les représentants des employeurs et des salariés en assureront la promotion et le suivi.*

*C'est dans ces conditions qu'il a été convenu de modifier, par les mesures suivantes, le régime de prévoyance conventionnel.*

#### **Article 1** **Champ d'application**

*(Voir l'article 1 de l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010)*

#### **Article 2** **Modification de garanties**

*Voir les articles 2.1 ; 3.2, 4 et 5 de l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010*

#### **Article 3** **Modification des cotisations**

*(Voir l'article 7 de l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010)*

#### **Article 4** **Mise en place de la portabilité des garanties du présent régime**

*Le maintien des prestations du présent régime au titre de la portabilité, en application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.*

*Le maintien des garanties s'effectue par le biais d'un financement assuré par mutualisation intégré aux taux de cotisations applicables aux salariés en activité.*

*L'employeur mentionne le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail*

*L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.*

#### **Article 5** **Effet et Durée**

*Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.*

*Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.*

*Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'agrément.*

*Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.*

*Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.*



---

## **SALAIRES ET PRIMES**

### ***Avenant n° 307 du 2 mars 2007***

[Agréé par arr. 26 avr. 2007, JO 13 mai]

#### **Article 1er**

*En parité avec les mesures générales intervenues dans la Fonction Publique, à savoir :*

- + 0,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2006
- + attribution d'un point d'indice supplémentaire au 1<sup>er</sup> novembre 2006
- + 0,8 % au 1<sup>er</sup> février 2007

#### **1.1**

*La valeur du point conventionnelle est majorée de 0,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2006, soit une valeur du point de 3,60 €.*

#### **1.2**

*En lieu et place d'un point d'indice supplémentaire soit 1,25 points de coefficient conventionnel, la valeur du point est majorée de 0,20 %, soit une valeur du point de 3,61 € au 1<sup>er</sup> novembre 2006.*

#### **1.3**

*La valeur du point conventionnelle est majorée de 0,8 % au 1<sup>er</sup> février 2007, soit une valeur du point de 3,64 €.*

#### **Article 2**

*Sous réserve de l'agrément de l'avenant 306 du 2 mars 2007 (NDLR : accord non agréé par arr. 26 avr. 2007, JO 13 mai) relatif au rattachage de la modération salariale accompagnant la réduction du temps de travail, les valeurs du point seront portées à :*

*au 1<sup>er</sup> janvier 2007 = 3,64 €*

*au 1<sup>er</sup> février 2007 = 3,67 €*

#### **Article 3**

*Les dispositions du présent avenant sont applicables sous réserve de leur agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.*

### ***Avenant n° 311 du 16 octobre 2007***

[Agréé par arr. 10 juill. 2008, JO 19 juill.]

#### **Article 1er**

*La valeur du point conventionnelle est majorée de 0,8 % au 1<sup>er</sup> novembre 2007, soit une valeur de 3,67 €.*

#### **Article 2**

*Sous réserve de l'agrément de l'avenant n° 310 du 16 octobre 2007 relatif au rattrapage de la modération salariale accompagnant la réduction du temps de travail, la valeur du point est portée à :*

*au 1<sup>er</sup> Janvier 2008 : 3,70 €<sup>(1)</sup>*

*(1) L'avenant n° 310 du 16 octobre 2007 a fait l'objet d'un refus d'agrément (Arr. 10 juill. 2008, JO 19 juill.). La valeur du point reste donc fixée à 3,67 euros depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2007.*

#### **Article 3**

*Les dispositions du présent avenant sont applicables sous réserve de leur agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action sociale et des Familles.*

### ***Avenant n° 314 du 5 mars 2008***

[Agréé par arr. 11 déc. 2008, JO 18 déc.]

*Mod. par Avenant n° 345, 20 juill. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

NEXEM.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT.

---

*Mod. par Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé par arr. 3 août 2021, JO 18 août, applicable sous réserve d'agrément à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

NEXEM.

*Syndicat(s) de salariés :*

FSS CFDT.

**Article 1er**

*Mod. par Avenant n° 345, 20 juill. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

NEXEM.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT.

*Mod. par Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé par arr. 3 août 2021, JO 18 août, applicable sous réserve d'agrément à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

NEXEM.

*Syndicat(s) de salariés :*

FSS CFDT.

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

*(Avenant n° 345, 20 juill. 2018, agréé) Le salaire minimum conventionnel est fixé à 371 points et à 381 points avec sujétions d'internat.*

*(Avenant n° 361, 9 juin 2021, agréé) Le salaire minimum conventionnel est fixé à 373 points et à 383 points avec sujétions d'internat.*

**Article 2**

*Les dispositions du présent avenant sont applicables sous réserve de leur agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action sociale et des Familles.*

**Décision patronale du 16 décembre 2008**

[Agréé par arr. 11 févr. 2009, JO 25 févr.]

En l'absence d'accord salarial et dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée pour 2008 :

— La Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (FEGAPEI)

14 rue de la Tombe Issoire - 75014 Paris

— Le Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (Snasea)

47 rue Eugène Oudiné - 75013 Paris

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

11 bis rue Eugène Varlin - CS 60111 - 75468 Paris Cedex 10

décident, sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 314-16 du CASF, de l'attribution d'une prime exceptionnelle à chaque salarié présent au 31 décembre 2008 et avant travaillé au sein de l'entreprise au moins 6 mois sur l'année 2008.

Le montant de cette prime unique est de 70 euros bruts pour un salarié à temps plein. Il est proratisé en fonction de la durée contractuelle de travail.

Cette prime est versée au mois de décembre 2008.

**Avenant n° 320 du 4 mars 2009**

[Agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct. et non encore étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2009]

**Article 1er**

*La valeur du point conventionnel est majorée de 1,24 % au 1<sup>er</sup> janvier 2009.*

*La valeur du point est ainsi portée à 3.72 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2009.*

---

## Article 2

*Les dispositions du présent avenant sont applicables sous réserve de leur agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.*

### ***Avenant n° 321 du 1<sup>er</sup> juin 2010***

*[Agréé par arr.30 juill. 2010, JO 1<sup>er</sup> sept.]*

#### **Article 1<sup>er</sup> Valeur du point**

*La valeur du point conventionnel est majorée de 0,6 % au 1<sup>er</sup> janvier 2010.*

*La valeur du point est ainsi portée à 3,74 euros à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2010.*

#### **Article 2 Agrément et entrée en vigueur**

*Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur après agrément.*

### ***Avenant n° 326 du 25 octobre 2013***

*[Agréé par arr.10 déc. 2013, JO 27 déc. et agréé par arr. 28 janv. 2015, JO 8 févr.]*

*L'arrêté d'agrément du 10 décembre 2013 a été annulé par le tribunal administratif de Paris dans une décision du 10 décembre 2014 en raison d'une irrégularité de procédure (TA Paris, 10 déc. 2014, n° 1410913/3-2). Selon la Direction générale de la Cohésion sociale (DGCS) cette annulation «doit être sans impact pour les salariés concernés» et un nouvel arrêté d'agrément devrait être prochainement publié au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

(1)

*TA (Tribunal administratif) du 10 décembre 2014*

*Paris*

*1410913/3-2*

*2<sup>e</sup> chambre*

*Département de l'Orne*

*Vu la requête, enregistrée le 1<sup>er</sup> juillet 2014, présentée par le département de l'Orne, représenté par le président du conseil général ; le département de l'Orne demande au tribunal d'annuler l'arrêté en date du 10 décembre 2013, relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social privé à but non lucratif, par lequel le ministre des affaires sociales et de la santé a agréé l'avenant n° 326 du 25 octobre 2013 à la convention collective du 15 mars 1966 portant sur la revalorisation de la valeur du point ;*

*Il soutient que :*

*- la procédure est irrégulière ; la commission consultative d'évaluation des normes (CCEN) n'a pas été consultée ; la commission nationale d'agrément (CNA) a été insuffisamment consultée ; les règles de quorum n'ont pas été respectées ;*

*- l'arrêté attaqué a un caractère rétroactif ;*

*Vu l'arrêté attaqué ;*

*Vu le mémoire en défense, enregistré le 1<sup>er</sup> juillet 2014, présenté par le ministre des affaires sociales et de la santé qui conclut au rejet de la requête ;*

*Il soutient que :*

*- la commission consultative d'évaluation des normes n'avait pas à être consultée, l'arrêté attaqué ne revêtant pas un caractère réglementaire ;*

*- la consultation de la commission nationale d'agrément a été régulière ; aucun quorum n'était exigé ; les informations communiquées à la commission nationale d'agrément étaient suffisantes ;*

*- le ministre n'a commis aucune erreur manifeste d'appréciation ;*

*- les agréments peuvent légalement avoir un caractère rétroactif ;*

*Vu le mémoire, enregistré le 1<sup>er</sup> août 2014, présenté par le département de l'Orne qui conclut aux mêmes fins que sa requête par les mêmes moyens ;*

*Vu le mémoire, enregistré le 23 septembre 2014, présenté par le ministre des affaires sociales et de la santé qui conclut aux mêmes fins que son précédent mémoire par les mêmes moyens ;*

*Vu les autres pièces du dossier ;*

*Vu le code général des collectivités territoriales ;*

*Vu le code de la sécurité sociale*

*Vu le code de l'action sociale et des familles ;*

*Vu la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales ;*

*Vu le décret n° 2006-672 du 8 juin 2006 relatif à la création, à la composition et au fonctionnement de commissions administratives à caractère consultatif ;*

*Vu le code de justice administrative ;*

*Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;*

*Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 19 novembre 2014 ;*

*- le rapport de M. Serignac ;*

*- et les conclusions de M. de Souza Dias, rapporteur public ;*

*1. Considérant que par avenant n° 326 en date du 25 octobre 2013 à la convention collective nationale de travail des établissements et services*

pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, la valeur du point a été revalorisée à 3,76 euros avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2013 ; que par arrêté en date du 10 décembre 2013, le ministre des affaires sociales et de la santé a agréé cet avenant ; que le département de l'Orne demande l'annulation de cet arrêté ;

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles : « Les conventions collectives de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif dont les dépenses de fonctionnement sont, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, supportées, en tout ou partie, directement ou indirectement, soit par des personnes morales de droit public, soit par des organismes de sécurité sociale, ne et prennent effet qu'après agrément donné par le ministre compétent après avis d'une commission où sont représentés des élus locaux et dans des conditions fixées par voie réglementaire. (...) » ; qu'aux termes de l'article R. 314-197 du même code : « Sous réserve des dispositions de l'article R. 314-200, l'agrément mentionné à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles est donné par le ministre chargé de l'action sociale. / Les conventions ou accords sont transmis par lettre recommandée avec avis de réception par toute partie signataire au ministre chargé de l'action sociale, dont les services assurent le secrétariat de la Commission nationale d'agrément qui en accuse réception par lettre recommandée avec avis de réception. (...) » ; qu'aux termes de l'article R. 314-198 du même code : « I. - La Commission nationale d'agrément comprend : / a) Un représentant du ministre chargé de l'action sociale, président ; / b) Un représentant du ministre chargé du travail ; / c) Un représentant du ministre chargé de la sécurité sociale ; / d) Un représentant du ministre chargé du budget ; / e) Un représentant du garde des sceaux, ministre de la justice ; / f) Un représentant du ministre chargé des collectivités territoriales ; / g) Trois présidents de conseil général désignés par l'Assemblée des départements de France ou leurs représentants ; / Elle comprend également, à titre consultatif : / a) Le directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés ou son représentant ; / b) Le directeur de la Caisse nationale d'allocations familiales ou son représentant ; / c) Le directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ou son représentant ; / d) Le directeur de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie ou son représentant (...) » ;

3. Considérant qu'il résulte des dispositions des articles L. 341-6, R. 314-197 et R. 314-198 précités que le ministre des affaires sociales était tenu de consulter la commission nationale d'agrément ; que celle-ci s'est réunie le 21 novembre 2013 ;

4. Considérant qu'il résulte des pièces du dossier que l'ensemble des représentants a été régulièrement convoqué à la réunion du 21 novembre 2013 mais que seuls deux membres étaient présents ; que le ministre soutient que les dispositions précitées n'imposaient aucun quorum ; qu'il résulte toutefois de l'article 11 du décret du 8 juin 2006 susvisé que : « Le quorum est atteint lorsque la moitié au moins des membres composant la commission sont présents, y compris les membres prenant part aux débats au moyen d'une conférence téléphonique ou audiovisuelle, ou ont donné mandat (...) » ; que la commission étant composée de neuf membres titulaires, le quorum n'a donc pas été atteint ; que dès lors la consultation de la commission nationale d'agrément était irrégulière ;

5. Considérant qu'il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, que l'arrêté doit être annulé ;  
**DECIDE :**

Article 1<sup>er</sup> : L'arrêté en date du 10 décembre 2013, relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social privé à but non lucratif, par lequel le ministre des affaires sociales et de la santé a agréé l'avenant n° 326 du 25 octobre 2013 à la convention collective du 15 mars 1966 portant sur la revalorisation de la valeur du point est annulé.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié au président du conseil général de l'Orne et au ministre des affaires sociales et de la santé.

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGC ;

CFTC.

#### **Article 1er valeur du point**

La valeur du point est portée à 3,76 euros à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013.

#### **Article 2 Agrément et entrée en vigueur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur après agrément.

### **Avenant n° 340 du 29 novembre 2017**

[Agréé par arr. 8 févr. 2018, JO 17 févr.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT santé sociaux.

Il a été convenu ce qui suit :

#### **Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle relative à la politique salariale, suite à l'avenant n° 339 du 30 août 2017 relatif à la politique salariale, non agréé par la DGCS, les partenaires sociaux se sont réunis et ont convenu ce qui suit.

---

**Article 1er**  
**Valeur du point**

*La valeur du point est portée à 3,77 euros à compter du 1<sup>er</sup> février 2017.*

**Article 2**  
**Agrément et entrée en vigueur**

*Le présent avenant est à durée indéterminée.*

*Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur après agrément.*

**Avenant n° 348 du 16 octobre 2018**

[Agréé par arr. 28 nov. 2018, JO 1<sup>er</sup> déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

*Il a été convenu ce qui suit :*

**Préambule**

*L'avenant n° 347 relatif au régime de prévoyance collectif prévoit, parmi ses mesures ayant vocation à équilibrer le régime, l'augmentation de la cotisation prévoyance. Cette mesure impacte les salaires nets des salariés de la branche.*

*Après la conclusion de cet avenant, les partenaires sociaux ont souhaité que le reliquat de l'enveloppe allouée par les pouvoirs publics puisse aller dans le sens d'une compensation des impacts de ce dernier sur les rémunérations des salariés de la branche.*

*C'est pourquoi, dans le cadre de la négociation annuelle relative à la politique salariale, les partenaires sociaux ont ciblé en priorité les populations de salariés les plus impactées par l'augmentation de la cotisation prévoyance.*

*Les partenaires sociaux se sont réunis et sont convenus de ce qui suit.*

**Article 1**  
**Évolution de l'indemnité de sujétion spéciale**

*À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article 1er bis du titre I<sup>er</sup> de l'annexe 1 est portée à 8,48 %.*

*À cet effet, le terme «8,21 %» est remplacé dans toutes les dispositions de la convention collective du 15 mars 1966 et ses annexes par le terme «8,48 %».*

**Article 2**  
**Versement d'une prime exceptionnelle**

*Une prime exceptionnelle sera versée en une seule fois aux salariés qui répondent aux trois conditions suivantes :*

- ne pas bénéficier de l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article 1er bis du titre I<sup>er</sup> de l'annexe 1 ;*
- être présent dans les effectifs de l'association au 15 décembre 2018 ;*
- avoir un coefficient d'au plus 848 points.*

*Le coefficient sera ici entendu strictement comme suit : coefficient indiciaire + indemnités prévues par l'article 12-2 de l'annexe 6 exprimées sous forme de points.*

*La prime exceptionnelle est de 12 points pour un emploi à temps plein au 15 décembre 2018.*

*Pour un emploi occupé à temps partiel, le montant de la prime sera proratisé en fonction de la durée contractuelle arrêtée au 15 décembre 2018.*

**Article 3**  
**Agrément et entrée en vigueur**

*Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.*

*Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, sous réserve d'agrément, le 1<sup>er</sup> janvier 2018.*

---

## ***Recommandation patronale de Nexem du 2 mai 2019***

[Agréée par arr. 12 juin 2019, JO 2 juill., applicable après son agrément]

### **Article 1er** ***Valeur du point***

L'article 1er de l'annexe 1 à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 est modifié comme suit : la valeur du point est portée à 3,80 euros à compter du 1<sup>er</sup> février 2019.

### **Article 2** ***Agrément et entrée en vigueur***

Conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur après agrément.

## ***Avenant n° 354 du 23 juin 2020***

[Non étendu, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2020]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

### ***Préambule***

Dans le cadre de la négociation annuelle relative aux mesures salariales, les partenaires sociaux ont convenu que l'évolution du taux directeur annoncée lors de la conférence salariale du 27 février 2020 ne permettait pas de prendre en compte les enjeux et les besoins prégnants du secteur, tels que : attractivité des débuts de carrière, égalité femme-homme, prise en compte des métiers émergents et métiers en tension, etc.

Les partenaires sociaux, actant de l'insuffisance de l'enveloppe, ont toutefois convenu de la mobiliser pour éviter que des niveaux de rémunération conventionnels se retrouvent immergés sous le montant du Smic en vigueur à la date du présent avenant, et ce, au moyen d'une mesure catégorielle à destination des salariés non-cadres.

En outre, afin que les besoins du secteur puissent être reconnus et financés par les pouvoirs publics, les partenaires sociaux conviennent de l'ouverture de négociations pour la mise en place d'une nouvelle classification conventionnelle et système de rémunération.

Les partenaires sociaux se sont réunis et sont convenus de ce qui suit.

### **Article 1** ***Évolution de l'Indemnité de sujétion spéciale***

À compter du 1<sup>er</sup> février 2020, l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article 1<sup>er</sup> bis du titre 1<sup>er</sup> de l'annexe 1 est portée à 9,21 %.

À cet effet, le terme «8,48 %» est remplacé dans toutes les dispositions de la convention collective du 15 mars 1966 et ses annexes par le terme «9,21 %».

### **Article 2** ***Agrément et entrée en vigueur***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, sous réserve d'agrément, le 1<sup>er</sup> février 2020.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## ***Recommandation patronale de Nexem du 30 novembre 2020***

[Agréée par arr. 17 déc. 2020, JO 23 déc., applicable sous réserve de son agrément]

En raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a décidé de revaloriser les person-

---

nels de la fonction publique hospitalière. À la suite du «Séguir de la santé», concertation menée sur les mois de juin et juillet 2020, a été signé le protocole «Rendre attractive la fonction publique hospitalière : revaloriser les carrières et les rémunérations et sécuriser les environnements de travail», qui concerne les personnels non-médicaux de la fonction publique hospitalière.

À la suite de nombreuses interpellations des partenaires sociaux des secteurs concernés pour une égalité de traitement entre le secteur public et le secteur privé, le Ministère des Solidarités et de la Santé a convenu du principe d'une transposition des mesures du protocole susmentionné au secteur privé.

Ainsi, dans un marché de l'emploi en tension dans le secteur sanitaire et médico-social, cette différence de traitement entre secteur public et privé instaure une situation de distorsion de concurrence renforçant les difficultés de recrutement pour le secteur privé, mettant en péril le fonctionnement des établissements sanitaires et EHPAD et leur possibilité de répondre à leur mission de service public.

La présente recommandation patronale a donc pour objet d'instaurer une prime d'attractivité conformément à l'objet du protocole de la fonction publique hospitalière.

Cette prime a pour objet de répondre aux nouvelles conditions de concurrence sur le marché de l'emploi, aux difficultés présentes et à venir de recrutement pour les établissements de santé et les EHPAD, dans des conditions analogues à celles applicables dans la fonction publique hospitalière et dans la limite du cadre légal et réglementaire applicable aux établissements de droit privé.

### **Article 1er** **Champ d'application**

La présente recommandation patronale s'applique à l'ensemble des associations adhérentes de NEXEM, pour les salariés visés à l'article 3, exerçant leur activité au sein d'un établissement de santé ou d'un EHPAD.

Par EHPAD, sont visés les établissements définis à l'article L. 313-12 I. et II. du Code de l'action sociale et des familles.

Par établissement de santé, sont visés les établissements définis aux chapitres 1 et 2 du titre VI du Livre 1<sup>er</sup> de la sixième partie du code de la santé publique.

Les salariés exerçant leur activité au sein d'un établissement et service médico-social autre que ceux listés ci-dessus ne bénéficient pas de cette indemnité.

### **Article 2** **Objet**

La présente recommandation patronale met en place une indemnité mensuelle, dite indemnité «Séguir» strictement réservée aux salariés entrant dans son champ d'application et résultant de l'application au secteur privé de la mesure salariale, décidée, dans le cadre du «Séguir de la santé», par le Ministère de la Santé et des Solidarités au bénéfice exclusif des personnels des établissements de santé et des EHPAD.

Ainsi, tout salarié n'exerçant plus son activité dans un établissement de santé ou un EHPAD, perd immédiatement le bénéfice de l'indemnité «Séguir».

### **Article 3** **Condition d'éligibilité**

Sont éligibles à la prime «Séguir», les salariés, sauf les médecins, exerçant leur activité au sein d'un établissement visé à l'article 1 de la présente recommandation patronale, sans condition d'ancienneté.

### **Article 4** **Indemnité mensuelle «Séguir»**

#### **Article 4.1** **Montant de l'indemnité mensuelle «Séguir»**

L'indemnité «Séguir» est une indemnité mensuelle, dont le montant est de :

— 117 € brut du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 30 novembre 2020 ;

— 237 € brut à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2020.

Les montants ci-dessus mentionnés s'entendent pour un salarié à temps plein sur la base de la durée légale de travail.

La réalisation d'heures supplémentaires n'a pas pour effet de majorer le montant de l'indemnité mensuelle «Séguir».

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle «Séguir» est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement. La réalisation d'heures complémentaires n'a pas pour effet de majorer le montant de l'indemnité mensuelle «Séguir».

---

*Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont certains d'entre eux sont visés par le champ d'application du présent accord, l'indemnité mensuelle «Ségur» sera versée au prorata du temps de travail contractuel, ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.*

#### **Article 4.2**

##### ***Modalités de versement de l'indemnité mensuelle «Ségur»***

*Cette indemnité est versée mensuellement. Elle est identifiée sur le bulletin de paye sur une ligne dédiée.*

#### **Article 4.3**

##### ***Modalités de prise en compte de l'indemnité mensuelle «Ségur»***

*L'indemnité mensuelle «Ségur» est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :*

*— au maintien de salaire net incombant à l'employeur en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail ;*

*— aux heures supplémentaires et heures complémentaires (taux horaire) ;*

*— à l'indemnité de congés payés ;*

*— aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).*

*L'indemnité mensuelle «Ségur» est exclue de l'assiette de calcul de tout élément de rémunération conventionnelle.*

#### **Article 5**

##### ***Agrément et entrée en vigueur***

*Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions de la présente recommandation patronale entreront en vigueur sous réserve de leur agrément.*

### ***Avenant n° 361 du 9 juin 2021***

*[Agréé par arr. 3 août 2021, JO 18 août, applicable au 1<sup>er</sup> février 2021]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT.

*Il a été convenu ce qui suit :*

#### ***Préambule***

*Dans le cadre de la négociation relative aux mesures salariales 2021, les partenaires sociaux ont constaté la nécessité de revaloriser la rémunération de l'ensemble des salariés et de faire évoluer les coefficients immergés sous le montant du SMIC.*

*Les partenaires sociaux rappellent que, pareillement aux années précédentes, l'évolution du taux directeur annoncée lors de la conférence salariale du 25 février 2021 ne permet pas de prendre en compte les enjeux et besoins du secteur, tels que : attractivité des débuts de carrière, égalité femme-homme, prise en compte des métiers émergents et métiers en tension, etc.*

*Les partenaires sociaux rappellent ainsi que se déroulent également des négociations qu'ils souhaitent voir aboutir et se concrétiser par la reconnaissance et le financement effectif par les pouvoirs publics des besoins du secteur : négociations pour la mise en place d'une nouvelle classification conventionnelle et système de rémunération ; négociations avec les pouvoirs publics pour la revalorisation des professionnels des secteurs sociaux et médico-sociaux.*

*Les partenaires sociaux se sont réunis et ont convenu ce qui suit.*

#### **Article 1er**

##### ***Valeur du point***

*La valeur du point est portée à 3,82 euros à compter du 1<sup>er</sup> février 2021.*



---

**Article 2**  
**Relèvement de certains coefficients**

**Article 2.1**  
**Agent de bureau (annexe 2)**

La grille d'agent de bureau de l'annexe 2 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1<sup>er</sup> février 2021 :

Déroulement de carrière	Coefficient
de début	373
après 1 an	376
après 3 ans	381
après 5 ans	386
après 7 ans	391
après 10 ans	400
après 13 ans	406
après 16 ans	415
après 20 ans	421
après 24 ans	432
après 28 ans	445

**Article 2.2**  
**Moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activités (annexe 3)**

La grille de moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activité de l'annexe 3 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1<sup>er</sup> février 2021 :

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
de début	373	383
après 1 an	376	386
après 3 ans	385	395
après 6 ans	399	410
après 9 ans	411	422
après 13 ans	425	437
après 17 ans	448	460
après 21 ans	469	482
après 25 ans	490	503

**Article 2.3**  
**Agent de service intérieur (annexe 5)**

La grille d'agent de service intérieur de l'annexe 5 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1<sup>er</sup> février 2021 :

<i>Déroulement de carrière</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Avec anomalie de rythme du travail</i>
<i>de début</i>	373	383
<i>après 1 an</i>	376	386
<i>après 3 ans</i>	381	390
<i>après 5 ans</i>	386	395
<i>après 7 ans</i>	391	400
<i>après 10 ans</i>	400	409
<i>après 13 ans</i>	406	415
<i>après 16 ans</i>	415	425
<i>après 20 ans</i>	421	431
<i>après 24 ans</i>	432	442
<i>après 28 ans</i>	445	455

#### **Article 2.4** **Mesure transitoire**

*Les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent avenant conserveront l'ancienneté acquise dans leur ancien échelon et seront reclassés à l'échelon d'ancienneté correspondant.*

*Les salariés dont le coefficient disparaît dans les grilles du présent avenant se verront appliquer le coefficient de la nouvelle grille égal ou immédiatement supérieur à leur ancien coefficient tout en conservant l'ancienneté acquise.*

*Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient le plus favorable devra être appliqué.*

#### **Article 3** **Salaire minimum conventionnel**

##### **Article 3.1** **Modification de l'annexe 1**

*À l'article 2 de l'annexe 1 de la Convention collective, l'indice «371» est remplacé par «373» et l'indice «381» est remplacé par «383».*

##### **Article 3.2** **Modification de l'annexe 8**

*La grille de l'annexe 8 de la Convention collective est modifiée comme suit :*

- *Le coefficient «373» est substitué aux coefficients inférieurs de la grille, sous réserve de l'alinéa ci-après.*
- *En cas de surclassement internat, le coefficient «383» est substitué aux coefficients inférieurs.*

#### **Article 4** **Agrément et entrée en vigueur**

*Le présent avenant est à durée indéterminée.*

*Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur sous réserve d'agrément le 1<sup>er</sup> février 2021.*

### **Recommandation patronale de NEXEM du 11 janvier 2022**

*[Agréé par arr. 24 janv. 2022, JO 6 mars]*

*Du fait de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a décidé de mobiliser des moyens financiers, afin de revaloriser les agents de la fonction publique hospitalière (FPH). C'est ainsi qu'à la suite du «Séjour de la santé», concertation menée sur les mois de juin et juillet 2020, a été signé le protocole «Rendre attractive la fonction publique hospitalière : revaloriser les carrières et les rémunérations et sécuriser les environnements de travail», qui concerne les personnels non-médicaux de la fonction publique hospitalière.*

*Ce protocole, concernant la FPH, prévoit deux étapes successives de revalorisation : (1) l'introduction d'un complément de traitement indiciaire pour l'ensemble des personnels non médicaux, suivi (2) d'une revalorisation ciblée*

---

sur les personnels non médicaux soignants, dite mesure «Séguir 2».

À la suite des nombreuses interpellations des partenaires sociaux pour demander une égalité de traitement entre les professionnels de la fonction publique hospitalière et les professionnels du secteur privé à but non lucratif, le Gouvernement s'est engagé à financer en partie la transposition de ces revalorisations salariales au secteur privé non lucratif.

Pour ce qui concerne la mesure «Séguir 2», le Ministre des solidarités et de la santé, par un courrier daté du 30 juillet 2021, a notifié une enveloppe de 15,89 millions pour revaloriser les carrières des personnels soignants et de rééducation des établissements médico-sociaux et de santé.

C'est dans ces conditions que NEXEM a entendu prendre la recommandation patronale suivante.

### **Article 1** **Champ d'application**

La présente recommandation patronale s'applique à l'ensemble des associations adhérentes de NEXEM pour les salariés visés à l'article 3 exerçant leur activité au sein d'un établissement de santé et établissements médico-sociaux, financés en tout ou partie par l'assurance-maladie.

### **Article 2** **Objet**

La présente recommandation patronale a pour objet de mettre en place une indemnité, dite indemnité mensuelle «Séguir 2», au bénéfice exclusif de certains salariés des établissements ou services entrant dans le champ d'application de la présente recommandation.

Ainsi, tout salarié n'exerçant pas ou plus son activité dans un établissement ou service visé à l'article 1<sup>er</sup> de la présente recommandation patronale, perd immédiatement le bénéfice de l'indemnité mensuelle «Séguir 2».

De la même façon, tout salarié exerçant au sein d'un établissement ou service entrant dans le champ d'application de la présente recommandation patronale mais n'exerçant pas ou plus l'un des emplois visés à l'article 3 de la présente recommandation, perd immédiatement le bénéfice de l'indemnité mensuelle «Séguir 2».

Cette restriction est légitime et proportionnée, dès lors que l'indemnité mensuelle «Séguir 2» a pour seul objet de strictement transposer, dans le secteur privé, une augmentation salariale spécifique prévue par les pouvoirs publics, et uniquement applicable aux personnels des établissements de santé et établissements et services médico-sociaux, financés par l'État et l'assurance-maladie, ayant vocation à supprimer une distorsion de concurrence, pour les mêmes activités, entre secteur public et secteur privé.

### **Article 3** **Condition d'éligibilité**

Sont éligibles à l'indemnité mensuelle «Séguir 2», les salariés exerçant au sein des établissements et services définis à l'article 1 de la présente recommandation patronale et qui exercent l'une des fonctions suivantes :

- Les aides-soignant-e-s ;
- Les auxiliaires de puériculture ;
- Les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
- Les puériculteurs-trices
- Les cadres infirmiers-ères ;
- Les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
- Les orthophonistes ;
- Les orthoptistes ;
- Les ergothérapeutes ;
- Les psychomotriciens-nes ;
- Les ergothérapeutes ;
- Les manipulateurs-trices en radiologie ;
- Les pédicures-podologues.

### **Article 4** **Indemnité mensuelle «Séguir 2»**

#### **4.1** **Montant de l'indemnité mensuelle «Séguir 2»**

L'indemnité «Séguir 2» est une indemnité mensuelle, dont le montant est de 38 € brut.

---

*Le montant ci-dessus de l'indemnité mensuelle «Séguir 2» s'entend pour un salarié à temps plein.*

*La réalisation d'heures supplémentaires n'a pas pour effet de majorer le montant de l'indemnité mensuelle «Séguir 2».*

*Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle «Séguir 2» est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.*

*La réalisation d'heures complémentaires n'a pas pour effet de majorer le montant de l'indemnité mensuelle «Séguir 2».*

*Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux sont visés par le champ d'application de la présente recommandation patronale, l'indemnité mensuelle «Séguir 2» sera versée au prorata du temps de travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.*

*En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application de la présente recommandation patronale, le montant de l'indemnité mensuelle «Séguir 2» lui sera versée au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.*

#### **4.2**

##### **Versement de l'indemnité mensuelle «Séguir 2»**

*Cette indemnité est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paye sur une ligne dédiée.*

#### **4.3**

##### **Modalités de prise en compte de l'indemnité mensuelle «Séguir 2»**

*L'indemnité mensuelle «Séguir 2» est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :*

- *au maintien de salaire incombant à l'employeur en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail ;*
- *aux heures supplémentaires et heures complémentaires (taux horaire) ;*
- *à l'indemnité de congés payés ;*
- *aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).*

*L'indemnité mensuelle «Séguir 2» est exclue de l'assiette de calcul de tout élément de rémunération conventionnel.*

#### **Article 5**

##### **Agrément et entrée en vigueur**

*Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions de la présente recommandation patronale entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1<sup>er</sup> janvier 2022.*

### **Recommandation patronale de Nexem du 23 novembre 2022**

*[Agréée par Arr. 21 déc. 2022, JO 24 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2022]*

#### **Préambule**

*Le 28 juin 2022, le Ministre de la transformation et de la fonction publiques a annoncé une évolution du point d'indice de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière), applicable dès le 1<sup>er</sup> juillet 2022.*

*Les structures et leurs salarié.e.s relevant de la CCN du 15 mars 1966, de la CCN du 1<sup>er</sup> mars 1979 et des accords CHRS sont indispensables à la mise en œuvre des politiques publiques et remplissent des missions d'intérêt général, sur des sujets sociétaux aussi importants que le handicap, le vieillissement, la santé, la jeunesse ou l'insertion. De fait, de nombreux emplois sont communs entre le secteur associatif, couvert par la CCN 66, la CCN 79 et les accords CHRS, et la fonction publique. À ce titre, et dans un contexte de tensions en matière de recrutement et de fidélisation des professionnels, Nexem entend revaloriser, à la même date et dans les mêmes proportions que la fonction publique, la valeur du point.*

*Cette mesure constitue aussi une réponse immédiate au choc inflationniste des derniers mois. En ce sens, elle est destinée à permettre à l'ensemble des salarié.e.s relevant de la CCN du 15 mars 1966, de la CCN 79 et des accords CHRS de bénéficier d'une évolution de leur rémunération, suite à l'évolution de la valeur du point.*

*Nexem rappelle néanmoins que cette mesure ne saurait constituer une réponse pleine et entière aux enjeux prégnants du secteur associatif (attractivité, égalité femme-homme, prise en compte des métiers émergents et métiers en tension).*

*Dans cette perspective, un accord a tout d'abord été soumis à signature aux organisations syndicales. FO a été la*

---

seule signataire de celui-ci.

d'avoir été signé par une ou des organisations représentatives de salariés rassemblant au moins 30 % des suffrages valablement exprimés en faveur des organisations représentatives, l'accord n'a toutefois pu entrer en vigueur.

C'est dans ces conditions que Nexem est en conséquence amenée à prendre la présente recommandation patronale.

## **Article 1** **Valeur du point**

La valeur du point est portée à 3,93 euros à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

## **Article 2** **Salaire minimum garanti**

### **2.1** **CCN du 15 mars 1966 : salaire minimum garanti**

Le 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 2 de l'annexe 1 de la Convention collective du 15 mars 1966 est ainsi remplacé :  
«Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la CCN perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé à l'indice de base 403 ou 413 avec sujétion d'internat.»

Par ailleurs, il est convenu de la suppression de la mention «indice 373 + 9,21 %» dans le libellé de l'article 2 de l'annexe 1 de la Convention collective du 15 mars 1966.

Il est également ajouté à l'article 2 de l'annexe 1 le paragraphe suivant :

«L'indice de base 403 ou 413 (si sujétion internat) prévu par le présent article se substitue à tout coefficient inférieur mentionné dans les différentes grilles indiciaires des emplois des annexes 2 à 10 de la convention collective.»

Cette mesure entre en vigueur rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

### **2.2** **Accords CHRS : salaire minimum garanti**

L'article 6.1 des accords CHRS est ainsi remplacé :

«Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant des accords CHRS perçoivent un salaire mensuel brut minimum garanti fixé à l'indice de base 403 auquel s'ajoute l'indemnité de sujétion spéciale de 9,21 %, soit :

$$403 \times 3,93 \text{ €} + 9,21 \% = 1738,46 \text{ €}$$

Les salariés à temps incomplet perçoivent un salaire mensuel brut minimum calculé sur la base ci-dessus au pro-rata de leur temps de travail.

L'indice de base 403 prévu par le présent article se substitue à tout coefficient inférieur mentionné dans les différentes grilles indiciaires des emplois de l'annexe 1 des Accords CHRS.»

Cette mesure entre en vigueur rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

## **Article 3** **Agrément et entrée en vigueur**

La présente recommandation est conclue pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions de la présente recommandation entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

La présente recommandation fera l'objet des mesures de publicité légale et réglementaire.

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

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

### **Fusion entre la convention collective «Centres d'hébergement et de réadaptation sociale services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes» et la convention collective «Handicapés»**

#### **Arrêté de fusion du 5 août 2021**

*Portant fusion de champs conventionnels*

(NOR : MTRT2124297A)

(JO, 7 août 2021)

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 21 juin 2019, 16 juin 2021 et 20 juillet 2021,

Arrête :

#### **Article 1**

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion du champ d'application des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1947	Convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés	3216	Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction
781	Convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale	1895	Convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale
1018	Convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale française	1895	Convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale
1563	Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information	1895	Convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale
783	Convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale (accords CHRS)	413	Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
3225	Convention collective nationale des éditeurs de la presse magazine (employés et cadres)	3230	Convention collective nationale des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée

Liens relatifs

#### **Article 2**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

### **Durée du travail**

(Voir également Accord du 1er avril 1999 dans «Sanitaire, social et médico-social : accords de branche du secteur»)

---

## **Accord cadre du 12 mars 1999**

*Modifié par avenants n<sup>os</sup> 1 du 14 juin 1999 et 2 du 25 juin 1999 et par avenant n<sup>o</sup> 3 du 14 mars 2000 agréé par arrêté du 5 décembre 2000, JO 20 décembre 2000 applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2001*

*Relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail*

*[Agréés par arr. 9 août 1999, JO 18 août]*

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

*Pour le Syndicat National des Associations pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (SNASEA) ;*

*Pour le Syndicat des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux à but non lucratif (SOP) ;*

*Pour le Syndicat National des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales (SNAPEI).*

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFTC,*

*CFDT,*

*CGC.*

*Mod. par Avenant n<sup>o</sup> 346, 20 juill. 2018, agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*NEXEM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT.*

### **Préambule**

*Les organisations signataires du présent accord souhaitent manifester leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant résolument vers la création d'emplois.*

*Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré de solidarité nationale dans lequel l'État, les collectivités territoriales, l'assurance maladie, les entreprises et les salariés ont chacun une participation.*

*Elles entendent favoriser l'inscription des associations qui le souhaitent dans un processus d'anticipation de la réduction du temps de travail.*

*Si l'accès aux aides légales (article 3 de la loi du 13 juin 1998) est facilité par le présent accord, chaque association demeure libre d'anticiper sur les échéances fixées par la loi.*

*Cette réduction peut, le cas échéant, ne s'opérer que dans une partie de l'entreprise.*

*Les parties signataires conviennent également d'adapter la Convention collective du 15 mars 1966 aux évolutions législatives récentes. Cette adaptation n'est pas détachable de l'engagement dans une politique volontariste de création d'emplois.*

*Enfin, elles soulignent l'articulation nécessaire avec les négociations conduites au niveau de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.*

## **Chapitre I**

### **Dispositions relatives à la mise en oeuvre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998**

#### **Article 1er**

##### **Organismes concernés**

*Les dispositions du chapitre I s'appliquent aux organismes compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 qui s'engagent dans le dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.*

#### **Article 2**

##### **Réduction du temps de travail**

*La réduction de l'horaire des salariés doit être soit de 10 % soit de 15 % au minimum de la durée initiale sans que le nouvel horaire de travail soit supérieur à la durée fixée par l'article L. 212-1 bis du Code du travail.*

*Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle doit intervenir font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire.*

---

Toutefois, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux, salariés mandatés) permettant la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail peut être organisée directement dans le cadre du présent accord à l'initiative de l'employeur.

Dans cette hypothèse les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

L'employeur s'engage à respecter les clauses suivantes qu'il inscrit dans une note d'information remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé. Elle est affichée dans l'entreprise et comporte obligatoirement ces mentions :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (accroissement de l'effectif) ;
- l'effectif moyen de référence de l'entreprise ;
- les personnels concernés par la réduction du temps de travail ;
- l'ampleur de la réduction (au moins 10 % de la durée calculée sur les douze derniers mois) ;
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord et à l'Accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- les délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de changement d'horaires ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel n'excédant pas un an ;
- la période durant laquelle l'association s'engage à maintenir l'effectif (minimum trois ans) ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité doit se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum deux salariés ;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel en application du présent accord ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations en application des dispositions définies dans le présent accord.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les dispositions ci-dessus doivent figurer également dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, la note d'information, sont soumis à la procédure de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

### **Article 3** **Horaire collectif de travail**

L'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle) ou annuelle. Sur la base annuelle actuelle par application de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999, on retient :

La loi :

- nombre de jours par an : 365
  - nombre de jours de repos hebdomadaire par an : 104
  - nombre de jours ouvrés de congés payés : 25
  - nombre de jours fériés légaux par an : 11
- soit  $365 - 104 - 25 - 11 = 225$  jours  $225/5 = 45$  semaines  $45 \times 39 \text{ h} = 1.755$  heures

La Convention collective du 15 mars 1966 :

Les congés payés supplémentaires contribuent à déterminer l'horaire annuel collectif des salariés bénéficiaires.

Cinq hypothèses conventionnelles sont examinées s'agissant du temps de travail effectif :

1 - Salariés sans congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est celui prévu par la loi : 1.755 h

soit - 10 % :  $45 \times 35 = 1.575 \text{ h}$

soit - 15 % :  $45 \times 33 = 1.485 \text{ h}$

2 - Salariés bénéficiant de 9 jours de congés payés supplémentaires



---

*Le temps de travail effectif annuel est de :*

*225 - 9 = 216 jours 216/5 = 43,2 semaines 43,2 x 39 = 1.684,8 h*

*soit - 10 % : 43,2 x 35 = 1.512,0 h*

*soit - 15 % : 43,2 x 33 = 1.425,6 h*

*3 - Salariés bénéficiant de 18 jours de congés payés supplémentaires*

*Le temps de travail effectif annuel est de :*

*225 - 18 = 207 jours 207/5 = 41,4 semaines 41,4 x 39 = 1.614,6 h*

*soit - 10 % : 41,4 x 35 = 1.449,0 h*

*soit - 15 % : 41,4 x 33 = 1.366,2 h*

*4 - Salariés bénéficiant de 24 jours de congés payés supplémentaires*

*Le temps de travail effectif annuel est de :*

*225 - 24 = 201 jours 201/5 = 40,2 semaines 40,2 x 39 = 1.567,80 h*

*soit - 10 % : 40,2 x 35 = 1.407,0 h*

*soit - 15 % : 40,2 x 33 = 1.326,6 h*

*5 - Salariés relevant de l'article 11 de l'annexe 9 bénéficiant de 55 jours de congés payés supplémentaires*

*Le temps de travail effectif est de :*

*225 - 55 = 170 jours 170/5 = 34 semaines 34 x 39 = 1.326 h*

*soit - 10 % : 34 x 35 = 1.190 h*

*soit - 15 % : 34 x 33 = 1.122 h*

#### **Article 4**

##### **Personnel concerné**

*Les nouveaux horaires de travail peuvent concerner l'entreprise, certains établissements ou des unités cohérentes de travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998. Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.*

*Les assistantes maternelles, non visées par les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail, ne sont pas concernées par la réduction du temps de travail.*

#### **Article 5**

##### **Recrutement**

*Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter, dans un délai d'un an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, ses effectifs d'au moins 6 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %. L'augmentation de l'effectif est d'au moins 9 % si le temps de travail est réduit d'au moins 15 %. Les embauches sont réalisées principalement dans le cadre de contrats à durée indéterminée à temps complet.*

*Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel peuvent également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.*

*L'augmentation des effectifs peut également se réaliser par la modification écrite des contrats de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité. Toutefois, cette forme d'embauche ne doit représenter qu'une partie minoritaire de l'obligation d'embauche.*

*À titre exceptionnel, ces recrutements peuvent se faire dans le cadre de contrats à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et suivants du Code du travail.*

*Le nombre de salariés recrutés par catégorie professionnelle ainsi que les délais des recrutements font l'objet de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de la note d'information visée à l'article 2.*

#### **Article 6**

##### **Maintien des effectifs**

*L'engagement ci-dessus en matière de volume d'emploi vaut pendant 3 ans à compter de la dernière embauche concrétisant l'accès aux seuils définis à l'article 5. Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prolonger cet engagement.*

*L'entreprise fournit annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations sur les embauches réalisées au titre de cet accord.*

---

## **Article 7**

### **Compte épargne-temps**

*Les jours de repos acquis en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'Accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999.*

## **Article 8**

### **Temps partiel**

*La réduction de l'horaire collectif concerne les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du Code du travail.*

*Les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, se voient appliquer une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que l'horaire collectif (au moins 10 %). Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.*

*Toutefois, les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent, au moment de l'application, refuser que leur soit appliquée la réduction du temps de travail. Ce refus doit être notifié à l'employeur, dans un délai d'un mois, par lettre recommandée avec accusé de réception dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé de l'accord de réduction de l'horaire collectif de travail.*

*Dans ce cas, le temps de travail des salariés concernés est maintenu.*

*L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter plus de deux interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à deux heures. Les salariés ainsi visés par la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du Code du travail (dernier alinéa) bénéficient de la contrepartie mentionnée à l'article 20.5 institué par le présent accord.*

## **Article 9**

### **Personnel d'encadrement**

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

*- Annexe 2 (article 5)*

*- Annexe 7 (article 3)*

*- Annexe 9 (article 3)*

*- Annexe 10 (article 6)*

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

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

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

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

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

## **Article 10**

### **Indemnité de réduction du temps de travail**

*(Modifié par avenants n<sup>os</sup> 1 et 2 du 25 juin 1999 agréés par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999)*

*(Abrogé par Avenant n<sup>o</sup> 346 du 20 juill. 2018, agréé)*

*Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 18 suivants a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.*

*Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.*

---

*Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.*

*Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.*

*Cette disposition prend effet à compter de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement. La rémunération mensuelle est calculée sur la base de 151,67 heures + 17,33 heures = 169 heures.*

*Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.*

#### **Article 11**

##### **Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois**

*(Modifié par avenants n<sup>os</sup> 1 et 2 du 25 juin 1999 agréés par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999)*

*En contrepartie du maintien de la rémunération, pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10 % de réduction du temps de travail dès 1999, il est convenu ce qui suit :*

- suspension à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà ;*
- suspension, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui à la date d'application du présent accord en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.*

*Si cela s'avère nécessaire pour assurer le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois sur la durée de la convention signée avec l'État (article 3 de la loi du 13 juin 1998), les entreprises peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions de l'article 36 de la convention collective, par la neutralisation de la progression de carrière pour une durée maximum de trois ans. À l'issue de la période de neutralisation, la progression de carrière reprend en excluant de façon définitive la période de neutralisation.*

*Toutefois, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus, avant le 1<sup>er</sup> juillet 1999, sur la base de l'accord cadre du 12 mars 1999, ne sont pas visés par l'alinéa précédent.*

*Les partenaires signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.*

#### **Article 12**

##### **Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois**

*(Modifié par avenant n<sup>o</sup> 1 du 25 juin 1999 agréé par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999)*

*Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est imputé aux budgets des établissements. Les économies supplémentaires réalisées au titre de l'article 11 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.*

*En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (État, départements, organismes d'assurance maladie,...) valorisent annuellement l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :*

- suspension à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà ;*
- suspension de la majoration familiale de salaire.*

## **Chapitre II**

### **Réduction du temps de travail sans bénéfice des aides légales**

#### **Article 13**

##### **Organismes concernés**

*Le présent chapitre s'applique aux organismes compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées du 15 mars 1966 qui réduisent le temps de travail avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, en dehors du dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.*

---

Les conditions de mise en oeuvre du présent chapitre sont précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

## **Chapitre III**

### **Dispositions portant adaptation de la Convention collective à la réduction du temps de travail**

#### **Préambule**

(Ajouté par avenant n° 1 du 25 juin 1999 agréé par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999)

Le présent chapitre porte adaptation de la convention collective à la réduction du temps de travail. Il est applicable à toutes les entreprises. Il concerne également les entreprises et établissements qui n'anticipent pas le passage aux échéances fixées à l'article L. 212-1 bis du Code du travail. Elles sont encouragées à limiter le recours aux heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1<sup>er</sup> avril 1999.

#### **Article 14**

##### **Décompte et répartition du temps de travail**

L'article 20 de la Convention collective et le Protocole d'accord du 22 janvier 1982 sont abrogés et remplacés par le texte suivant :

#### **Article 20**

##### **Décompte et répartition du temps de travail**

##### **20.1**

###### **Durée hebdomadaire de travail**

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

##### **20.2**

###### **Répartition de la durée du travail**

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'Accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 :

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

##### **20.3**

###### **Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 12 semaines**

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

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

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

##### **20.4**

###### **Personnel d'encadrement**

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

- Annexe 2 (article 5)
- Annexe 7 (article 3)
- Annexe 9 (article 3)

---

- Annexe 10 (article 6)

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

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

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

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

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

## **20.5**

### **Durée quotidienne du travail**

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

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

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

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

## **20.6**

### **Pauses**

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

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

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

## **20.7**

### **Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail**

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

## **20.8**

### **Condition de travail**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 20.9

### Organisation du temps de travail

(Modifié par avenant n° 3 du 14 mars 2000 agréé par arrêté du 5 décembre 2000, JO 20 décembre 2000 applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2001)

La répartition du temps de travail des personnels à temps plein ou à temps partiel se décompose en tenant compte :

**A) des heures travaillées auprès des usagers;**

**B) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs,**

**C) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.**

Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexe 3, 4, 10)<sup>(15)</sup>

(15)

Liste du personnel visé

Personnel éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (Annexes 3, 4 et 10)

- Educateur spécialisé, jardinière d'enfants spécialisée, conseillère en économie familiale et sociale, assistante sociale spécialisée enfance inadaptée, animateur socio-éducatif, moniteur-éducateur, éducateur de jeunes enfants, moniteurs d'EPS 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupe, animateur DUT, AMP, moniteur adjoint d'animation de sport et de loisir,

- Infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aides-soignants, auxiliaire de puéricultrice, - moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classe, animateur de formation, animateur 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> catégorie (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et AMP ont déjà été cités à l'annexe 3.

)

La durée du travail se décompose en tenant compte :

**A) des heures travaillées auprès des usagers;**

**B) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs,**

**C) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.**

En tout état de cause, les heures de réunion, de synthèse et de coordination, ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle du travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

Personnels assurant des charges d'enseignement (général, technique ou d'EPS) (annexes 3 et 10)<sup>(16)</sup>

(16)

Personnels assurant des charges d'enseignement (général, technique ou d'EPS) (annexes 3 et 10)

- Educateur scolaire spécialisé, éducateur technique spécialisé, enseignant technique, monitrice d'enseignement ménager, éducateur technique, éducateur scolaire, professeur d'EPS.

La durée du travail se décompose en tenant compte :

**A) des heures travaillées auprès des usagers;**

**B) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs,**

**C) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.**

En tout état de cause, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

## 20.10

### Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

## Article 15

### Repos hebdomadaire

Les dispositions de l'article 21 de la Convention collective sont abrogées et remplacées par le texte suivant :

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

---

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

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

#### **Article 16** **Congés payés fériés**

L'article 23 de la Convention collective n'est pas applicable en cas de répartition du temps de travail sur l'année. Il est créé dans la convention collective un article 23 bis intitulé "Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation", ainsi rédigé :

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

#### **Article 17** **Modalité de financement de la réduction du temps de travail**

(Modifié par avenant n° 1 du 25 juin 1999 agréé par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999)

En contrepartie du maintien de la rémunération, après passage aux 35 heures, il est convenu ce qui suit :

- suspension à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui à la date d'application du présent accord en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

#### **Article 18** **Indemnité de réduction du temps de travail**

(Modifié par avenant n° 2 du 25 juin 1999 agréé par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999)

(Abrogé par Avenant n° 346 du 20 juill. 2018, agréé)

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 17 a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

#### **Article 19** **Valorisation du financement de la réduction du temps de travail**

Les économies réalisées au titre de l'article 17 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (États, départements, organismes d'assurance maladie,...) valorisent annuellement l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :

- suspension à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension de la majoration familiale de salaire.

---

## **Chapitre IV**

### **Dispositions générales**

#### **Article 20** **Suivi de l'accord**

*Le suivi de l'accord est effectué par une Commission nationale composée des signataires du présent accord. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées, nombre de recrutements effectués...).*

*Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un suivi est réalisé par les signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement. En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les institutions représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.*

#### **Article 21** **Révision - dénonciation**

*Toute demande de révision partielle du présent accord formulé par l'une des parties signataires est accompagnée d'un contre-projet portant sur les points soumis à révision. Les négociations concernant la révision doivent être engagées dans le délai maximum de trois mois.*

*Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer le présent accord moyennant un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.*

*Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.*

*Si aucun accord ne venait à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.*

#### **Article 22** **Date d'effet**

*Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit son agrément dans les conditions de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée (NDLR : soit à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1999).*

*Les parties signataires conviennent d'en réexaminer le contenu en juillet 2000.*

### **Astreintes**

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

## **Contrat de solidarité**

### **Protocole d'accord du 8 avril 1982**

*(Agréé par arrêté du 28 juin 1982, JO 17 juillet 1984)*

#### **Article 1** **Procédure d'information des salariés**

*Chaque employeur concerné par la présence de salariés âgés de plus de 55 ans (nés au plus tard en 1928) et de moins de 60 ans (nés au plus tôt en 1923) adressera à ces derniers un courrier précisant les éléments essentiels de la réglementation et les dispositions conventionnelles relatives aux contrats de solidarité. Il sera accompagné de la notice explicative établie par l'A.N.P.E. Le Comité d'Entreprise ou le Conseil d'Établissement seront simultanément informés*

*Il rappellera aux intéressés qu'ils peuvent demander des informations complémentaires auprès des services officiels (inspection du travail et A.N.P.E.), de leur employeur et des représentants du personnel (Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel, Délégués Syndicaux). Les salariés qui le désireront auront la faculté de solliciter un entretien de leur direction au cours duquel ils pourront se faire assister d'un représentant du personnel.*

#### **Article 2** **Saisine du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement**

*Si la conclusion d'un contrat de solidarité est envisagée, le Comité d'Entreprise ou le Conseil d'Établissement sera convoqué par l'employeur afin de délibérer sur les conditions de conclusion et de réalisation du contrat de solidarité.*



---

### **Article 3** **Mesures financières**

*Les salariés bénéficiaires d'un contrat de solidarité pourront prétendre, s'ils en remplissent les conditions, à l'application de l'article 18 et de l'Avenant n° 130 du 18.12.1979 agréé par arrêté du 18 avril 1980, JO 18 mai 1980 de la Convention Collective du 15 mars 1966 (dispositions générales).*

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

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

### **Protocole d'accord du 25 février 1985**

*(Agréé par arrêté du 7 juin 1985, JO 27 juin 1985)*

*Les salariés d'au moins 55 ans qui demandent la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de préretraite volontaire progressive (contrat de solidarité) bénéficieront lors de leur cessation totale d'activité de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions fixées à l'article 18 de la convention collective.*

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

## **Formation professionnelle**

### **Objectifs de formation**

### **Protocole d'accord du 29 avril 1985**

*(Agréé par arrêté du 4 juillet 1985, JO 12 juillet 1985)*

### **Objectifs**

*Ainsi que le prévoit la loi n° 84-130 du 24 février 1984, la Formation Professionnelle Continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.*

*Elle doit permettre :*

*— aux Associations de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation ;*

*— aux Salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution, à leur mobilité professionnelle et à leur promotion sociale.*

*Pour ce faire, les parties conviennent de tout mettre en oeuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs.*

### **I. Nature et priorités des actions de formation**

*1) La formation professionnelle continue des salariés comprend :*

*— des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte dans ce plan de formation les demandes individuelles de formation ;*

*— des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.*

*La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de l'entreprise ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.*

*Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différentes disciplines.*

*Elles comportent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.*

*2) Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :*

- Formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise.
- Adaptation à l'évolution des handicaps, des techniques, et de la population.
- Gestion, comptabilité.
- Bureautique, informatique.
- Économat, cuisine, hygiène, diététique.
- Sécurité.
- Formations adaptées aux fonctions d'encadrement.
- Formation en alternance des jeunes.

Pour les formations éducatives en cours d'emploi (annexe 8 de la C.C.N.) de :

- Éducateur spécialisé.
- Moniteur éducateur.
- A.M.P.
- Éducateur de jeunes enfants, candidat éducateur spécialisé.
- Éducateur technique spécialisé.

La prise en charge doit être supportée, en priorité, par le budget de l'établissement.

## **II. Reconnaissance des qualifications**

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion d'un salarié, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci sauf si l'emploi considéré a été supprimé, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur.

## **III. Moyens reconnus aux représentants du personnel**

Le Comité d'Entreprise ou à défaut le Conseil d'Établissement, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les documents nécessaires lui sont fournis dans les conditions prévues par la loi.

Il donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle, à plus long terme ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

## **IV. Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes relevant du protocole du 25 février 1985**

Conformément à la loi du 24 février 1984 et à ses Décrets d'application, concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les établissements mettront en place les obligations du tutorat dans le cadre des contrats prévus.

## **V. Durée et conditions d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du Code du Travail et conformément à son article L. 132-2.

### **Participation des employeurs à la formation professionnelle continue**

#### **Avenant n° 223 du 1<sup>er</sup> mars 1991**

(Agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1994)

La participation des employeurs au financement de la Formation Professionnelle Continue est portée à 2,1% de la masse salariale brute à compter du 1. 1.1993.

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la Formation Professionnelle Continue dans le cadre du plan de formation.

Les taux indiqués ci-dessus sont applicables au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

### **Désignation de l'OPCO**

#### **Avenant n° 349 du 7 décembre 2018**

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de l'expiration du délai d'opposition]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

---

NEXEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAS FO ;

FSAS CGT.

## **Préambule**

*La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les actuels Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) en Opérateurs de Compétences (OPCO).*

*L'actuel OPCA de la branche sanitaire, sociale, médico-sociale privée à but non lucratif, UNIFAF, qui apporte une qualité de services reconnue, est concerné par cette transformation.*

*Dans cette perspective de transformation des OPCA, la Ministre du Travail a confié en mai 2018 une mission à Jean-Marie Marx et René Bagorski, leur demandant de proposer différents scénarii de périmètres d'intervention des opérateurs de compétences. Ces périmètres devant répondre à l'exigence d'opérateurs structurés par une forte cohérence de leur champ d'intervention selon une logique sectorielle ou de filière économique.*

*La lettre de mission de la Ministre précisant que les scénarii proposés doivent permettre «d'accompagner les partenaires sociaux des branches dans la construction d'opérateurs de compétences cohérents et efficaces, et d'éclairer l'État dans les décisions éventuelles qu'il devra prendre à défaut d'accord de branche», les recommandations émises dans le rapport constitueront la feuille de route du Gouvernement.*

*Les rapporteurs ont remis leurs recommandations le 5 septembre 2018.*

*Le schéma proposé repose sur une volonté de regroupement et de cohérence des métiers, des compétences et de filière, d'enjeux communs de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.*

*La mission Marx et Bagorski recommande la création de 11 opérateurs de compétences autour de 11 grands secteurs économiques, dont celui de la santé.*

*Les rapporteurs préconisent ainsi la création d'un OPCO «Santé» regroupant les professions de la santé et du médico-social.*

*Pour justifier cette proposition, le rapport liste les arguments justifiant de la pertinence d'un OPCO «Santé» :*

- «une forte cohérence de métier, de filière, d'enjeux de société, autour de la même activité du soin, quel que soit le statut (public, privé, associatif, lucratif ou non lucratif, en établissement ou indépendant) ;*
- le défi du vieillissement de la population ; des enjeux du développement de la e-santé ;*
- une mobilité forte et de nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs ;*
- l'importance de la réglementation, des professions réglementées, des financements publics ;*
- des métiers communs, marqués par des difficultés de recrutement, des pénuries croissantes dans certains métiers, et certains territoires ; des certifications communes.»*

*Un calendrier pour la transformation des OPCA en opérateurs de compétences est fixé par la Loi :*

- 31 décembre 2018 : date limite de transmission à l'autorité administrative d'un accord de constitution de l'opérateur de compétences et de la demande d'agrément.*

*Les branches devront donc avant cette date avoir désigné leur opérateur de compétences de rattachement, et négocié un accord constitutif avec les autres branches relevant des secteurs regroupés au sein des 11 opérateurs de compétences.*

- 1<sup>er</sup> avril 2019 : date des agréments des nouveaux opérateurs de compétences.*

*Dans ce contexte, les organisations syndicales représentatives dans le champ de la CCN66 et Nexem se sont réunies afin de désigner l'opérateur de compétence de la CCN66.*

*Les organisations syndicales représentatives dans le champ de la CCN66 et Nexem ont décidé ce qui suit :*

### **Article 1er**

#### **Désignation de l'opérateur de compétences de rattachement**

*Les partenaires sociaux de la CCN66 (DCC n° 0413) décident de son rattachement à l'Opérateur de compétences «Santé».*

### **Article 2**

#### **Date d'application**

*Les dispositions visées à l'article 1 du présent accord entrent en vigueur le lendemain de l'expiration du délai d'opposition.*

### Article 3 *Agrément et entrée en vigueur*

*Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.*

*Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur sous réserve d'agrément.*

## **Emplois d'EPS et d'APS**

### ***Avenant n° 292 du 14 janvier 2004***

*[Agréé par arrêté du 8 juin 2004, JO 22 juin 2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004]*

### ***Préambule***

*Les dispositions du présent avenant sont prises en conformité avec la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives et, notamment, avec l'article 43 modifié de cette loi (article L. 363-1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1<sup>er</sup> août 2003).*

*Les employeurs conviennent de s'inscrire dans le cadre de la politique de reconnaissance de la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, dite loi de modernisation sociale.*

*Dans l'annexe 3, les dispositions relatives aux emplois suivants :*

- *Professeur d'Éducation Physique et Sportive,*
- *Moniteur d'Éducation Physique et sportive 1<sup>er</sup> groupe,*
- *Moniteur d'Éducation Physique et sportive 2<sup>ème</sup> groupe,*
- *Moniteur Adjoint d'animation de Sport et de Loisirs,*

*sont modifiées et complétées comme suit :*

### **Article 1**

*Il est créé un poste de Professeur d'Éducation Physique et Sportive travaillant dans les structures scolaires du second degré, dont les conditions d'agrément nécessitent ce type d'emploi et réservé aux titulaires d'un diplôme de niveau II, en conformité avec les dispositions de l'article L 363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1<sup>er</sup> août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.*

Déroutement de carrière		
Périodicité		Coefficient
de début	1 an	454
après 1 an	2 ans	467
après 3 ans	2 ans	498
après 5 ans	2 ans	523
après 7 ans	2 ans	557
après 9 ans	2 ans	590
après 11 ans	3 ans	601
après 14 ans	3 ans	635
après 17 ans	3 ans	667
après 20 ans	4 ans	699
après 24 ans	4 ans	735
après 28 ans	-	782

*Le Professeur d'EPS, qui exerce dans un établissement relevant des annexes XXIV et suivantes au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989, doit être titulaire d'une spécialisation activités physiques adaptées «public spécifique : personnes handicapées». Il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est pro-*

---

ratisé pour les salariés à temps partiel.

### **Répartition de la durée hebdomadaire de travail du professeur d'EPS**

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers,
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

### **Congés : professeurs d'EPS travaillant dans des établissements du second degré**

Par dérogation aux dispositions de l'article 22 « congés payés annuels » des dispositions permanentes et de l'article 6 « congés payés annuels supplémentaires » de l'annexe 3, le professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans un établissement du second degré bénéficie d'une durée de congés identique à celle dont bénéficient les professeurs d'EPS des lycées et collèges, en fonction du calendrier scolaire de l'académie du lieu d'implantation de l'établissement.

Toutefois, la direction de chaque établissement pourra demander aux professeurs d'EPS de participer annuellement à une session de perfectionnement d'une semaine organisée pendant la période des congés.

## **Article 2**

Il est créé un poste d'éducateur sportif en EPS ou APS.

Ce poste est accessible aux titulaires d'un diplôme de niveau III ou IV, en conformité avec les dispositions de l'article L 363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1<sup>er</sup> août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

L'éducateur sportif exerce son activité d'enseignement, d'encadrement ou d'animation dans les structures et ou activités scolaires ou extra-scolaires. Il est spécialisé dans une ou plusieurs disciplines. Celles-ci peuvent être complémentaires.

### **A**

#### **Éducateur sportif, en position d'enseignant**

L'éducateur sportif en position d'enseignant, exerçant dans le cadre scolaire dans un établissement relevant des annexes XXIV et suivantes au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989, doit être titulaire d'un diplôme spécialisé activités physiques adaptées « public spécifique : personnes handicapées » il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

### **Répartition de la durée hebdomadaire de travail**

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers,
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

### **Régime des congés payés annuels supplémentaires**

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe 3 de la CCNT.

### **B**

#### **Éducateur sportif, hors position d'enseignant**

### **Répartition de la durée hebdomadaire de travail**

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers,
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de réunion de synthèse et de coordination ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée contractuelle de travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

#### **Régime des congés payés annuels supplémentaires**

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe 3 de la CCNT.

### **C**

#### **Éducateur sportif, exerçant pour partie en position d'enseignant et, pour partie, hors position d'enseignant**

##### **Répartition de la durée hebdomadaire de travail**

La répartition de la durée hebdomadaire de travail de l'éducateur sportif exerçant, pour partie en position d'enseignant et, pour partie, hors position d'enseignant est effectuée prorata temporis des fonctions exercées, en tenant compte, pour chacune des fonctions, des règles de répartition figurant ci-dessus au A et au B.

##### **Régime des congés payés supplémentaires**

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe 3 de la CCNT.

#### **Éducateur sportif - titulaire d'un diplôme de niveau III**

Déroutement de Carrière			
Périodicité		Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail*
de début	1 an	434	446
après 1 an	2 ans	447	459
après 3 ans	2 ans	478	491
après 5 ans	2 ans	503	517
après 7 ans	2 ans	537	552
après 9 ans	2 ans	570	586
après 11 ans	3 ans	581	597
après 14 ans	3 ans	615	632
après 17 ans	3 ans	647	665
après 20 ans	4 ans	679	698
après 24 ans	4 ans	715	735
après 28 ans	-	762	783

\* On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirées et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines, art.20.8 de la CCNT du 15 mars 1966.

#### **Éducateur sportif - titulaire d'un diplôme de niveau IV**

Déroutement de carrière			
Périodicité		Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail *
de début	1 an	411	421
après 1 an	1 an	424	434
après 2 ans	1 an	438	450
après 3 ans	2 ans	453	464

Déroulement de carrière			
Périodicité		Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail *
après 5 ans	2 ans	465	476
après 7 ans	2 ans	482	493
après 9 ans	3 ans	501	513
après 12 ans	3 ans	513	525
après 15 ans	3 ans	527	539
après 18 ans	3 ans	556	568
après 21 ans	3 ans	587	600
après 24 ans	4 ans	617	635
après 28 ans	-	652	665

\* On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirées et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines, art.20.8 de la C.C.N.T. du 15 mars 1966.

### Article 3

En application de l'article L 363-1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1<sup>er</sup> août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, l'emploi de Moniteur-Adjoint d'Animation de Sport et de Loisirs est remplacé par un emploi de Moniteur-Adjoint d'Animation et / ou d'Activités (jugé apte à l'animation des activités de loisirs et d'insertion).

Pour les titulaires de cet emploi, non titulaires d'un diplôme de niveau V minimum, les modalités de la mise en œuvre obligatoire d'une formation qualifiante de niveau V, à la charge de l'employeur, sont précisées dans un avenant au contrat de travail.

Déroulement de carrière			
Périodicité		Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail *
de début	3 ans	339	349
après 3 ans	3 ans	359	369
après 6 ans	3 ans	382	393
après 9 ans	4 ans	402	413
après 13 ans	4 ans	425	437
après 17 ans	4 ans	448	460
après 21 ans	4 ans	469	482
après 25 ans	-	490	503

\* On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirées et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines, art.20.8 de la C.C.N.T. du 15 mars 1966.

#### Répartition de la durée hebdomadaire du travail du chargé d'animation et/ou d'activités

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers,
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de réunion de synthèse et de coordination ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle de travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

#### **Régime des congés payés annuel supplémentaires**

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe 3 de la CCNT.

### **Article 4 Mesures transitoires**

#### **Article 4-1**

##### **Modalités de reclassement des personnels en place à la date d'application de l'avenant**

- Sont reclassés dans la grille «professeur d'éducation physique et sportive» les salariés classés «professeurs d'éducation physique» au 31 décembre 2002\*

\* La loi n° 2002-1578 du 30 décembre 2002 modifiant l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, précise, notamment, que les dispositions du I de l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 ne s'appliquent pas... «Aux personnes ayant acquis au 31 décembre 2002, conformément aux dispositions législatives en vigueur avant le 10 juillet 2000, le droit d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa, dans l'exercice de ce droit.»

et disposant des titres requis tels qu'exigés par les dispositions de l'article L 363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1<sup>er</sup> août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

- Sont reclassés dans la grille «éducateur sportif en EPS ou APS» de niveau III les salariés classés «moniteur d'éducation physique 1<sup>er</sup> groupe» au 31 décembre 2002\*

\* La loi n° 2002-1578 du 30 décembre 2002 modifiant l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, précise, notamment, que les dispositions du I de l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 ne s'appliquent pas... «Aux personnes ayant acquis au 31 décembre 2002, conformément aux dispositions législatives en vigueur avant le 10 juillet 2000, le droit d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa, dans l'exercice de ce droit.»

et disposant des titres requis tels qu'exigés par les dispositions de l'article L 363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1<sup>er</sup> août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

- Sont reclassés dans la grille «éducateur sportif en EPS ou APS» de niveau IV les salariés classés «moniteur d'éducation physique 2<sup>ème</sup> groupe» au 31 décembre 2002\*

\* La loi n° 2002-1578 du 30 décembre 2002 modifiant l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, précise, notamment, que les dispositions du I de l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 ne s'appliquent pas... «Aux personnes ayant acquis au 31 décembre 2002, conformément aux dispositions législatives en vigueur avant le 10 juillet 2000, le droit d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa, dans l'exercice de ce droit.»

et disposant des titres requis tels qu'exigés en conformité avec les dispositions de l'article L 363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1<sup>er</sup> août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

#### **4-2**

##### **Situation des salariés ne répondant pas aux conditions de diplôme et de qualification et qui ne peuvent être reclassés dans les métiers du sport**

- Les salariés en fonction au 31 décembre 2002 et qui, à cette date, ne répondent pas aux conditions de diplôme définies par l'article L 363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1<sup>er</sup> août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

Toutefois, ils sont maintenus dans la grille antérieure dont ils conservent le bénéfice pour le compte du même employeur. Ils ont l'obligation de suivre une formation qualifiante. Les employeurs de ces salariés s'engagent à favoriser leur qualification (y compris par la VAE).

- Les salariés embauchés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et la date d'entrée en vigueur de l'avenant et qui ne répondraient pas aux conditions de diplôme précisés par dispositions de l'article L 363.1 du Code de l'éducation, modifié



---

par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1<sup>er</sup> août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

Ils sont maintenus dans la grille antérieure dont ils conservent le bénéfice pour le compte du même employeur. Ils ont l'obligation de suivre une formation qualifiante. Les employeurs de ces salariés s'engagent à favoriser leur qualification.

#### **4-3**

##### **Situation des moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisir**

Compte tenu de l'application des dispositions de l'article L 363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1<sup>er</sup> août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, les «moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisirs» sont maintenus, sous l'appellation de «Moniteurs Adjoints d'animation et/ou d'activités», dans la grille antérieure dont ils conservent le déroulement de carrière, avec bénéfice éventuel de l'indemnité pour anomalie de rythme de travail.

#### **Article 5**

##### **Date d'effet**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit son agrément.

### **Contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi**

#### **Avenant n° 299 du 5 juillet 2005**

[Agréé par arr.11 oct. 2005, JO 21 oct.]

#### **Article 1er**

Les salariés recrutés sous «contrat d'avenir» et «contrat d'accompagnement dans l'emploi», en application des dispositions de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, bénéficient, a minima, des dispositions de l'article 2 «salaire minimum garanti» de l'annexe 1 «Salaires indemnités, avantages en nature» de la convention collective.

#### **Article 2**

Cet avenant s'applique dès l'embauche des personnels, sous réserve de l'agrément de l'avenant conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles

### **Régime collectif de complémentaire santé**

#### **Avenant n° 328 du 1<sup>er</sup> septembre 2014**

[Agréé par arr.24 déc. 2014, JO 30 déc., non encore étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, sous réserve de son agrément]

(Annulé et remplacé par Accord du 2 octobre 2019)

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS ;

SNALESS.(Adhésion par lettre du 16 janvier 2015)

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services de santé et Sociaux (CFDT) ;

Fédération Nationale des Syndicats Santé et sociaux (CFTC) ;

Fédération Française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (CFE-CGC) ;

Fédération de la Santé et de l'Action Sociale (CGT).

Mod. par Avenant n° 334, 29 avr. 2015, agréé par arr. 14 oct. 2015, JO 13 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2015 sous réserve de son agrément<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Nationale des services santé et services sociaux (CFDT) ;

---

Fédération Nationale des syndicats santé et sociaux (CFTC) ;

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

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (CFE CGC).

Mod. par Avenant n° 338, 3 juin 2016, agréé par arr. 4 oct. 2016, JO 12 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de son arrêté d'agrément au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI-SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des services santé et services sociaux (CFDT) ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services santé et services sociaux (CFTC) ;

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (CFE CGC).

## **Préambule**

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager l'instauration d'un régime national de complémentaire santé.

Conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire santé plus avantageuse que les dispositions réglementaires, les partenaires sociaux se sont réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence, avec les organismes assureurs recommandés, afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé pour les salariés relevant de la convention collective du 15 mars 1966.

Les partenaires sociaux ont également eu à l'esprit la nécessité, pour les salariés, comme pour les entreprises :

- de bénéficier d'un régime mutualisé,

- de permettre la pérennité d'un régime de complémentaire santé,

- et de prévoir le mécanisme de portabilité des droits instaurée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui complète les dispositions permanentes de la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966 par la création d'un article 43 intitulé «Régime de complémentaire santé», reprenant les articles 1 à 4 du présent avenant.

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables passés ou futurs.

## **Article 1**

### **Objet**

Mod. par Avenant n° 334, 29 avr. 2015, agréé par arr. 14 oct. 2015, JO 13 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2015 sous réserve de son agrément<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Nationale des services santé et services sociaux (CFDT) ;

Fédération Nationale des syndicats santé et sociaux (CFTC) ;

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

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (CFE CGC).

Le présent avenant a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant cinq organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

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

(Avenant n° 334, 29 avr. 2015, agréé) Le régime conventionnel présente un degré élevé de solidarité, au sens de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale et de son décret d'application n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. À ce titre, sont prévues des prestations à caractère non directement contributif dans les conditions exposées au paragraphe 2) de l'article 3.4.

Le financement du degré élevé de solidarité est fixé à 2 % des cotisations de la base conventionnelle (hors taxes) ;

---

il est créé, à cette fin, un fonds de solidarité dédié.

Ces actions de solidarité bénéficient à l'ensemble des salariés couverts par une garantie frais de santé dans le cadre de la mutualisation auprès des organismes assureurs recommandés.

Les Organismes recommandés visés à l'article 3.6 mettent en œuvre ces mesures au profit des salariés et anciens salariés bénéficiaires de la garantie frais de santé dans le cadre de la recommandation. Les entreprises n'adhérant pas au régime recommandé doivent mettre en œuvre ces mesures auprès des Organismes assureurs auprès desquelles elles organisent la couverture de frais de santé.

La Commission paritaire se réserve le droit de contrôler la mise en œuvre des orientations par lesdits Organismes assureurs.

## **Article 2**

### **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective du 15 mars 1966 (convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées).

Il s'applique aux salariés de la convention collective du 15 mars 1966 visés à l'article 3.

## **Article 3**

### **Mise en place d'un régime de complémentaire santé**

Mod. par Avenant n° 334, 29 avr. 2015, agréé par arr. 14 oct. 2015, JO 13 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2015 sous réserve de son agrément<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Nationale des services santé et services sociaux (CFDT) ;

Fédération Nationale des syndicats santé et sociaux (CFTC) ;

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

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (CFE CGC).

Mod. par Avenant n° 338, 3 juin 2016, agréé par arr. 4 oct. 2016, JO 12 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de son arrêté d'agrément au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI-SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des services santé et services sociaux (CFDT) ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services santé et services sociaux (CFTC) ;

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (CFE CGC).

## **Article 3.1**

### **Adhésion du salarié**

#### **1) (d'origine)**

##### **Définition des bénéficiaires**

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, ayant une ancienneté au sein de l'entreprise d'au moins 3 mois.

#### **1 (nouveau)**

##### **(Avenant n° 338, 3 juin 2016, agréé) Définition des bénéficiaires**

Le régime complémentaire de santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage dès le premier jour de l'embauche.

#### **2)**

##### **Suspension du contrat de travail**

#### **a)**

##### **cas de maintien du bénéfice du régime**

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non profession-

nelle).

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- exercice du droit de grève,
- congés de solidarité familiale et de soutien familial,
- congé non rémunéré qui n'excède pas un mois continu,

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

#### **b) autres cas de suspension**

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise) les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Les salariés concernés pourront néanmoins bénéficier d'une prise en charge éventuelle de la cotisation susvisée dans le cadre des mesures d'action sociale mises en place au titre du 2) de l'article 3.4, du présent avenant.

#### **3) (d'origine) Caractère obligatoire de l'adhésion**

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés suivants auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime :

- a)** les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis sous contrat à durée déterminée, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- b)** les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. L'intervention du fonds d'action sociale, prévue au paragraphe 2) à l'article 3.4, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis. Cette demande de dispense devra être formulée, pour les CDD et les apprentis et pour les salariés à temps partiel dans les 30 jours suivant la date d'embauche. À défaut d'écrit et/ou de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

- c)** les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis. À défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur dans les 30 jours suivant leur embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

- d)** les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties prévues par le présent avenant ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

Les salariés concernés par ce cas de dispense devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis. À défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

- e)** les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date d'embauche. À défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés :

- elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion ;
- en cas de formalisation de leur régime par décision unilatérale, la mise en œuvre du caractère obligatoire de l'adhésion et des dispenses s'entend sans préjudice de l'application, aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ce dernier article fait obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

### **3 (nouveau)**

#### **(Avenant n° 338, 3 juin 2016, agréé) Caractère obligatoire de l'adhésion**

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés, dont la situation correspond aux cas définis ci-après, auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime de complémentaire santé, sous réserve de solliciter par écrit ces dispenses d'affiliation et de produire les justificatifs requis :

**a)** Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée strictement supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit et en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

La demande de dispense devra être formulée au moment de l'embauche ou au moment où ils réunissent les conditions pour en bénéficier. Pour les salariés en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle se poursuit au-delà de trois mois, le justificatif d'une couverture par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense.

**b)** les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. L'intervention du fonds d'action sociale, prévue au paragraphe 2) à l'article 43.3.4, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit à la date d'embauche soit au moment de l'évolution de leur situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment). Dans ce dernier cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel le salarié formule la demande de dispense.

Conformément aux dispositions de l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale :

**c)** Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire (CMU-C) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié déjà affilié au présent régime peut faire valoir ce cas de dispense en cas d'évolution de sa situation le conduisant à bénéficier de la CMU-C ou de l'ACS conformément à l'article D 911-5 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel il formule la demande de dispense et fournit les justificatifs requis.

**d)** Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. À l'échéance du contrat, ce dernier sera affilié de manière obligatoire au présent régime.

**e)** Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

- D'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- D'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- D'un contrat d'assurance de groupe issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

---

- Du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- Du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

À défaut d'écrit et de justificatif, ou du renouvellement de ce dernier le cas échéant, adressé à l'employeur dans les conditions évoquées ci-dessus, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

Ces dispenses d'affiliation s'appliquent sans préjudice de l'application des cas de dispense prévus l'article 3 du présent avenant (article 43.3.1 4. Versement Santé)

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

#### **4 (nouveau) (Avenant n° 338, 3 juin 2016, agréé) Versement santé**

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par les articles L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 911-4 à - 8 du même code, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés à temps partiel dont la durée effective de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine conformément à l'article D. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Ces salariés peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation sous réserve de justifier d'une couverture en matière de frais de santé «responsable», respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés bénéficient du versement santé dont les conditions et montants sont définis aux articles D. 911-6 et suivants du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale.

#### **Article 3.2 Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

##### **1)**

##### **Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

L'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

##### **2)**

##### **Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin**

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la «loi Evin» incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de la dite «loi Evvin» sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

### **Article 3.3** **Financement**

#### **1)** **Structure de la cotisation**

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation «salarié isolé».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime. La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droits, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

#### **2)** **Assiette de la cotisation**

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2014, à 3 129 €. Il est modifié par voie réglementaire.

#### **3)** **Taux et répartition des cotisations**

La cotisation «salarié isolé» est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur. La cotisation ci-dessus définie et les cotisations «enfants» et «conjoint» facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

#### **Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole**

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,74 % du PMSS	0,74 % du PMSS	1,48 % du PMSS
Par Enfant (facultatif - gratuité à compter du 3 <sup>ème</sup> enfant)	0,73 % du PMSS	-	0,73 % du PMSS
Conjoint (facultatif)	1,61 % du PMSS	-	1,61 % du PMSS

#### **Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle**

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,52 % du PMSS	0,52 % du PMSS	1,04 % du PMSS
Par Enfant (facultatif - gratuité à compter du 3 <sup>ème</sup> enfant)	0,51 % du PMSS	-	0,51 % du PMSS
Conjoint (facultatif)	1,13 % du PMSS	-	1,13 % du PMSS

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire (du salarié et le cas échéant de ses ayants droits) mise en place par l'entreprise.

### **Article 3.4** **Prestations**

#### **1)** **Tableau des garanties**

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale.

---

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la Commission Nationale Paritaire de Négociation et les assureurs recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

## **2) (d'origine)** **Actions sociales**

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale définies par une liste établie par la Commission Nationale Paritaire de Négociation.

## **2) (nouveau)** **(Avenant n° 334, 29 avr. 2015, non étendu) Degré élevé de solidarité**

Au cours de la première année de fonctionnement du régime, les partenaires sociaux décideront des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du degré élevé de solidarité, en fonction des besoins des salariés affiliés au régime mutualisé qui seront identifiés en relation avec les organismes recommandés, ainsi qu'en fonction du niveau des ressources allouées au fonds dédié au vu des cotisations versées. Ces actions peuvent prendre la forme suivante :

- La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis (part salariale), bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, ainsi que ceux dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;
- Le financement d'actions de prévention ;
- La prise en charge de prestations d'actions sociales au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

Tout ou partie de ces mesures peuvent être retenues. La Commission Paritaire décide alors des conditions de prise en charge de cotisations (salariés bénéficiaires, montants et périodes), des orientations des actions de prévention, des règles de fonctionnement et modalités en matière d'action sociale.

Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. À cette fin, les organismes assureurs recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre les mesures d'action sociale définies par la Commission Nationale Paritaire de Négociation.

## **Article 3.5** **Suivi du régime de complémentaire santé**

Le régime de complémentaire santé est administré par la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance, par délégation de la Commission Nationale Paritaire de Négociation, dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la CCNT 66.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, 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 CNPN.

## **Article 3.6** **Organismes assureurs recommandés**

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties «frais de santé» prévues par la convention collective, les organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, Membre d'AG2R la mondiale, double agrément du ministère du travail et du ministère de l'agriculture (numéro d'agrément ministère 942) - 35



---

boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14

- Le groupement de coassurance mutualiste composé de :

- Chorum, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 784 621 419 - Siège social : 56 / 60 rue Nationale. 75013 Paris
- Adrea Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 311 799 878 - Siège social : 104 avenue Maréchal de Saxe, 69003 Lyon
- Apreva, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 775 627 391 - Siège social : 20 boulevard Papin. BP 1173, 59012 Lille Cedex
- EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 317 442 176 - Siège social : 25 route de Monfavet. BP 2034, 84023 Avignon Cedex 1
- Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 538 518 473 - Siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris
- Ociane, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 434 243 085 - Siège social : 8 terrasse du Front du Médoc, 33054 Bordeaux Cedex
- Klesia, institution de prévoyance créée dans le cadre des dispositions de l'article L. 931-1 du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et autres dispositions subséquentes - 4 rue Marie-Georges Picquart, 75017 Paris
- Malakoff-Mederic, institution de prévoyance, régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et autorisée par arrêtés ministériels des 8 avril 1938 et 4 août 1947 - 21 rue Laffitte 75317 Paris Cedex 9
- Mutuelle integrance, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 340 359 900. - Siège social : 89 rue Damrémont - 75882 Paris Cedex 18

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés avant le 31 décembre de chaque année sous réserve du respect d'un préavis de deux mois avant l'échéance.

Les négociateurs du présent avenant souhaitent favoriser, au sein de l'entreprise, un choix paritaire de l'organisme assureur.

#### **Article 4** **Effet et durée**

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015 sous réserve de son agrément ministériel, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. En tout état de cause, les entreprises disposeront d'une période transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour se mettre en conformité avec les obligations prévues par le présent avenant.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Annexe - Garanties collectives «frais de santé»**

Mod. par Avenant n° 334, 29 avr. 2015, agréé par arr. 14 oct. 2015, JO 13 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2015 sous réserve de son agrément<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEGAPEI ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Nationale des services santé et services sociaux (CFDT) ;

Fédération Nationale des syndicats santé et sociaux (CFTC) ;

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

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (CFE CGC).

Mod. par Avenant n° 342, 29 nov. 2017, agréé par arr. 6 avr. 2018, JO 11 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018, non étendu<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Nexem.

(Avenant n° 342, 29 nov. 2017, agréé)

Tableau de garanties			
Remboursement total dans la limite des Frais Réels et remboursement Sécurité sociale inclus (sauf pour les forfaits)			
Garanties bases conventionnelles	Base	Base + Option 1	Base + Option 2
Frais d'hospitalisation			
Frais de séjour	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Honoraires (signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	220 % BR	220 % BR	300 % BR
Honoraires (non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Forfait Hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière par jour :	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Conventionné	limité à 2 % PMSS	limité à 2 % PMSS	limité à 3 % PMSS
Personne accompagnante :	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Conventionné	limité à 1,5 % PMSS	limité à 1,5 % PMSS	limité à 3 % PMSS
Frais médicaux			
Consultation - visites : Généralistes signataires ou non de l'OPTAM(1)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	200 % BR	200 % BR	220 % BR
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	180 % BR	180 % BR	200 % BR
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	aucun	25 €/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire	25 €/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses et examens de biologie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	170 % BR	170 % BR	170 % BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) Non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	150 % BR	150 % BR	150 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	145 % BR	145 % BR	170 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) Non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	125 % BR	125 % BR	150 % BR
Orthopédie et autres prothèses	200 % BR	200 % BR	200 % BR

Tableau de garanties						
Remboursement total dans la limite des Frais Réels et remboursement Sécurité sociale inclus (sauf pour les forfaits)						
Garanties bases conventionnelles	Base		Base + Option 1		Base + Option 2	
Prothèses auditives	20 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)		20 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)		45 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)	
Transport accepté par la Ss	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Dentaire						
Soins dentaires	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Orthodontie :						
Acceptée par la Ss	300 % BR		300 % BR		350 % BR	
Refusée par la Ss	250 % BR		250 % BR		250 % BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss, par an et par bénéficiaire	7 % PMSS		7 % PMSS		10 % PMSS	
Implantologie par an et par bénéficiaire	20 % PMSS		22 % PMSS		25 % PMSS	
Prothèses dentaires remboursées par la Ss :						
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	250 % BR	Dans la limite de 900 € par an et par bénéficiaire (2)	325 % BR	Dans la limite de 1 050 € par an et par bénéficiaire (2)	450 % BR	Dans la limite de 1 450 € par an et par bénéficiaire (2)
Dents de fond de bouche	220 % BR		250 % BR		350 % BR	
Inlays-core	150 % BR		200 % BR		200 % BR	
Optique						
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 24 mois suivant l'acquisition du précédent équipement pour les adultes, ce délai est ramené à 12 mois pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée						
Verres	Grille optique 1		Grille optique 1		Grille optique 2	
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables), par an et par bénéficiaire	3 % PMSS		3 % PMSS		6,5 % PMSS	
Chirurgie réfractive	22 % PMSS		22 % PMSS		25 % PMSS	
Monture adulte	Grille optique 1		Grille optique 1		Grille optique 2	
Monture enfant	Grille optique 1		Grille optique 1		Grille optique 2	
Actes de prévention						
Tous les actes des contrats responsables	100 % TM		100 % TM		100 % TM	
Actes divers						
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
BR : base de remboursement de la Sécurité sociale FR : frais réels TM : ticket modérateur PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale Dans le cadre du contrat responsable, pour les honoraires des praticiens non conventionnés, le ticket modérateur est systématiquement couvert. (1) : «OPTAM / OPTAM-CO» : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée/ Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique. Elles remplacent, à compter du 1 <sup>er</sup> 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. (2) au-delà du forfait annuel, la garantie qui s'applique est de 125 % BR pour chaque acte conformément au décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014.						

## Grilles optiques

Grille n°1	mineurs < 18 ans				Adultes			
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
<b>Verres Simple Foyer, Sphérique</b>								
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	55,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	75,00 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	75,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	100,00 €
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	95,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	125,00 €
<b>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</b>								
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519, 2295523	9,45 €	5,67 €	150,00 €
<b>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</b>								
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	115,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	160,00 €
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	135,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	175,00 €
<b>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</b>								
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	145,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	180,00 €
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	165,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	200,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	130,00 €
Grille n°2	Mineurs < 18 ans				Adultes			
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
<b>Verres Simple Foyer, Sphérique</b>								
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €
<b>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</b>								
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	130,00 €	2288519, 2295523	9,45 €	5,67 €	160,00 €
<b>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</b>								
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	120,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	140,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €
<b>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</b>								
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	150,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	170,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €

Dans les deux grilles, les remboursements assureurs s'entendent par verre

## Cotisations

Taux exprimés en % PMSS		Régime général			Régime local		
		Salarié	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
	Base	1,48 %	1,61 %	0,73 %	1,04 %	1,13 %	0,51 %
Obligatoire salarié	Option 1	0,32 %	0,32 %	0,16 %	0,32 %	0,32 %	0,16 %
	Option 2	0,67 %	0,67 %	0,33 %	0,67 %	0,67 %	0,33 %

Taux exprimés en % PMSS		Régime général			Régime local		
		Salarié	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
Facultatif salarié	Option 1	0,35 %	0,35 %	0,18 %	0,35 %	0,35 %	0,18 %
	Option 2	0,74 %	0,74 %	0,36 %	0,74 %	0,74 %	0,36 %
Actifs y compris portabilité des droits sur l'ensemble des garanties (Base et options)							

## Accord du 2 octobre 2019

[Agréé par arr. 2 déc. 2019, JO 7 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020]

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2020, non étendu, agréé par arr. 30 oct. 2020, JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC (signataire uniquement pour la CC Handicapés).

Mod. par Avenant n° 2, 4 mars 2021, non étendu, agréé par arr. 28 juill. 2021, JO 1<sup>er</sup> août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

CFTC Santé sociaux ;

FSAS CGT.

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération des syndicats santé et sociaux CFTC.

## Préambule

Les partenaires sociaux :

- de la Convention Collective Nationale de Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 0413) à laquelle est rattachée la CCN des médecins spécialistes qualifiés, par arrêté du 16 novembre 2018 relatif à la fusion des champs conventionnels publié au Journal Officiel du 27 novembre 2018,

- des Accords Collectifs des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (IDCC 0783),

ont décidé la création d'un régime de complémentaire santé mutualisé offrant un cadre commun et des garanties harmonisées pour l'ensemble des salariés et des entreprises appliquant ces deux conventions. Dans ce cadre, le présent accord interbranche est conclu avec les partenaires sociaux de ces deux conventions.

Forts des régimes existants dans les deux champs précités, les partenaires sociaux ont souhaité construire un régime offrant des garanties collectives équilibrées dans le respect de la définition des contrats responsables modifiée par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019. Ainsi les garanties construites intègrent notamment la réforme dite du «100 % Santé». Par ailleurs, les partenaires sociaux soulignent la nécessité de construire un régime de qualité allant au-delà de la couverture obligatoire légale et réglementaire des articles L. 911-7 et L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Dans un esprit de solidarité entre les cotisants du champ d'application de cet accord, ces garanties collectives font l'objet d'une mutualisation nationale par recommandation d'organismes assureurs au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. La solidarité du régime mutualisé s'exprime notamment par le haut degré de solidarité attaché aux garanties ainsi mises en place dans le respect des articles R. 912-1, et suivants du code de la sécurité sociale. Dans ce cadre, les partenaires sociaux entendent financer des actions de prévention et créer une action

---

sociale interbranche performante à destination des bénéficiaires du régime mutualisé. Ainsi ces garanties s'intègrent dans le champ de l'article L. 2253-1 5° du code du travail.

Compte tenu des résultats antérieurs du régime de complémentaire santé des Accords Collectifs CHRS et des contraintes budgétaires fortes de ce secteur, les partenaires sociaux conviennent d'adapter la cotisation de la base déterminée dans le présent accord interbranche. L'objectif poursuivi est de permettre une montée en charge progressive de la cotisation mutualisée pour les entreprises et les salariés de ce champ. Les tarifications des options du régime mutualisé sont élaborées en différentiel de garantie et s'ajoutent à la cotisation de la base bénéficiant du taux d'appel décrit dans l'accord.

## **Article 1**

### **Objet**

Le présent accord interbranche a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3-1 du présent accord, d'un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des «contrats responsables», en complément d'un régime de base de la sécurité sociale et du régime local Alsace Moselle.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir la mutualisation de ce régime en recommandant 7 organismes assureurs (visés à l'article 3.7 du présent accord), choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, pour assurer sur l'ensemble du territoire national la couverture des garanties de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès des assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et le protocole de gestion administrative communs à ces organismes, conclus dans les mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective.

## **Article 2**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application professionnel :

- De la convention collective du 15 mars 1966 (convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées - IDCC 0413) à laquelle est rattachée la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> mars 1979 (médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées - IDCC 1001)

et du champ d'application professionnel

- Des Accords Collectifs applicables aux Centres d'hébergement et De Réinsertion Sociale (CHRS-IDCC 0783).

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des conventions précitées, ayant le même objet à savoir :

- Pour la convention collective du 15 mars 1966 à laquelle est rattachée la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> mars 1979, l'article 43 Régime de complémentaire santé, qui se trouve donc remplacé par les dispositions du présent accord.

- Pour les Accords Collectifs CHRS, l'article 7.2 Complémentaire frais de santé qui se trouve donc remplacé par les dispositions du présent accord.

## **Article 3**

### **Mise en place du régime de complémentaire santé interbranche**

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2020, non étendu, agréé par arr. 30 oct. 2020, JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC (signataire uniquement pour la CC Handicapés).

Mod. par Avenant n° 2, 4 mars 2021, non étendu, agréé par arr. 28 juill. 2021, JO 1<sup>er</sup> août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

### **Article 3.1** **Adhésion du salarié**

#### **1**

#### **Définition des bénéficiaires**

*Dans le cadre du caractère obligatoire du régime de complémentaire santé, celui-ci bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail quelle que soit sa nature ou d'un contrat d'apprentissage, dès le premier jour de l'embauche.*

*Les salariés ont toutefois la faculté de faire valoir l'un des cas de dispense dans les conditions définies à l'article 3.1.3 ci-après.*

#### **2**

#### **Suspension du contrat de travail**

##### **a**

##### **cas de maintien du bénéfice du régime**

*L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période de suspension, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou d'indemnités journalières complémentaires.*

*Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :*

- exercice du droit de grève,*
- congés de solidarité familiale et de soutien familial,*
- congé non rémunéré qui n'excède pas un mois continu.*

*L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa contribution.*

##### **b**

##### **autres cas de suspension**

*Dans les autres cas de suspension, par exemple dans le cadre d'un congé sans maintien de la rémunération (congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.*

*Ces salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).*

*La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.*

#### **3**

#### **Caractère obligatoire de l'adhésion**

*L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.*

*Les salariés, dont la situation correspond aux cas définis ci-après, auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime de complémentaire santé, sous réserve de solliciter par écrit ces dispenses d'affiliation et de produire les justificatifs requis :*

*a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission :*

- d'une durée strictement supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit et en produisant tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties, étant précisé qu'il ne s'agit pas d'apprécier le niveau de prise en charge de ces garanties;*
- d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.*

*La demande de dispense devra être formulée au moment de l'embauche ou au moment où ils réunissent les conditions pour en bénéficier. Pour les salariés en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle se poursuit au-delà de trois mois, le justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense.*

*Concernant la durée du contrat prise en compte, il convient de tenir compte de la durée du contrat initial et de ses éventuelles prolongations. Par ailleurs, en cas de succession de contrats sans interruption, la durée prise en*

---

compte est la durée globale de la relation contractuelle.

b) les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit à la date d'embauché soit au moment de l'évolution de leur situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment). Dans ce dernier cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel le salarié formule la demande de dispense.

L'intervention du Haut Degré de Solidarité, prévue au paragraphe 2) de l'article 3.5 du présent accord, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Conformément aux dispositions de l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale :

c) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire (CMU-C) en application de l'article L. 861-3 au code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du même code (ou de toute couverture s'y substituant). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié déjà affilié au présent régime peut faire valoir ce cas de dispense en cas d'évolution de sa situation le conduisant à bénéficier de la CMU-C ou de l'ACS conformément à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel il formule la demande de dispense et fournit les justificatifs requis.

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut valoir que jusqu'à échéance du contrat individuel. À l'échéance du contrat, ce dernier sera affilié de manière obligatoire au présent régime.

e) Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

- D'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- D'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- D'un contrat d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

- Du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- Du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

À défaut d'écrit et de justificatif, ou du renouvellement de ce dernier le cas échéant, adressé à l'employeur dans les conditions évoquées ci-dessus, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

Ces dispenses d'affiliation s'appliquent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 3.2 «Versement santé» du présent accord.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

### **Article 3.2** **Versement Santé**

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par les articles L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 911-4 a -8 du même code, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés à temps partiel dont la durée effective de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine (article D. 911-7 du code de la sécurité sociale).

Ces salariés peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation sous réserve de justifier d'une couverture en matière de frais de santé «responsable», respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés bénéficient du versement santé dont les conditions et montants sont définis aux articles D. 911-6 et suivants du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale.



---

**Article 3.3**  
**Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

**1**

**Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail, à l'exclusion de la faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

**2**

**Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi dite «Evin»**

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la «loi Evin» incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Dans le cadre du régime mutualisé, les cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la «Loi Evin» sont plafonnées à 150 % du montant de la cotisation de la couverture dont ils bénéficiaient à compter de la 4<sup>ème</sup> année. Ce plafonnement pourra être revu annuellement au regard de l'équilibre du régime mutualisé.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de la loi dite «loi Evin» sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

**Article 3.4**  
**Financement**

**1**

**Structure de la cotisation**

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation «salarié isolé».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint, concubins ou partenaires de PACS) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droits, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

**2**

**Répartition des cotisations**

La cotisation «salarié isolé» obligatoire est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

**3**

**Assiette de la cotisation**

Dans le cadre de la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs définie par le présent accord, les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2019, à 3 377 €. Il est modifié annuellement par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations «enfants» et «conjoint, concubin et partenaire lié par un PACS» facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés de l'article 3.7 du présent accord :

### **Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole**

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,74 % PMSS	0,74 % PMSS	1,48 % PMSS

### **Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle**

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,445 % PMSS	0,445 % PMSS	0,89 % PMSS

Ces taux sont définis pour une période d'un an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

À titre informatif, les tableaux des garanties et des taux de cotisation pour les régimes facultatifs sont joints en annexe du présent accord.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié (le cas échéant de ses ayants droits) mise en place par l'entreprise.

## **4**

### **Taux d'appel de la cotisation dans le cadre du régime mutualisé**

Il est convenu dans le cadre du présent accord d'appliquer un taux d'appel sur la cotisation de la «base conventionnelle» du régime mutualisé définie à l'article 3.4.3) pour les entreprises et les salariés relevant du champ d'application des Accords Collectifs CHRS à la date de signature du présent accord.

Ce taux d'appel est fixé à 90 % pour l'année 2020. Il pourra être revu annuellement par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) en fonction des résultats du régime mutualisé jusqu'à extinction des fonds issus de la réserve générale antérieure.

## **Article 3.5**

### **Prestations**

## **1**

### **Tableau des garanties**

Le régime de complémentaire santé est établi dans le respect des dispositions relatives aux contrats dits «responsables» par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales, appelée «base conventionnelle», prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales de la «base conventionnelle», acte par acte.

## **2 (d'origine)**

### **Haut Degré de Solidarité du régime mutualisé**

En application des dispositions des articles L. 912-1 et R. 912-1 et -2 du code de la sécurité sociale relatives à la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs, le régime présente un Haut Degré de Solidarité (HDS). Ce HDS est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation applicable au salarié isolé pour le niveau de

---

garantie correspondant à la base obligatoire du présent accord interbranche.

Le HDS mutualisé permet de prendre en compte des situations de fragilité auxquelles sont confrontés les salariés, leurs ayants-droit et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «Evin». Ces bénéficiaires doivent être couverts au titre du présent régime.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation ou CPPNI décide par accord :

- des actions de prévention susceptibles de bénéficier d'une prise en charge par le HDS,
- de l'action sociale dédiée aux bénéficiaires définis ci-dessus,
- ou de la prise en charge de la cotisation pour certains salariés,
- de l'évolution de ces actions au cours de la vie du régime.

Ces décisions s'opèrent dans le respect des dispositions de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans la limite de la disponibilité des fonds. En tout état de cause, le solde du HDS mutualisé ne peut pas être négatif. Les financements sont attribués sur décision de la commission chargée du suivi du régime selon la date de dépôt de la demande.

Les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat auprès des organismes recommandés doivent s'assurer de la mise en œuvre des dispositions du présent article au sein de leur contrat d'assurance. Elles sont tenues de consacrer une proportion identique de la cotisation en vigueur et de financer le même type d'actions.

Conformément à l'article L. 912-1 IV du code de la sécurité sociale, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation décide d'engager une négociation pour la désignation d'un organisme gestionnaire unique pour assurer la mise en œuvre concrète des actions du Haut Degré de Solidarité conventionnel au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Ces actions auront notamment pour objectif d'assurer une prise en charge totale ou partielle des cotisations de certains salariés dont les apprentis dans le respect de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

## **2 (nouveau)**

### **(Avenant n° 2, 4 mars 2021, agréé, non étendu) - Haut Degré de Solidarité du régime mutualisé**

Par application de l'article L. 912-1 IV du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité attaché au régime de complémentaire santé interbranches est créé. Ce fonds :

- perçoit les ressources mentionnées au d) ;
- finance les prestations visées au e).

Ce fonds est piloté par le Comité de Suivi Interbranches (ci-après «CSI») qui en délègue la gestion à un organisme gestionnaire désigné conformément au c). Les modalités de fonctionnement du fonds et de la délégation de gestion sont définies dans le Protocole technique du fonds.

En cas de résiliation de la mutualisation des garanties de complémentaire santé par recommandation d'organismes assureurs au sens de L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le fonds de solidarité finance les actions et aides prévues jusqu'à épuisement des sommes disponibles.

### **a**

#### **Bénéficiaires des actions individuelles**

Peuvent bénéficier des aides du haut degré de solidarité dans les conditions définies au e) et conformément au Protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ de l'accord interbranches couverts au titre du régime collectif et obligatoire qui leur est applicable ;
- les salariés définis au point précédent dont le contrat de travail est suspendu et qui perçoivent un revenu de remplacement notamment en cas de maladie ou accident quelle qu'en soit la cause, placés en activité partielle et les salariés dont le contrat est suspendu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;
- les salariés dont le contrat de travail a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des garanties de complémentaire santé défini à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- les personnes couvertes au titre de l'article 4 de la Loi Evin du 31 décembre 1989.

Selon les aides créées et les conditions attachées dans le cadre du protocole technique, les ayants-droits de ces bénéficiaires (conjoint.e, partenaire de PACS ou concubins au sens du code civil et les enfants du salarié avant leur 26<sup>ème</sup> anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires du haut degré de solidarité.

### **b**

#### **Bénéficiaires des actions collectives**

Les actions collectives définies au e) bénéficient aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord interbranches du 2 octobre 2019. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations définies au d) pour que l'action puisse être mise en œuvre.

---

**c**

**Organisme gestionnaire du fonds de solidarité**

Conformément à l'article L. 912-1 IV du Code de la sécurité sociale et à l'accord Interbranches du 2 octobre 2019, le CSI est convenue de choisir comme gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité l'Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), sis 17, rue de Marignan - CS 50 003 - 75008 Paris. L'OCIRP est une Union d'institutions de prévoyance soumise aux dispositions du Code de la sécurité sociale.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé au présent article 3.5 2) conformément aux décisions de pilotage prises par le CSI. À ce titre, mandat lui est donné pour notamment :

- recouvrir et percevoir le prélèvement visé au d) ;
- instruire, dans le cadre du Protocole technique, les dossiers de financement des prestations définies au e) ;
- procéder au paiement des prestations définies au e) ;
- missionner les prestataires choisis pour développer les actions collectives définies à l'article e).

L'ensemble des missions et des prérogatives du gestionnaire unique dans le cadre de ce mandat sont définies par le CSI dans le Protocole technique.

**d**

**Financement du fonds de solidarité**

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation versée au titre du régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des «contrats responsables», en complément du régime de base de la sécurité sociale, de la mutualité sociale agricole le cas échéant ou encore du régime local Alsace Moselle.

Le prélèvement de 2 % est assis sur la cotisation effectivement versée par l'entreprise dans les conditions suivantes :

- Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé par l'accord interbranches du 2 octobre 2019, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur.
- Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires applicables dans l'entreprise au titre de la complémentaire santé.

Il appartient aux entreprises qui n'adhèrent pas auprès d'un organisme assureur recommandé par la branche, d'informer leur(s) organisme(s) assureur(s) sur l'assiette de cotisation à prendre en compte pour le calcul de la cotisation de 2 % dédiée au fonds de solidarité. Le versement au fonds créé peut être effectué par l'assureur de l'entreprise ou par cette dernière directement auprès du gestionnaire désigné. Ces entreprises s'engagent à obtenir auprès de leur(s) organisme(s) assureur(s) un document attestant du versement effectif du prélèvement au gestionnaire unique.

**e**

**Prestations gérées de manière mutualisée**

**Définition des prestations**

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par le CSI, et définies au sein du Protocole technique.

**Objectifs des actions en entreprise**

Le fonds de solidarité finance, pour les bénéficiaires définis au b), des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

**Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif**

Le fonds de solidarité prend en charge des prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment :

- l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux bénéficiaires définis au a) ;
- des aides pour faire face à la perte d'autonomie, pour les bénéficiaires en situation de handicap ou d'aidant familial.

Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

**Prise en charge de la cotisation**

Le fonds, conformément aux dispositions de l'article R 912-2 du code de la sécurité sociale, peut prendre en charge totalement ou partiellement la cotisation de certains salariés notamment les apprentis. Les salariés concernés, les

---

modalités et le montant pris en charge feront l'objet de dispositions spécifiques dans le protocole technique et d'un avenant au présent accord le cas échéant.

#### **Modalités d'attribution des prestations du fonds de solidarité**

Les prestations du fonds de solidarité sont attribuées aux bénéficiaires définis au a), dans les conditions prévues par le présent e).

Les prestations financées par le fonds de solidarité ont un caractère non directement contributif. Elles prennent la forme de prestations en espèces ou de prestations en nature.

En tout état de cause, le financement de ces prestations est assuré par le gestionnaire unique dans la limite du solde du fonds de solidarité. En cas d'insuffisance des fonds, les demandes sont traitées selon la date de réception de la demande (dossier complet).

#### **Prestations en espèces**

Les prestations en espèces sont attribuées, dans le cadre d'un secours exceptionnel, aux bénéficiaires qui justifient se trouver dans une situation de précarité dans le cadre des aides définies. L'attribution de ces prestations est précédée d'une analyse individuelle des demandes transmises par les bénéficiaires au gestionnaire du fonds.

Il est tenu compte de la situation propre à chaque bénéficiaire notamment de ses ressources.

Chaque prestation est soumise à des conditions de versement, à la production de pièces justificatives et à des contrôles administratifs définis dans le Protocole technique.

#### **Prestations en nature**

Les prestations en nature ont pour objet la délivrance d'un service non financier de type prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces prestations sont accessibles aux entreprises et leurs salariés sous réserves du respect de certaines conditions et de fournitures de pièces définies dans le dossier de demande d'intervention.

### **f**

#### **Contrôle par la commission paritaire de branche**

Conformément à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, le CSI contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le Protocole technique.

#### **Article 3.6 (d'origine)**

##### **Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé**

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) délègue à une Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance, dont les membres sont les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ du présent accord, le suivi et la gestion administrative du régime mutualisé ainsi que du Haut Degré de Solidarité défini à l'article 3.5 2) du présent accord.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de cette commission. Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

Par ailleurs, les Commissions Nationales Paritaires Techniques de Prévoyance de la CCNT du 15 mars 1966 et des Accords Collectifs CHRS continueront d'exercer leurs attributions pour l'année 2020 compte tenu de l'étude des comptes pour l'année 2019.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ou la cotisation pourra faire l'objet d'ajustements négociés par la CPPNI.

#### **Article 3.6 (nouveau)**

##### **(Avenant n° 1, 10 juill. 2020, non étendu) - Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé**

Les branches professionnelles CCN 66 et CHRS délèguent au Comité de Suivi Interbranche (ci-après «CSI»), dont sont membres les organisations d'employeurs (collège employeur) et de salariés (collège salarié) représentatives dans le champ d'application du présent accord, les missions suivantes :

- le suivi et la gestion administrative du régime mutualisé,
- ainsi que du Haut Degré de Solidarité défini à l'article 3.5 2) du présent accord.

Les décisions du CSI sont prises par accord constaté entre le collège employeur et celui des salariés, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

Chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions ci-dessous :

---

- Les membres présents procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées compte non tenu des abstentions.

Au sein du collège des salariés, chaque organisation syndicale détient une voix pour chacun des champs dans lequel elle est représentative.

Au sein du collège des employeurs, chaque organisation d'employeurs détient une voix pour chacun des champs dans lequel elle est représentative.

- Le résultat de ce vote détermine la position du collège. Au cas où une majorité ne se dégage pas au sein d'un collège, celui-ci est considéré comme s'abstenant.

- En cas de partage de voix ou d'abstention d'un des collèges, la délibération concernée n'est pas adoptée. Le cas échéant sur demande de l'un des collèges, la délibération peut être portée à l'ordre du jour des instances de négociation de chacun des environnements déterminant le champ de l'accord interbranches.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de cette commission. Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

Par ailleurs, les Commissions Nationales Paritaires Techniques de Prévoyance de la CCNT du 15 mars 1966 et des Accords Collectifs CHRS continueront d'exercer leurs attributions pour l'année 2020 dans le cadre de la gestion de leur régime antérieur respectif compte tenu de l'étude des comptes pour l'année 2019.

Les partenaires sociaux se réuniront dans le mois suivant l'agrément de l'avenant de révision pour la première réunion de mise en place du CSI et la détermination de son règlement intérieur.

### **Article 3.7**

#### **Organismes assureurs recommandés**

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties «frais de santé» prévues par le présent accord, les organismes assureurs suivants :

- le groupement de co-assurance AESIO / Malakoff Médéric Prévoyance :

- Groupe AESIO

Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du livre I du Code de la Mutualité. Immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 821 965 241 dont Adréa Mutuelle, Apréva Mutuelle et Eovi-Mcd Mutuelle sont membres. Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n° 16006968. Siège social : 25 place de la Madeleine. 75008 Paris

- Malakoff Médéric Prévoyance

Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la sécurité sociale. N° SIREN 775 691 181 - Siège social : 21 rue Laffitte - 75009 Paris.

Le groupe AESIO assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué.

- AG2R Prévoyance : institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, dont le numéro de SIREN est le 333 232 270, dont le siège social est le 104-110 boulevard Haussmann 75008 Paris.

- Mutuelle Intégrance,

Mutuelle du Groupe APICIL, soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 340 359 900, siège social sis 89 rue Damrémont, 75882 Paris Cedex 18.

La gestion est assurée par APICIL Mutuelle, Mutuelle du Groupe APICIL - Siège social : 38 rue François Peissel, 69300 Caluire et Cuire

- Mutuelle Ociane Matmut

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 434 243 085 - Siège social : 35 rue Claude Bonnier - 33054 Bordeaux Cedex

- Le groupement de co-assurance mutualiste Harmonie Mutuelle / MGEN :

- Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 538 518 473 - Siège social : 143 rue Blomet, 75015 Paris

- MGEN, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 775 685 399 - Siège social : 3 square Max Hymans - 75748 Paris Cedex 15

Ces mutuelles sont co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de co-assurance.

Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution au Groupe VYV pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué. Groupe VYV, Union mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du code de la mutua-

lité. Immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 532 661 832 - Siège social : 33 avenue du Maine - BP25 - 75755 Paris Cedex 15.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 9 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat (s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés avant le 31 décembre de chaque année sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois avant l'échéance.

### Article 3.8

#### **Gestion des régimes d'entreprise hors mutualisation et dialogue social**

Dans le cadre d'une gestion paritaire du régime mutualisé de complémentaire santé, les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat dans le cadre de la recommandation définie au présent accord doivent :

- fournir les comptes de résultats annuels du régime en vigueur dans l'entreprise les porter à la consultation du CSE. L'établissement de ces comptes de résultats relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la Loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n° 90-769 du 30 août 1990.
- s'assurer de la gestion paritaire du fonds de solidarité en vigueur dans l'entreprise au titre de l'article 3.5.2 selon des modalités définies dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

### Article 4

#### **Effet, durée, révision et dénonciation**

Le présent accord prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de la période quinquennale définie à l'article 3.7 dans le respect de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord est entendu par les parties comme un ensemble indivisible de sorte que son entrée en vigueur est subordonnée au fait qu'il soit valablement conclu et applicable dans les deux environnements conventionnels susmentionnés.

Sous réserve de ce qui précède, le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales applicables.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation totale, et globale, sur l'ensemble du champ d'application, dans les conditions légales applicables.

Il fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

## **Annexe 1 - Garantie collectives «frais de santé» pour le régime de la base conventionnelle**

Garanties conventionnelles remboursements de la Sécurité Sociale inclus	Base*
Hospitalisation	
Frais de séjour	200 % BR
Honoraires (signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)) :	
Actes de chirurgie (ADC)	
Actes d'anesthésie (ADA)	220 % BR
Actes d'obstétrique (ACO)	
Actes techniques médicaux (ATM)	
Honoraires (non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)) :	
Actes de chirurgie (ADC)	
Actes d'anesthésie (ADA)	200 % BR
Actes d'obstétrique (ACO)	
Actes techniques médicaux (ATM)	

Garanties conventionnelles remboursements de la Sécurité Sociale inclus		Base*			
Forfait Hospitalier		100 % FR			
Forfait actes lourds		100 % FR			
Chambre particulière par jour : Conventionnée de nuit Conventionnée de jour		100 % FR limité à 2 % du PMSS limité à 1 % PMSS			
Personne accompagnante : Conventionné		100 % FR limité à 1,5 % PMSS			
Frais médicaux					
Consultation - visites : Généralistes signataires ou non de l'OPTAM (1)		100 % BR			
Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)		220 % BR			
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)		200 % BR			
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien, psychologue)		25 €/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire			
Pharmacie		100 % BR			
Analyses et examens de biologie		100 % BR			
Auxiliaires médicaux		100 % BR			
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM(1)OPTAM-CO(1)		170 % BR			
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM(1)OPTAM-CO(1)		150 % BR			
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM(1)OPTAM-CO(1)		150 % BR			
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)		130 % BR			
Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Ss		200 % BR			
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**		Classe 1		Classe 2	
		100 % PLV (2)		20 % pmss par oreille	
Transport remboursé par la Ss		100 % BR			
Dentaire					
Soins dentaires		100 % BR			
Inlays/onlays		100 % BR			
Orthodontie remboursée par la Ss		300 % BR			
Orthodontie non remboursée par la Ss		250 % BRR			
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss		7 % PMSS / an			
Implantologie		20 % PMSS / an			
Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4)** :		Panier 100 % santé	Panier maîtrisé		Panier libre
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)		100 % du PLV (2) selon matériau et position de la dent	250 % BR	900 € par an et par bénéficiaire (3)	125 % BR
Dents de fond de bouche			220 % BR		
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)			150 % BR		
Optique (5)					
		Classe A		Classe B	



Garanties conventionnelles remboursements de la Sécurité Sociale inclus	Base*	
Verres**	100 % du PLV (2)	Grille Base
Monture adulte**		
Monture enfant**		
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS	
Chirurgie réfractive	22 % PMSS	
Actes de prévention		
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR	
Actes divers		
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR	
<p>Ss : Sécurité sociale. PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement. BRR : Base de remboursement reconstituée. * Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte. ** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.</p> <p>(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique. (2) PLV : Prix Limite de Vente. (3) Hors RACO, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n° 2019-65 (125 % BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois. (4) Dents du sourire : Ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11, 12, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 25, 31, 32, 33, 34, 35, 41, 42, 43, 44, 45. (5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.</p>		

Grille Optique (Sécurité sociale incluse)	Base	
Unifocaux	Classe A	Classe B
sphère de 0 à -/+ 2	100 % PLV (*)	35,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		40,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		50,00 €
sphère < -8 ou > +8		100,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100 % PLV	40,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		45,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		55,00 €
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		105,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100 % PLV	55,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		60,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		70,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		120,00 €
Multifocaux ou progressifs	Classe A	Classe B
sphère de 0 à -/+ 2	100 % PLV	75,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		80,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		90,00 €
sphère < -8 ou > +8		130,00 €

Grille Optique (Sécurité sociale incluse)	Base	
cylindre $\leq + 4$ sphère de $-2$ à $0$ ; sphère $> 0$ et $S \leq 2$	100 % PLV	90,00 €
cylindre $\leq + 4$ sphère de $-4$ à $-2,25$ ; sphère $> 0$ et $2 < S \leq 4$		95,00 €
cylindre $\leq + 4$ sphère de $-8$ à $-4,25$ ; sphère $> 0$ et $4 < S \leq 8$		105,00 €
cylindre $\leq + 4$ sphère $> -8$ ; sphère $> 0$ et $8 < S$		145,00 €
cylindre $> + 4$ sphère de $-2$ à $0$	100 % PLV	115,00 €
cylindre $> + 4$ sphère de $-4$ à $-2,25$		120,00 €
cylindre $> + 4$ sphère de $-8$ à $-4,25$		130,00 €
cylindre $> + 4$ sphère $> -8$		170,00 €
Montures et autres LPP	Classe A	Classe B
Verre neutre	100 % PLV	35,00 €
Monture		100,00 €
Supplément monture Enfant de moins de 6 ans		-
Suppléments		
Prisme incorporé adulte	100 % BR	
Prisme incorporé enfant		
Prisme souple enfant moins de 6 ans		
Antiptosis Adulte		
Antiptosis Enfant		
Iséiconiques Adulte		
Iséiconiques Enfant		
Filtre teinté		
Filtre ultraviolet moins de 18 ans		
Filtre occlusion partielle moins de 6 ans		
Adaptation verres de classe A		
Adaptation verres de classe B	-	
Appairage niveau 1	100 % BR	
Appairage niveau 2		
Appairage niveau 3		
(*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret		
S = Cylindre + Sphère		

## ***Annexe 2 - Garanties collectives «frais de santé» pour les options facultatives dans le cadre du régime mutualisé***

<i>Garanties conventionnelles remboursements de la Sécurité sociale inclus</i>	<i>Option 1*</i>
<i>Hospitalisation</i>	
<i>Frais de séjour</i>	<i>200 % BR</i>

<i>Honoraires (signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)) :</i>	<i>220 % BR</i>	
<i>Actes de chirurgie (ADC)</i>		
<i>Actes d'anesthésie (ADA)</i>		
<i>Actes d'obstétrique (ACO)</i>		
<i>Actes techniques médicaux (ATM)</i>		
<i>Honoraires (non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)) :</i>	<i>200 % BR</i>	
<i>Actes de chirurgie (ADC)</i>		
<i>Actes d'anesthésie (ADA)</i>		
<i>Actes d'obstétrique (ACO)</i>		
<i>Actes techniques médicaux (ATM)</i>		
<i>Forfait Hospitalier</i>	<i>100 % FR</i>	
<i>Forfait actes lourds</i>	<i>100 % FR</i>	
<i>Chambre particulière par jour :</i>	<i>100 % FR</i>	
<i>Conventionnée de nuit</i>	<i>limité à 2 % PMSS</i>	
<i>Conventionnée de jour</i>	<i>limité à 1 % PMSS</i>	
<i>Personne accompagnante :</i>	<i>100 % FR</i>	
<i>Conventionné</i>	<i>limité à 1,5 % PMSS</i>	
<i>Frais médicaux</i>		
<i>Consultation - visites : Généralistes signataires ou non de l'OPTAM (1)</i>	<i>100 % BR</i>	
<i>Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)</i>	<i>220 % BR</i>	
<i>Consultation - visites : Spécialistes Non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)</i>	<i>200 % BR</i>	
<i>Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien, psychologue)</i>	<i>25 €/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire</i>	
<i>Pharmacie</i>	<i>100 % BR</i>	
<i>Analyses et examens de biologie</i>	<i>100 % BR</i>	
<i>Auxiliaires médicaux</i>	<i>100 % BR</i>	
<i>Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)</i>	<i>170 % BR</i>	
<i>Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)</i>	<i>150 % BR</i>	
<i>Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)</i>	<i>150 % BR</i>	
<i>Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)</i>	<i>130 % BR</i>	
<i>Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Ss</i>	<i>200 % BR</i>	
<i>Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**</i>	<i>Classe 1</i>	<i>Classe 2</i>
	<i>100 % PLV (2)</i>	<i>20 % du pmss par oreille</i>
<i>Transport remboursé par la Ss</i>	<i>100 % BR</i>	
<i>Dentaire</i>		
<i>Soins dentaires</i>	<i>100 % BR</i>	
<i>Inlays/onlays</i>	<i>100 % BR</i>	
<i>Orthodontie remboursée par la Ss</i>	<i>300 % BR</i>	

Orthodontie non remboursée par la Ss	250 % BRR		
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	7 % PMSS / an		
Implantologie	22 % PMSS / an		
Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4)** :	Panier 100 % santé	Panier maîtrise et Panier libre	
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100 % du PLV (2) selon matériau et position de la dent	325 % BR	Dans la limite de 1 050 € par an et par bénéficiaire (3)
Dents de fond de bouche		250 % BR	
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		200 % BR	
Optique (5)			
	Classe A		Classe B
Verres**	100 % du PLV (2)		Grille Option 1
Monture adulte**			
Monture enfant**			
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS		
Chirurgie réfractive	22 % PMSS		
Actes de prévention			
Tous les actes des contrats responsables	100 %		
Actes divers			
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR		

Ss : Sécurité sociale.  
PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.  
BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.  
BRR : Base de remboursement reconstituée.  
\* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.  
\*\* En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.  
(2) PLV : Prix Limite de Vente.  
(3) Hors RACO, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n° 2019-65 (125 % BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.  
(4) Dents du sourire : Ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11, 12, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 25, 31, 32, 33, 34, 35, 41, 42, 43, 44, 45.  
(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Garantie conventionnelles remboursements de la Sécurité sociale inclus	Option 2*
Hospitalisation	
Frais de séjour	200 % BR
Honoraires (signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)) :	300 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	
Actes d'anesthésie (ADA)	
Actes d'obstétrique (ACO)	
Actes techniques médicaux (ATM)	

Garantie conventionnelles remboursements de la Sécurité sociale inclus	Option 2*	
Honoraires (non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)) :	200 % BR	
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes d'obstétrique (ACO)		
Actes techniques médicaux (ATM)		
Forfait Hospitalier	100 % FR	
Forfait actes lourds	100 % FR	
Chambre particulière par jour :	100 % FR	
Conventionnée de nuit	limité à 3 % PMSS	
Conventionnée de jour	limité à 1,5 % PMSS	
Personne accompagnante :	100 % FR	
Conventionné	limité à 3 % PMSS	
Frais médicaux		
Consultation - visites : Généralistes signataires ou non de l'OPTAM (1)	100 % BR	
Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)	220 % BR	
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)	200 % BR	
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien, psychologue)	25 €/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire	
Pharmacie	100 % BR	
Analyses et examens de biologie	100 % BR	
Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)	170 % BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)	150 % BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)	170 % BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)	150 % BR	
Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Ss	200 % BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**	Classe 1	Classe 2
	100 % PLV (2)	1 700 €
Transport remboursé par la Ss	100 % BR	
Dentaire		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlays/onlays	100 % BR	
Orthodontie remboursée par la Ss	350 % BR	
Orthodontie non remboursée par la Ss	250 % BRR	
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	10 % PMSS / an	
Implantologie	25 % PMSS / an	

Garantie conventionnelles remboursements de la Sécurité sociale inclus	Option 2*		
Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4)** :	Panier 100 % santé	Panier maîtrisé et panier libres	
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100 % du PLV (2) selon matériau et position de la dent	450 % BR	Dans limite de 1 450 € par an et par bénéficiaire (3)
Dents de fond de bouche		350 % BR	
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		200 % BR	
Optique (5)			
	Classe A	Classe B	
Verres**	100 % du PLV (2)	Grille Option 2	
Monture adulte**			
Monture enfant**			
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	6,5 % PMSS		
Chirurgie réfractive	25 % PMSS		
Actes de prévention			
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR		
Actes Divers			
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR		
<p>Ss : Sécurité sociale. PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement. BRR : Base de remboursement reconstituée. * Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte, ** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables. (1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique. (2) PLV : Prix Limite de Vente. (3) Hors RACO, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n° 2019-65 (125 % BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois. (4) Dents du sourire : Ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11, 12, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 25, 31, 32, 33, 34, 35, 41, 42, 43, 44, 45. (5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.</p>			

Grilles Optiques (Sécurité sociale incluse)	Option 1		Option 2	
Unifocaux	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
sphère de 0 à - / + 2	100 % PLV	75,00 €	100 % PLV	90,00 €
sphère de - 2 à - 4 ou de + 2 à + 4		75,00 €		90,00 €
sphère de - 4 à - 8 ou de + 4 à + 8		90,00 €		100,00 €
sphère < - 8 ou > + 8		125,00 €		130,00 €
cylindre ≤ + 4 sphère de - 2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100 % PLV	85,00 €	100 % PLV	100,00 €
cylindre ≤ + 4 sphère de - 4 à - 2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		85,00 €		100,00 €
cylindre ≤ + 4 sphère de - 8 à - 4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		95,00 €		110,00 €
cylindre ≤ + 4 sphère > - 8 ; sphère > 0 et 8 < S		110,00 €		120,00 €

Grilles Optiques (Sécurité sociale incluse)	Option 1		Option 2	
cylindre > + 4 sphère de - 2 à 0	100 % PLV	135,00 €	100 % PLV	140,00 €
cylindre > + 4 sphère de - 4 à - 2,25		135,00 €		140,00 €
cylindre > + 4 sphère de - 8 à - 4,25		140,00 €		150,00 €
cylindre > + 4 sphère > - 8		150,00 €		160,00 €
Multifocaux ou progressifs	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
sphère de 0 à - / + 2	100 % PLV	160,00 €	100 % PLV	180,00 €
sphère de - 2 à - 4 ou de + 2 à + 4		160,00 €		180,00 €
sphère de - 4 à - 8 ou de + 4 à + 8		175,00 €		200,00 €
sphère < - 8 ou > + 8		175,00 €		200,00 €
cylindre ≤ + 4 sphère de - 2 à 0 ; sphère > 0 et $S \leq 2$	100 % PLV	180,00 €	100 % PLV	210,00 €
cylindre ≤ + 4 sphère de - 4 à - 2,25 ; sphère > 0 et $2 < S \leq 4$		180,00 €		210,00 €
cylindre ≤ + 4 sphère de - 8 à - 4,25 ; sphère > 0 et $4 < S \leq 8$		190,00 €		220,00 €
cylindre ≤ + 4 sphère > - 8 ; sphère > 0 et $8 < S$		200,00 €		230,00 €
cylindre > + 4 sphère de - 2 à 0	100 % PLV	180,00 €	100 % PLV	210,00 €
cylindre > + 4 sphère de - 4 à - 2,25		180,00 €		210,00 €
cylindre > + 4 sphère > - 8 à - 4,25		190,00 €		220,00 €
cylindre > + 4 sphère > - 8		200,00 €		230,00 €
Monture et autres LPP	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
Verre neutre	100 % PLV	75,00 €	100 % PLV	90,00 €
Monture		100,00 €		100,00 €
Supplément monture Enfant de moins de 6 ans		-		-
Suppléments				
Prisme incorporé adulte	100 % BR		100 % BR	
Prisme incorporé enfant				
Prisme souple enfant moins de 6 ans				
Antiptosis Adulte				
Antiptosis Enfant				
Iséiconiques Adulte				
Iséiconiques Enfant				
Filtre teinté				
Filtre ultraviolet moins de 18 ans				
Filtre occlusion partielle moins de 6 ans				
Adaptation verres de classe A				
Adaptation verres de classe B	10 € par adaptation		10 € par adaptation	
Appairage niveau 1	100 % BR		100 % BR	
Appairage niveau 2				
Appairage niveau 3				

Grilles Optiques (Sécurité sociale incluse)	Option 1	Option 2
(*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret		
S = Cylindre + Sphère		

### Annexe 3 - Tableau récapitulatif des cotisations du régime mutualisé

Lorsque le salarié fait le choix de couvrir ses ayants-droit il décide de l'extension des garanties qui lui sont applicables. Ainsi il ne peut choisir des niveaux de garantie différents en fonction de l'ayant-droit couvert.

Pour la lecture du tableau ci-dessous, il convient d'additionner les taux de cotisation en fonction du niveau de garantie obligatoire dans l'entreprise et du nombre de personnes couvertes. La cotisation des enfants est gratuite à compter du 3<sup>ème</sup> enfant.

Les cotisations sont exprimées en % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

À titre informatif, il est fixé à 3424 euros pour 2020.

	obligatoire	Salarié	Conjoint	Enfant
	facultatif			
Régime général (RG)	[base]	1,48 %	1,61 %	0,73 %
	option 1	0,35 %	0,35 %	0,18 %
	option 2	0,74 %	0,74 %	0,36 %
	[base + option 1]	1,80 %	1,93 %	0,89 %
	option 2	0,39 %	0,39 %	0,18 %
	[base + option 2]	2,15 %	2,28 %	1,06 %
Régime local Alsace Moselle (RL)	[base]	0,89 %	0,97 %	0,44 %
	option 1	0,35 %	0,35 %	0,18 %
	option 2	0,74 %	0,74 %	0,36 %
	[base + option 1]	1,21 %	1,29 %	0,60 %
	option 2	0,39 %	0,39 %	0,18 %
	[base + option 2]	1,56 %	1,64 %	0,77 %

### Accord du 2 octobre 2024

[Agréé par arr. 26 déc. 2024, JO 3 janv. 2025, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT.

#### Préambule

Dans le cadre d'un accord interbranche conclu le 2 octobre 2019, un régime complémentaire santé mutualisé offrant des garanties harmonisées pour l'ensemble des salariés relevant de la Convention Collective Nationale de Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 0413) et des Accords Collectifs des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (IDCC 0783) a été mis en place.

Tirant les conséquences de l'arrêté du 5 août 2021 (Journal officiel du 7 août 2021) qui a fusionné les champs d'application de la Convention Collective du 15 mars 1966 et des Accords Collectifs CHRS, afin d'assurer une meilleure lisibilité des dispositions collectives en matière de complémentaire santé, les partenaires sociaux ont décidé,



---

*dans le cadre des adaptations du régime complémentaire santé, de reprendre l'ensemble des dispositions de l'accord interbranche en date du 2 octobre 2019 modifié par avenant n° 1 en date du 10 juillet 2020 et par avenant n° 2 en date du 4 mars 2021.*

*Dans ce contexte, les parties ont convenu ce qui suit :*

## **Article 1**

### **Champ d'application**

*Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la CCNT du 15 mars 1966 (IDCC 0413) et des accords CHRS (IDCC 0783) conformément à l'arrêté du 5 août 2021 (Journal officiel du 7 août 2021) portant fusion des champs d'application de la Convention Collective Nationale de Travail du 15 mars 1966 et des Accords Collectifs CHRS pris en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.*

## **Article 2**

### **Objet**

*Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l'accord interbranche du 2 octobre 2019 modifié par avenant n° 1 en date du 10 juillet 2020 et par avenant n° 2 en date du 4 mars 2021.*

*Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1 du présent accord, d'un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des contrats dits «responsables», en complément d'un régime de base de la sécurité sociale ou du régime local de l'Alsace Moselle.*

*Les partenaires sociaux ont souhaité garantir la mutualisation de ce régime en recommandant 5 organismes assureurs (visés à l'article 3.7 du présent accord), choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, pour assurer sur l'ensemble du territoire national la couverture des garanties de complémentaire santé objet du présent accord.*

*Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès des assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et le protocole de gestion administrative communs à ces organismes, conclus dans les mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective.*

## **Article 3**

### **Mise en place du régime de complémentaire santé**

### **Article 3.1**

#### **Adhésion du salarié**

#### **1**

#### **Définition des bénéficiaires**

*Dans le cadre du caractère obligatoire du régime de complémentaire santé, celui-ci bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail quelle que soit sa nature ou d'un contrat d'apprentissage, dès le premier jour de l'embauche.*

*Les salariés ont toutefois la faculté de faire valoir l'un des cas de dispense dans les conditions définies à l'article 3.1 3) ci-après.*

#### **2**

#### **Suspension du contrat de travail**

*a) cas de maintien du bénéfice du régime*

*L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail dès lors qu'ils bénéficient :*

- d'un maintien total ou partiel de salaire notamment en cas de congé maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle ou de maternité/paternité ;*
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (qu'elles soient versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) ;*
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur notamment pour les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou toute période de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement, mobilité, ...)*

*Dans les cas ci-dessus, considérant que les cotisations du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, la cotisation et sa répartition applicables sont celles des salariés en activité (part patronale et part salariale).*

Les garanties, la cotisation et sa répartition sont également maintenues pour les périodes de suspension du contrat de travail suivantes : congé non rémunéré dont la durée n'excède pas un mois consécutif ou pendant l'exercice du droit de grève. Etant entendu que la cotisation de complémentaire santé présente un caractère forfaitaire et est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, aucune proratisation de celle-ci en fonction de la durée du congé non rémunéré ou de l'exercice du droit de grève ne sera opérée. La cotisation et le bénéfice des garanties s'entendent sur un mois complet.

*b) autres cas de suspension*

Pour les autres cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au bénéfice des maintien de rémunération, indemnités ou revenus de remplacement visés à l'article 3.1 2) a) ci-dessus, à titre d'exemple dans le cadre d'un congé sans maintien de la rémunération (congé sabbatique ou sans solde excédant un mois consécutif, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...), les salariés ne bénéficient pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé et aucune cotisation n'est due.

Toutefois dans ces cas précis, ces salariés peuvent demander à bénéficier du maintien des garanties en s'acquittant de la cotisation totale afférente (part patronale et part salariale) y compris le cas échéant les cotisations pour les ayants droit. Ce maintien des garanties de complémentaire santé est organisé avec l'organisme assureur.

Les garanties et les cotisations (part patronale et part salariale) reprennent effet à l'issue de la période de suspension ne donnant pas lieu au maintien décrite ci-dessus, ce dès la reprise effective du travail par le salarié.

### 3

#### **Caractère obligatoire de l'adhésion**

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés, dont la situation correspond aux cas définis ci-après, auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime de complémentaire santé, sous réserve de solliciter par écrit ces dispenses d'affiliation et de produire les justificatifs requis le cas échéant :

**a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission :**

- d'une durée strictement supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit et en produisant tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties, étant précisé qu'il ne s'agit pas d'apprécier le niveau de prise en charge de ces garanties;
- d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

La demande de dispense devra être formulée au moment de l'embauche ou au moment où ils réunissent les conditions pour en bénéficier. Pour les salariés en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle se poursuit au-delà de trois mois, le justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense.

Concernant la durée du contrat prise en compte, il convient de tenir compte de la durée du contrat initial et de ses éventuelles prolongations. Par ailleurs, en cas de succession de contrats sans interruption, la durée prise en compte est la durée globale de la relation contractuelle.

**b) les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute.** Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit à la date d'embauche soit au moment de l'évolution de leur situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment). Dans ce dernier cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel le salarié formule la demande de dispense.

Conformément aux dispositions de l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale :

**c) Les salariés bénéficiaires d'une couverture en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, dite complémentaire santé solidaire (CSS).** La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié déjà affilié au présent régime peut faire valoir ce cas de dispense en cas d'évolution de sa situation le conduisant à bénéficier de la CSS conformément à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel il formule la demande de dispense et fournit les justificatifs requis.

**d) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure.** La dispense ne peut valoir que jusqu'à échéance du contrat individuel. À l'échéance du contrat, ce dernier sera affilié de manière obligatoire au présent régime.

**e) Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :**

- D'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions men-

---

tionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- D'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- D'un contrat d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- Du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- Du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

Ces cas de dispense ci-dessus peuvent être sollicités au moment de l'embauche, ou si elles sont postérieures, à la date de mise en place des garanties ou la date à laquelle prennent effet ces couvertures.

À défaut d'écrit et de justificatif, ou du renouvellement de ce dernier le cas échéant, adressé à l'employeur dans les conditions évoquées ci-dessus, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

Ces dispenses d'affiliation s'appliquent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 3.2 «Versement santé» du présent accord.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

### **Article 3.2** **Versement Santé**

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par les articles L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 911-4 à -8 du même code, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés à temps partiel dont la durée effective de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine (article D. 911-7 du code de la sécurité sociale).

Ces salariés peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation sous réserve de justifier d'une couverture en matière de frais de santé «responsable», respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés bénéficient du versement santé dont les conditions et montants sont définis aux articles D. 911-6 et suivants du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale.

### **Article 3.3** **Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

#### **1**

#### **Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail, à l'exclusion de la faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

#### **2**

#### **Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi dite «Evin»**

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la «loi Evin» incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Dans le cadre du régime mutualisé, les cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la «Loi Evin» sont plafonnées à 150 % du montant de la cotisation de la couverture dont ils bénéficiaient à compter de la 4<sup>ème</sup> année. Ce plafonnement pourra être revu annuellement au regard de l'équilibre du régime mutualisé.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de la loi dite «loi Evin» sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

## **Article 3.4**

### **Financement**

#### **1**

#### **Structure de la cotisation**

Les salariés s'acquittent obligatoirement de la cotisation «salarié isolé».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint, concubins ou partenaires de PACS) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droits, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

#### **2**

#### **Répartition des cotisations**

La cotisation «salarié isolé» obligatoire est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

#### **3**

#### **Assiette de la cotisation**

Dans le cadre de la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs définie par le présent accord, les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2024, à 3 864 €. Il est modifié annuellement par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations «enfants» et «conjoint, concubin et partenaire lié par un PACS» facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés de l'article 3.7 du présent accord :

### **Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole**

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,825 % PMSS	0,825 % PMSS	1,65 % PMSS

### **Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle**

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,495 % PMSS	0,495 % PMSS	0,99 % PMSS

---

Ces taux sont définis pour une période d'un an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

À titre informatif, les tableaux des garanties et des taux de cotisation pour les régimes facultatifs (couvertures optionnelles et des ayants droit) sont joints en annexe du présent accord.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié (le cas échéant de ses ayants droits à titre obligatoire) mise en place par l'entreprise.

### **Article 3.5** **Prestations**

#### **1** **Tableau des garanties**

Le régime de complémentaire santé est établi dans le respect des dispositions relatives aux contrats dits «responsables» par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale.

Les tableaux résumant les niveaux des garanties minimales, appelée «base conventionnelle», et les options prévues dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe, sont établis sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le taux de la cotisation pourra faire l'objet d'une modification par avenant au présent accord.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales de la «base conventionnelle», acte par acte.

#### **2** **Haut Degré de Solidarité Santé**

Par application de l'article L. 912-1 IV du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité attaché au régime de complémentaire santé est créé, appelé HDS Santé. Ce fonds :

- perçoit les ressources mentionnées au d) ;
- finance les prestations visées au e).

Le HDS Santé est piloté par le Comité de Suivi de la Complémentaire Santé (ci-après «CSCS»), qui en délègue la gestion à un organisme gestionnaire désigné conformément au c). Les modalités de fonctionnement du fonds et de la délégation de gestion sont définies dans le Protocole technique du fonds.

En cas de résiliation de la mutualisation des garanties de complémentaire santé par recommandation d'organismes assureurs au sens de L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le HDS Santé finance les actions et aides prévues jusqu'à épuisement des sommes disponibles.

##### **a) Bénéficiaires des actions individuelles**

Peuvent bénéficier des aides du HDS Santé dans les conditions définies au e) et conformément au Protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ de l'accord couverts au titre du régime collectif et obligatoire qui leur est applicable ;
- les salariés définis au point précédent dont le contrat de travail est suspendu et qui bénéficient du maintien du régime définis à l'article 3.1 2) a) ;
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu définis au 3.1 2) b) lorsqu'ils demandent à bénéficier du régime et s'acquittent de leur cotisation;
- les personnes qui bénéficient de la portabilité ou de l'article 4 de la Loi Evin définis à l'article 3.3.

Selon les aides créées et les conditions attachées dans le cadre du protocole technique, les ayants-droits de ces bénéficiaires (conjoint.e, partenaire de PACS ou concubins au sens du code civil et les enfants du salarié avant leur 26<sup>ème</sup> anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires du haut degré de solidarité.

##### **b) Bénéficiaires des actions collectives**

Les actions collectives définies au e) bénéficient aux entreprises relevant du champ d'application du présent accord. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations définies au d) pour que l'action puisse être financée par le HDS Santé.

##### **c) Organisme gestionnaire du HDS Santé**

Conformément à l'article L. 912-1 IV du Code de la sécurité sociale et à l'accord, le CSCS, à la date de signature du présent accord, a convenu de choisir comme gestionnaire unique pour le pilotage du HDS Santé :

---

**L'Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), sis 17, rue de Marignan - CS 50 003 - 75008 Paris.**

*L'OCIRP est une Union d'institutions de prévoyance soumise aux dispositions du Code de la sécurité sociale.*

*Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé au présent article 4.5 2) conformément aux décisions de pilotage prises par le CSCS. À ce titre, mandat lui est donné pour notamment :*

- recouvrer et percevoir le prélèvement visé au d) ;*
- instruire, dans le cadre du Protocole technique, les dossiers de financement des prestations définies au e) ;*
- procéder au paiement des prestations définies au e) ;*
- missionner les prestataires choisis pour développer les actions collectives définies à l'article e).*

*L'ensemble des missions et des prérogatives du gestionnaire unique dans le cadre de ce mandat sont définies par le CSCS dans le Protocole technique.*

#### *d) Financement du HDS Santé*

*Le HDS Santé est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation hors taxes versée au titre du régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des «contrats responsables», en complément du régime de base de la sécurité sociale, de la mutualité sociale agricole le cas échéant ou encore du régime local Alsace Moselle.*

*Le prélèvement de 2 % est assis sur la cotisation hors taxes effectivement versée par l'entreprise dans les conditions suivantes :*

- Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé par le présent accord, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur recommandé.*
- Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires applicables dans l'entreprise au titre de la complémentaire santé.*

*Il appartient aux entreprises qui n'adhèrent pas auprès d'un organisme assureur recommandé par la branche, d'informer leur(s) organisme(s) assureur(s) sur l'assiette de cotisation à prendre en compte pour le calcul de la cotisation de 2 % dédiée au HDS Santé. Le versement au HDS Santé créé peut être effectué par l'assureur de l'entreprise ou par cette dernière directement auprès du gestionnaire désigné. Ces entreprises s'engagent à obtenir auprès de leur(s) organisme(s) assureur(s) un document attestant du versement effectif du prélèvement au gestionnaire unique pour pouvoir solliciter les aides et actions prévues au e).*

#### *e) Prestations gérées de manière mutualisée*

##### *Définition des prestations*

*Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par le CSCS, et définies au sein du Protocole technique.*

##### *Objectifs des actions en entreprise*

*Le HDS Santé finance, pour les bénéficiaires définis au b), des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail.*

##### *Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif*

*Le HDS Santé prend en charge des prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment :*

- l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux bénéficiaires définis au a) ;*
- des aides pour faire face à la perte d'autonomie, pour les bénéficiaires en situation de handicap ou d'aidant familial notamment.*

*Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.*

##### *Prise en charge de la cotisation*

*Le HDS Santé, conformément aux dispositions de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, peut prendre en charge totalement ou partiellement la cotisation de certains salariés notamment les apprentis. Les salariés concernés, les modalités et le montant pris en charge feront l'objet de dispositions spécifiques dans le protocole technique et d'un avenant au présent accord le cas échéant.*

##### *Modalités d'attribution des prestations du fonds de solidarité*

*Les prestations du HDS Santé sont attribuées aux bénéficiaires définis au a), dans les conditions prévues par le pré-*

---

sent e).

Les prestations financées par le HDS Santé ont un caractère non directement contributif. Elles prennent la forme de prestations en espèces ou de prestations en nature.

En tout état de cause, le financement de ces prestations est assuré par le gestionnaire unique dans la limite du solde du HDS Santé. En cas d'insuffisance des fonds, les demandes sont traitées selon la date de réception de la demande (dossier complet).

#### *Prestations en espèces*

Les prestations en espèces sont attribuées, dans le cadre d'un secours exceptionnel, aux bénéficiaires qui justifient se trouver dans une situation ouvrant droit aux aides définies. L'attribution de ces prestations est précédée d'une analyse individuelle des demandes transmises par les bénéficiaires au gestionnaire du HDS Santé. Il est tenu compte de la situation propre à chaque bénéficiaire notamment de ses ressources et/ou de son foyer.

Chaque prestation est soumise à des conditions de versement, à la production de pièces justificatives et à des contrôles administratifs définis dans le Protocole technique.

#### *Prestations en nature*

Les prestations en nature ont pour objet la délivrance d'un service non financier de type prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces prestations sont accessibles aux entreprises et leurs salariés sous réserves du respect de certaines conditions notamment concernant le financement défini au d) et de fournitures de pièces définies dans le dossier de demande d'intervention.

#### *f) Contrôle par la commission paritaire de branche*

Conformément à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, le CSCS contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le Protocole technique.

### **Article 3.6**

#### **Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé**

Les partenaires sociaux délèguent au Comité de Suivi de la Complémentaire Santé (ci-après «CSCS»), dont sont membres les organisations d'employeurs (collège employeur) et de salariés (collège salarié) représentatives dans le champ d'application du présent accord, les missions suivantes :

- le suivi et la gestion administrative du régime mutualisé,
- ainsi que du Haut Degré de Solidarité Santé défini à l'article 3.5 2) du présent accord.

Les décisions du CSCS sont prises par accord constaté entre le collège employeur et celui des salariés, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

Chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions ci-dessous :

- Les membres présents procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées compte non tenu des abstentions.

Au sein du collège des salariés, chaque organisation syndicale détient une voix pour le champ du présent accord dans lequel elle est représentative.

Au sein du collège des employeurs, chaque organisation d'employeurs détient une voix pour le champ du présent accord dans lequel elle est représentative.

- Le résultat de ce vote détermine la position du collège. Au cas où une majorité ne se dégage pas au sein d'un collège, celui-ci est considéré comme s'abstenant.
- En cas de partage de voix ou d'abstention d'un des collèges, la délibération concernée n'est pas adoptée. Le cas échéant sur demande de l'un des collèges, la délibération peut être portée à l'ordre du jour de l'instance de négociation sur le champ du présent accord.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de cette commission. Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ou la cotisation pourra faire l'objet d'ajustements négociés par la CPPNI.

### **Article 3.7**

#### **Organismes assureurs recommandés**

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent

---

avenant, pour assurer la couverture des garanties «frais de santé» prévues par le présent accord, les organismes assureurs suivants :

- AÉSIO mutuelle, Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la mutualité, immatriculé sous le numéro n° 775 627 391, dont le siège social est 173 Rue de Bercy 75012 Paris.

- AG2R Prévoyance : Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, dont le numéro de Sirene est le 333 232 270, dont le siège social est sis 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris.

- Le groupement de coassurance Apicil - Intégrance :

*m* APICIL Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité Sociale, dont le siège social est situé au 51 boulevard Marius Vivier Merle - 69003 Lyon, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro 321 862 500

et

*m* INTEGRANCE, Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, dont le siège social est situé au 51 rue Paul Meurice - CS 51111 75970 Paris Cedex 20, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro 340 359 900,

- Mutuelle Ociane Matmut

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 434 243 085 - Siège social : 35 rue Claude Bonnier - 33054 Bordeaux Cedex

- Le groupement de co-assurance mutualiste composé de :

*m* Harmonie Mutuelle, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 538 518 473 - Siège social : 143, rue Blomet 75015 Paris

*m* MGEN, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 775 685 399 - Siège social : 3, square Max Hymans - 75748 Paris Cedex 15

Ces mutuelles sont co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de co-assurance. Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution au Groupe VYV.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 9 mois avant l'échéance.

#### **Article 4.8**

##### **Gestion des régimes d'entreprise hors mutualisation et dialogue social**

Dans le cadre d'une gestion paritaire du régime mutualisé de complémentaire santé, les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat dans le cadre de la recommandation définie au présent accord doivent porter à la consultation du CSE les comptes de résultats annuels du régime en vigueur dans l'entreprise fournis par l'organisme assureur conformément à l'article 15 de la Loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n° 90-769 du 30 août 1990.

#### **Article 4**

##### **Effet, durée, révision et dénonciation**

Le présent accord prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de la période quinquennale définie à l'article 3.7 dans le respect de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale concernant la période de recommandation.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales applicables.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation totale et globale, sur l'ensemble du champ d'application, dans les conditions légales applicables.

Il fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

### **Annexe 1 - Garanties collectives «frais de santé» pour le niveau dit de «Base conventionnelle»**



<i>Garanties remboursements de la Sécurité Sociale inclus</i>	<i>Base conventionnelle</i>
<i>Hospitalisation</i>	
<i>Frais de séjour</i>	
<i>Honoraires (signataires DPTM) (1) :</i>	
<i>Actes de chirurgie (ADC)</i>	
<i>Actes d'anesthésie (ADA)</i>	200 % BR
<i>Actes d'obstétrique (ACO)</i>	
<i>Actes techniques médicaux (ATM)</i>	
<i>Autres honoraires</i>	
<i>Honoraires (non signataires DPTM) :</i>	
<i>Actes de chirurgie (ADC)</i>	
<i>Actes d'anesthésie (ADA)</i>	200 % BR
<i>Actes d'obstétrique (ACO)</i>	
<i>Actes techniques médicaux (ATM)</i>	
<i>Autres honoraires</i>	
<i>Forfait Hospitalier</i>	100 % FR
<i>Forfait actes lourds</i>	100 % FR
<i>Chambre particulière par jour :</i>	100 % FR
<i>Conventionnée de nuit</i>	limité à 2 % PMSS
<i>Conventionnée de jour</i>	limité à 1 % du PMSS
<i>Personne accompagnante : Conventionné</i>	100 % FR limité à 1,5 % PMSS
<i>Transport remboursé par la Ss</i>	100 % BR
<i>Soins courants</i>	
<i>Consultation - visites : Généralistes signataires ou non d'un DPTM</i>	100 % BR
<i>Consultation - visites : Spécialistes signataires d'un DPTM</i>	220 % BR
<i>Consultation - visites : Spécialistes Non signataires d'un DPTM</i>	200 % BR
<i>Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien, psychologue)</i>	25 €/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire
<i>Psychologues (actes remboursés Sécurité sociale)</i>	100 % BR
<i>Médicaments et Pharmacie (remboursés Ss)</i>	100 % BR
<i>Analyses et examens de biologie médicale remboursée Ss</i>	100 % BR
<i>Auxiliaires médicaux (actes remboursés Ss)</i>	100 % BR
<i>Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires d'un DPTM</i>	170 % BR

Garanties remboursements de la Sécurité So- ciale inclus	Base conventionnelle			
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes tech- niques médicaux (ATM) non signataires d'un DPTM	150 % BR			
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires d'un DPTM	150 %BR			
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires d'un DPTM	130 % BR			
Matériel médical Orthopédie et autres pro- thèses ou appareillage remboursé par la Ss (hors dentaire, auditif et optique)	200 % BR			
Transport remboursé par la Ss	100 % BR			
Forfait actes lourds	100 % FR			
Dentaire				
Soins dentaires	100 % BR			
Inlays/onlays	100 % BR			
Orthodontie remboursée par la Ss	300 %BR			
Orthodontie non remboursée par la Ss	250 % BRR			
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	7 % PMSS / an			
Implantologie	20 % PMSS / an			
Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4)** :	Panier 100 % santé	Panier maîtrisé		Panier libre
Dents du sourire (incisives, canines, prémo- laires)	100 % des HLF (2) se- lon matériau et posi- tion de la dent	250 % BR	900 € par an et par bénéficiaire (3)	125 % BR
Dents de fond de bouche		220 %BR		
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		150 % BR		
Optique (5)				
	Classe A		Classe B	
Verres**	100 % du PLV (2)	Grille Base		
Monture adulte**				
Monture enfant**				
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, je- tables)	3 % PMSS (min 100 % BR)			
Chirurgie réfractive par an et par bénéfi- ciaire	22 % PMSS			
Prestations supplémentaires sur équipement d'optique	100 % BR dans la limite des PLV			
Actes divers				
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR			
Prothèses auditives (dans la limite d'un ap- pareil par oreille tous les 4 ans)**	Classe 1		Classe 2	
	100 % PLV (2)		20 % PMSS par oreille (min 100 % BR)	

Garanties remboursements de la Sécurité Sociale inclus	Base conventionnelle
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés Ss (dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par arrêté)	100 % BR
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR
<p>Ss : Sécurité sociale.  PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.  BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.  BRR : Base de remboursement reconstituée.  * Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.  ** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.  (1) DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée  (2) HLF : Honoraires Limites de Facturation et PLV : Prix Limites de Vente.  (3) Hors RAC0, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n° 2019-65 (125 % BR).  Les devis prothétiques sont valables 6 mois.  (4) Dents du sourire : Ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires.  Ces dents correspondent au numéro de dent : 11, 12, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 25, 31, 32, 33, 34, 35, 41, 42, 43, 44, 45.  (5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.</p>	

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)	Grille Base	
Unifocaux	Classe A	Classe B
sphère de 0 à -/+ 2	100 % PLV (*)	35,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		40,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		50,00 €
sphère < -8 ou > +8		100,00 €
cylindre ≤+ 4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤2	100 % PLV	40,00 €
cylindre ≤+ 4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤4		45,00 €
cylindre ≤+ 4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤8		55,00 €
cylindre ≤+ 4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		105,00 €
cylindre > + 4 sphère de -2 à 0	100 % PLV	55,00 €
cylindre > + 4 sphère de -4 à -2,25		60,00 €
cylindre > + 4 sphère de -8 à -4,25		70,00 €
cylindre > + 4 sphère > -8		120,00 €
Multifocaux ou progressifs	Classe A	Classe B
sphère de 0 à -/+ 2	100 % PLV	75,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		80,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		90,00 €
sphère < -8 ou > +8		130,00 €
cylindre ≤+ 4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤2	100 % PLV	90,00 €
cylindre ≤+ 4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤4		95,00 €
cylindre ≤+ 4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤8		105,00 €
cylindre ≤+ 4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		145,00 €

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)	Grille Base	
cylindre > + 4 sphère de - 2 à 0	100 % PLV	115,00 €
cylindre > + 4 sphère de - 4 à - 2,25		120,00 €
cylindre > + 4 sphère de - 8 à - 4,25		130,00 €
cylindre > + 4 sphère > - 8		170,00 €
Montures et autres LPP	Classe A	Classe B
Verre neutre	100 % PLV	35,00 €
Monture (dont supplément enfant de moins de 6 ans)		100,00 €
(*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret S = Cylindre + Sphère Montants indiqués par verre		

## Annexe 2 - Garanties collectives «frais de santé» pour les niveaux optionnels 1 et 2

Garanties remboursements de la Sécurité sociale inclus et base conventionnelle incluse	Option 1	Option 2
Hospitalisation		
Frais de séjour	200 % BR	200 % BR
Honoraires (signataires DPTM) (1) :	220 % BR	300 % BR
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes d'obstétrique (ACO)		
Actes techniques médicaux (ATM)		
Autres honoraires		
Honoraires (non signataires DPTM) :	200 % BR	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes d'obstétrique (ACO)		
Actes techniques médicaux (ATM)		
Autres honoraires		
Forfait Hospitalier	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière par jour :	100 % FR	100 % FR
Conventionnée de nuit	limité à 2 % PMSS	limité à 3 % PMSS
Conventionnée de jour	limité à 1 % PMSS	limité à 1,5 % PMSS
Personne accompagnante :	100 % FR	100 % FR
Conventionné	limité à 1,5 % PMSS	limité à 3 % PMSS
Transport remboursé par la Ss	100 % BR	100 % BR
Soins courants	Option 1	Option 2
Consultation - visites : Généralistes signataires ou non d'un DPTM	100 % BR	100 % BR

Garanties remboursements de la Sécurité sociale inclus et base conventionnelle incluse	Option 1			Option 2		
Consultation - visites : Spécialistes signataires d'un DPTM	220 % BR			220 % BR		
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires d'un DPTM	200 % BR			200 % BR		
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien, psychologue)	25 €/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire			25 €/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire		
Psychologues (actes remboursés Sécurité sociale)	100 % BR			100 % BR		
Médicaments et Pharmacie (remboursés Ss)	100 % BR			100 % BR		
Analyses et examens de biologie médicale remboursée Ss	100 % BR			100 % BR		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés Ss)	100 % BR			100 % BR		
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires d'un DPTM	170 % BR			170 % BR		
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires d'un DPTM	150 % BR			150 % BR		
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires d'un DPTM	150 %BR			170 % BR		
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires d'un DPTM	130 %BR			150 % BR		
Matériel médical Orthopédie et autres prothèses ou appareillage remboursé par la Ss (hors dentaire, auditif et optique)	200 % BR			200 % BR		
Transport remboursé par la Ss	100 % BR			100 % BR		
Forfait actes lourds	100 % FR			100 % FR		
Dentaire						
Soins dentaires	100 % BR			100 % BR		
Inlays/onlays	100 % BR			100 % BR		
Orthodontie remboursée par la Ss	300 % BR			350 % BR		
Orthodontie non remboursée par la Ss	250 % BRR			250 % BRR		
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	7 % PM SS / an			10 % PM SS / an		
Implantologie	22 % PM SS / an			25 % PM SS / an		
Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4)** :	Panier 100 % santé	Panier maîtrisé et Panier libre		Panier 100 % santé	Panier maîtrisé et Panier libres	
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100 % des HLF (2) selon matériau et position de la dent	325 % BR	Dans la limite de 1 050 € par an et par bénéficiaire (3)	100 % des HLF (2) selon matériau et position de la dent	450 % BR	Dans la limite de 1 450 € par an et par bénéficiaire (3)
Dents de fond de bouche		250 % BR			350 % BR	
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		200 % BR			200 % BR	
Optique (5)						

Garanties remboursements de la Sécurité sociale inclus et base conventionnelle incluse	Option 1		Option 2	
	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
Verres**	100 % du PLV (2)	Grille Option 1	100 % du PLV (2)	Grille Option 2
onture adulte**				
Monture enfant**				
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS (min 100 % BR)		6,5 % PMSS (min 100 % BR)	
Chirurgie réfractive par an et par bénéficiaire	22 % PMSS		25 % PMSS	
Prestations supplémentaires sur équipement d'optique	100 % BR dans la limite des PLV		100 % BR dans la limite des PLV	
Actes divers				
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR		100 % BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**	Classe 1	Classe 2	Classe 1	Classe 2
	100 % PLV (2)	20 %PMSSpar oreille (min 100 % BR)	100 % PLV (2)	1 700 € par oreille
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés Ss (dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par arrêté)	100 % BR		100 % BR	
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR		100 % BR	
<p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.</p> <p>BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.</p> <p>BRR : Base de remboursement reconstituée.</p> <p>* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.</p> <p>** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.</p> <p>(1) DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée</p> <p>(2) HLF : Honoraires Limites de Facturation et PLV : Prix Limites de Vente.</p> <p>(3) Hors RAC0, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n° 2019-65 (125 % BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.</p> <p>(4) Dents du sourire : Ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11, 12, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 25, 31, 32, 33, 34, 35, 41, 42, 43, 44, 45.</p> <p>(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.</p>				

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)	Grille Option 1		Grille Option 2	
Unifocaux	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
sphère de 0 à -/+ 2	100 % PLV	75,00 €	100 % PLV	90,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		75,00 €		90,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		90,00 €		100,00 €
sphère < -8 ou > +8		125,00 €		130,00 €
cylindre ≤ + 4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100 % PLV	85,00 €	100 % PLV	100,00 €
cylindre ≤ + 4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 ≤ 4		85,00 €		100,00 €
cylindre ≤ + 4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 ≤ 8		95,00 €		110,00 €
cylindre ≤ + 4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		110,00 €		120,00 €

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)	Grille Option 1		Grille Option 2	
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100 % PLV	135,00 €	100 % PLV	140,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		135,00 €		140,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		140,00 €		150,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		150,00 €		160,00 €
Multifocaux ou progressifs	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
sphère de 0 à -/+2	100 % PLV	160,00 €	100 % PLV	180,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		160,00 €		180,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		175,00 €		200,00 €
sphère <-8 ou > +8		175,00 €		200,00 €
cylindre ≤+4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤2	100 % PLV	180,00 €	100 % PLV	210,00 €
cylindre ≤+4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 S ≤4		180,00 €		210,00 €
cylindre ≤+4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 S ≤8		190,00 €		220,00 €
cylindre ≤+4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 S		200,00 €		230,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100 % PLV	180,00 €	100 % PLV	210,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		180,00 €		210,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		190,00 €		220,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		200,00 €		230,00 €
Montures et autres LPP	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
Verre neutre	100 % PLV	75,00 €	100 % PLV	90,00 €
Monture (dont supplément enfant de moins de 6 ans)		100,00 €		100,00 €
(*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret S = Cylindre + Sphère Montants indiqués par verre				

### Annexe 3 - Tableau récapitulatif des cotisations du régime mutualisé

Lorsque le salarié fait le choix de couvrir ses ayants-droits, il décide de l'extension des garanties qui lui sont applicables. Ainsi il ne peut choisir des niveaux de garantie différents en fonction de l'ayant droit couvert.

Pour la lecture du tableau ci-dessous, il convient d'additionner les taux de cotisation en fonction du niveau de garantie obligatoire dans l'entreprise et du nombre de personnes couvertes. La cotisation des enfants est gratuite à compter du 3<sup>ème</sup> enfant.

Les cotisations sont exprimées en % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale pour l'année 2025.

À titre informatif, le PMSS est fixé à 3 864 euros pour 2024.

	obligatoire	Salarié isolé	Conjoint	Enfant
	facultatif			
Régime général (RG)	[base]	1,65 %	1,78 %	0,92 %
	option 1 en complément de la base	0,39 %	0,39 %	0,22 %
	option 2 en complément de la base	0,89 %	0,89 %	0,51 %
	[base + option 1]	2,01 %	2,17 %	1,14 %
	option 2 en complément de l'option 1	0,53 %	0,53 %	0,30 %
	[base + option 2]	2,50 %	2,67 %	1,43 %
Régime local Alsace Moselle (RL)	[base]	0,99 %	1,07 %	0,55 %
	option 1 en complément de la base	0,39 %	0,39 %	0,22 %
	option 2 en complément de la base	0,89 %	0,89 %	0,51 %
	[base + option 1]	1,23 %	1,46 %	0,77 %
	option 2 en complément de l'option 1	0,53 %	0,53 %	0,30 %
	[base + option 2]	1,60 %	1,96 %	1,06 %

## Travailleurs handicapés

(Se reporter à la convention collective «Hospitalisation privée à but non lucratif (FEHAP)»)

### Guadeloupe : Prime de vie chère

#### Accord du 3 novembre 2005

[Agréé par arr.24 juill. 2006, JO 1<sup>er</sup> sept. 2006]

Mod. par Avenant 20 janv. 2006, agréé par arr. 24 juill. 2006, JO 1<sup>er</sup> sept. 2006

#### Préambule

Les partenaires sociaux soussignés se sont réunis autour du constat de l'existence dans le secteur social et médico-social, d'une disparité et de discriminations salariales, créées notamment par l'absence de compensation financière reconnue aux conditions de vie chère auxquelles ils doivent faire face.

Ils ont posé le principe d'une prime généralisée, appliquée à tous les salariés quelque soit leur catégorie professionnelle, destinée à compenser la disparité et les discriminations salariales générées par cette situation.

#### Article 1 Cadre Juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale du Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, dont il constitue un avenant, mais dont l'application est strictement limitée à la région GUADELOUPE, à l'exclusion de tout autre territoire.

#### Article 2 Champ d'Application

Le présent accord s'applique à tous les salariés, quelque soit l'emploi occupé, des établissements et services, situés sur le territoire de la région GUADELOUPE.

#### Article 3 Objet

De manière à régler définitivement les disparités et discriminations salariales dans le champ d'application du pré-



---

sent accord et à compenser la cherté de la vie en Guadeloupe, chaque salarié a droit à une indemnité salariale mensuelle, dénommée «prime de vie chère», dont le montant est équivalent à 20 % du salaire brut conventionnel comprenant les éléments permanents, hors éléments variables de rémunération.

#### **Article 4** **Conditions d'application**

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes primes dites soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 %, non prévues par la Convention Collective.

De ce fait, la prime dite de vie chère ne sera pas versée aux salariés percevant déjà une prime non conventionnelle, dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % dont le montant est égal ou supérieur à 20 % du salaire conventionnel et ceci tant que cette prime représentera au moins 20 % du salaire conventionnel. Lorsque le montant de la prime dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % représentera moins de 20 % du salaire conventionnel, ces salariés percevront une prime de vie chère dont le montant sera égal à la différence entre les 20 % et le montant de cette prime.

Pour les salariés percevant déjà une prime non conventionnelle, dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 %, d'un montant inférieur à 20 % du salaire conventionnel, le montant de la prime de vie chère sera égal à la différence entre les 20 % et le montant de cette prime.

Au final, tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord est assuré, par le versement de la prime de vie chère de 20 %, ou par le versement d'une prime non conventionnelle dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 %, ou encore par le versement de cette prime, complétée par la prime de vie chère dont le montant sera la différence entre cette prime et les 20 %, d'avoir un salaire supérieur de 20 % par rapport au salaire conventionnel.

#### **Article 5** **Date d'effet - Conditions suspensives**

Mod. par Avenant 20 janv. 2006, agréé par arr. 24 juill. 2006, JO 1<sup>er</sup> sept. 2006 applicable dans les mêmes conditions que l'accord du 3 novembre 2005

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, sous réserve de l'agrément préalable prévu à l'article L. 314-6 du Code l'action sociale et des Familles. En l'absence ou refus d'agrément, il sera nul et sans effet.

#### **Article 6** **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 7** **Révision - Dénonciation**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiés par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée ou contre décharge à chacune des parties.

#### **Article 8** **Dépôt - Publicité**

Il sera déposé en cinq exemplaires auprès de la DDTEFP de la Guadeloupe.

Un exemplaire sera adressé au Greffe des Conseils de Prud'hommes de Pointe-à-Pitre et de Basse-Terre.

### **Modalités d'application de la convention collective aux UDAF appliquant précédemment la convention collective du 16 novembre 1971**

#### **Accord du 7 novembre 2002**

[Agréé par arr. 16 déc. 2002, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2003]

**Signataires :**

---

Organisation(s) patronale(s) :

UNAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CGT.

*Mod. par Avenant n° 360, 10 déc. 2020, agréé par arr. 5 mars 2020, JO 24 avr.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

## **Préambule**

Suite à la dénonciation de la convention collective de l'UNAF du 16 novembre 1971, le Président de l'UNAF a donné mandat au Collège Employeur de la Commission Paritaire Nationale d'ouvrir des négociations afin de conclure un accord collectif précisant l'adhésion des unions d'associations familiales à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 et fixant les modalités de substitution et de transposition du statut des salariés vers ladite convention collective. Tel est l'objet du présent accord. Il s'agit là d'une démarche institutionnelle qui s'impose à toutes les Unions d'Associations Familiales, conformément aux décisions prises par les assemblées générales de l'UNAF du 15 septembre 2001 et du 5 octobre 2002.

### **Article 1**

#### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique, sous condition suspensive de son agrément, à l'ensemble des Unions d'Associations Familiales appliquant précédemment la convention collective du 16 novembre 1971, y compris à titre volontaire.

### **Article 2**

#### **Durée et adhésion à l'accord collectif**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'application.

En application de l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés, représentative sur le plan national, non-signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la notification de cette dernière au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

La notification sera faite à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les 8 jours suivant la notification.

### **Article 3**

#### **Adhésion à la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966**

Les Unions d'associations familiales visées à l'article 1 ci-dessus adhèrent, en application de l'article L. 135-1 du code du travail, à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, laquelle s'applique, au 1<sup>er</sup> janvier 2003, sous condition suspensive de l'agrément du présent accord par les autorités de tutelles compétentes.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord collectif de substitution au sens de l'article L. 132-8 du code du travail, la convention collective du 15 mars 1966 se substituant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 à la convention collective du 16 novembre 1971 dénoncée.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2003, les dispositions de la convention collective du 15 mars 1966 sont applicables à tout nouveau salarié embauché à compter de cette date conformément à l'article 4 du présent accord ainsi qu'aux salariés en place au 31 décembre 2002, sans préjudice cependant pour ces derniers de l'application des modalités de transposition dont le contenu est explicité ci-après aux articles 6 et 7 du présent accord.

### **Article 4**

#### **Dispositions applicables aux salariés des Unions d'Associations Familiales embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003**

*Mod. par Avenant n° 360, 10 déc. 2020, agréé par arr. 5 mars 2020, JO 24 avr.<sup>(1)</sup>*

---

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

**I**

*L'horaire annuel collectif de travail en vigueur au sein de chacune des Unions d'Associations Familiales, à la date de la signature du présent accord, demeure applicable aux salariés conformément à l'annexe 1 jointe. Pour les métiers tutelaires, cette disposition s'applique à titre transitoire, dans l'attente de la négociation, de la signature et de l'agrément d'un avenant à la convention collective du 15 mars 1966. Dès l'agrément du présent accord, les parties s'engagent à émettre des propositions, à la Commission Nationale Paritaire de Négociation (Avenant n° 360, 10 déc. 2020, non étendu : les termes «commission nationale paritaire de négociation» sont remplacés par les termes «commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation») de la convention collective du 15 mars 1966, en faveur du personnel travaillant au sein des services tutelaires, en adéquation, d'une part avec les niveaux de qualification, d'autonomie et de responsabilité dans la fonction dont disposent les salariés, et d'autre part avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.*

**II**

*La convention collective du 15 mars 1966 ne s'applique pas aux établissements et/ou services dont les activités relèvent d'une autre convention collective et disposant d'un code «APE» spécifique.*

**Article 5**

**Salariés visés par les modalités de transposition**

*Les modalités de transposition s'appliquent aux salariés inscrits à l'effectif de l'association au 31 décembre 2002 et dont le statut est régi, à cette date, par la convention collective du 16 novembre 1971.*

**Article 6**

**Principes de transposition du statut des salariés en place visés à l'article 5**

*Mod. par Avenant n° 360, 10 déc. 2020, agréé par arr. 5 mars 2020, JO 24 avr.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

*L'horaire annuel collectif de travail en vigueur au sein de chacune des Unions d'Associations Familiales, à la date de la signature du présent accord, demeure applicable aux salariés conformément à l'annexe 1 jointe. Pour les métiers tutelaires, cette disposition s'applique à titre transitoire, dans l'attente de la négociation, de la signature et de l'agrément d'un avenant à la convention collective du 15 mars 1966.*

*Des l'agrément du présent accord, les parties s'engagent à émettre des propositions, à la Commission Nationale Paritaire de Négociation (Avenant n° 360, 10 déc. 2020, non étendu : les termes «commission nationale paritaire de négociation» sont remplacés par les termes «commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation») de la convention collective du 15 mars 1966, en faveur du personnel travaillant au sein des services tutelaires, en adéquation, d'une part avec les niveaux de qualification, d'autonomie et de responsabilité dans la fonction dont disposent les salariés, et d'autre part avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.*

**Article 6-1**

*Les grilles conventionnelles applicables aux salariés visés à l'article 5 sont déterminées en application des principes de la convention collective du 15 mars 1966 et en tenant compte des critères suivants :*

- fonction occupée par le salarié au 31 décembre 2002,*
- exigence d'un niveau de qualification pour l'accès au poste, acquis soit par la formation initiale ou continue soit par l'expérience professionnelle validée,*
- niveau de responsabilité, degré d'autonomie dans la décision et délégation de pouvoir.*

**Article 6-2**

*Le salarié se voit garantir le maintien de son salaire annuel brut au niveau atteint au 31 décembre 2002. La rému-*

nération annuelle prise en compte inclut le montant de la prime de gratification annuelle et de la prime de vacances ainsi que les degrés, l'avancement conventionnel à l'ancienneté et au choix à leurs niveaux indiciaires atteints au 31 décembre 2002.

Le salarié est intègre dans la grille conventionnelle identifiée en application des principes de la convention collective du 15 mars 1966, des critères énumérés à l'article 6-1 et conformément aux grilles de transposition de l'article 6-3.

Le salarié est transposé selon les principes généraux suivants :

- La rémunération annuelle atteinte au 31 décembre 2002 détermine un indice théorique,
- Pour les personnels non-cadres, il est tenu compte, pour déterminer l'indice théorique, de l'indemnité de sujétion spéciale de 8.21 % du salaire brut indiciaire de l'agent prévue par la convention collective de 1966 dans l'article 1<sup>er</sup> bis de l'annexe 1 «salaires, indemnités, avantages en nature»,
- Le salarié est classé au coefficient égal ou immédiatement supérieur à cet indice,
- Si la grille conventionnelle identifiée en application des principes précités ne permet pas de maintenir le salaire annuel brut de l'agent, le coefficient conventionnel de l'agent sera augmenté d'une indemnité de maintien de salaire en points. Cette indemnité sera acquise à l'agent et évoluera conformément à la valeur du point. En cas de changement de grille, il sera fait application des dispositions de l'article 38 de la convention collective du 15 mars 1966.

Le déroulement de carrière est celui de la convention collective de 1966. Il prend effet pour l'ensemble des salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2003 et se substitue aux dispositions antérieurement applicables ayant le même objet.

### Article 6-3 Grilles de transposition

#### 1

#### **Grilles applicables au personnel administratif, et comptable (avenant 177 de la convention collective du 16 novembre 1971)**

Convention collective de 1971		Convention collective de 1966		
Personnel non cadre des services généraux et comptables		Personnel non cadre des services d'administration et de gestion		
Poste dans la CC 1971	Coefficient de début de grille	Poste dans la CC 1966	Emplois repères	Coefficient de début de grille
- Personnel de nettoyage Niveau 1	150	Agent de service intérieur	Agent d'entretien	341
- Standardiste - Réceptionniste - Coursier - Aide comptable sans expérience - Employé aux écritures Niveau 2	170	Agent administratif	Sténo-dactylographe Archiviste documentaliste Agent administratif Secrétaire Sténo-dactylo	360
- Secrétaire sténo-dactylographe - Secrétaire médico-sociale - Aide comptable diplômé ou avec expérience professionnelle - Agent d'accueil et d'information technique - Personnel de Niveau 2 disposant au moins de 20 ans d'ancienneté ou du 3 <sup>ème</sup> degré au 31 décembre 2002 Niveau 3	185	Agent administratif principal	Aide-comptable (Niveau V EN et expérience professionnelle) Agent administratif principal Secrétaire sténo-dactylo principal	396
- Personnel de Niveau 3 disposant au moins de 15 ans d'ancienneté ou du 3 <sup>ème</sup> degré au 31 décembre 2002 - Dans UDAF de moins de 100 salariés Comptable Niveau 3 bis et 4	185 (bis)	Technicien qualifié	comptable 2 <sup>ème</sup> classe	411

Convention collective de 1971		Convention collective de 1966		
Personnel non cadre des services généraux et comptables		Personnel non cadre des services d'administration et de gestion		
Poste dans la CC 1971	Coefficient de début de grille	Poste dans la CC 1966	Emplois repères	Coefficient de début de grille
- Dans UDAF de plus de 100 salariés comptable Niveau 4	218	technicien supérieur	comptable 1 <sup>ère</sup> classe	434
- Dans UDAF de moins de 100 salariés Secrétaire de direction Niveau 4	218	technicien qualifié	secrétaire administrative 2 <sup>ème</sup> classe secrétaire de direction Niveau 1	411
- Dans UDAF de plus de 100 salariés Secrétaire de direction Niveau 4	218	technicien supérieur	Secrétaire administrative 1 <sup>ère</sup> classe secrétaire de direction Niveau 2	434
- Rédacteur juridique Niveau 4	218	technicien qualifié	Secrétaire administrative 2 <sup>ème</sup> classe	411
- Conseiller juridique	234 264	technicien supérieur	-	434

Pour le personnel de Niveau 2 dans la convention collective du 16 novembre 1971 (indice 170) : il est convenu que les salariés disposant au 31 décembre 2002 d'une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans dans l'UDAF ou disposant du 3<sup>ème</sup> degré de validation professionnelle sont classés dans la grille des agents administratifs principaux, au coefficient 396.

Pour le personnel de Niveau 3 dans la convention collective du 16 novembre 1971 (indice 185) : il est convenu que les salariés disposant au 31 décembre 2002 d'une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans dans l'UDAF ou disposant du 3<sup>ème</sup> degré de validation professionnelle sont classés dans la grille des techniciens qualifiés, au coefficient 411.

Pour les comptables et les secrétaires de direction, la classification indiciaire effectuée selon l'effectif de l'association peut être établie selon le profil de poste, la responsabilité et la formation du salarié afin d'intégrer la grille de technicien supérieur.

## 2

### Grilles applicables au personnel informatique (avenant 177 de la convention collective du 16 novembre 1971)

Personnel informatique			
Convention collective de 1971		Convention collective de 1966	
Poste dans la CC 1971	Coefficient de début grille	Poste dans la CC 1966	Coefficient de début grille
Technicien d'exploitation Niveau I A	185	Agent administratif principal	396
Technicien d'exploitation Niveau I B	195	Agent administratif principal	396
Programmeur débutant Niveau II A	236	Technicien supérieur	434
Pupitreux débutant Niveau II B	250	Technicien supérieur	434
Programmeur confirmé, Programmeur système, Réseau analyste, Préparateur, Pupitreux confirmé Niveau III	281	Cadre Technique Classe 3 Niveau 3	680

Personnel informatique			
Convention collective de 1971		Convention collective de 1966	
Poste dans la CC 1971	Coefficient de début grille	Poste dans la CC 1966	Coefficient de début grille
Analyste d'exploitation, Analyste programmeur, chef adjoint d'exploitation Niveau IV A	313	Cadre Technique Classe 3 Niveau 3	680
Programmeur système confirmé, Analyste programmeur, Analyste de réseau Niveau IV B	328	Cadre Technique Classe 3 Niveau 2	720

### 3

#### **Grilles applicables aux délégués à la tutelle et aux travailleurs sociaux (avenant 177 de la convention collective du 16 novembre 1971)**

Les niveaux d'emplois dans le champ du travail social nécessitent un diplôme, une formation initiale reconnue à savoir Éducateur Spécialisé, Assistant de service social, Conseiller en économie sociale et familiale, licence en Droit ou une reconnaissance des acquis professionnels validés.

Toute personne exerçant des fonctions dans le champ concerné et n'ayant pas la formation professionnelle exigée devra pouvoir :

- bénéficier d'une formation professionnelle ou d'une reconnaissance des acquis professionnels dans un délai de trois ans,
- bénéficier d'une classification en rapport avec sa fonction dès la transposition, indépendamment de cette formation.

Transposition des métiers sociaux			
Convention collective de 1971		Convention collective de 1966	
Poste dans la CC 1971	Coefficient de début de grille	Poste dans la CC 1966	Coefficient de début de grille
Animateur socio-culturel Niveau 5 A	234	Animateur	411
Animateur socio-culturel avec DEFA Niveau 5 B	264	Animateur	434
Assistant de service social Éducateur spécialisé Délégué à la tutelle Niveau 5 B	264	Éducateur spécialisé	434
Conseiller en économie sociale et familiale Niveau 5 B	264	Conseiller en économie sociale et familiale	434

### 4

#### **Grilles applicables au personnel cadre et chargé de mission (avenant 177 de la convention collective du 16 novembre 1971)**

En application des articles 6-1 et 6-2 du présent accord, les cadres et chargés de mission sont classés :

- au coefficient égal ou immédiatement supérieur de la grille identifiée,
- en tenant compte du montant maximum des indemnités de sujétion, afin de ne pas bloquer le déroulement de carrière de l'agent.

L'indemnité de sujétion négociable peut être accordée à l'agent selon les principes et critères énumérés par la convention collective du 15 mars 1966.

Une indemnité de maintien de salaire peut être accordée à l'agent, elle est réputée être une indemnité de sujétion.

Lorsque le montant de cette indemnité de maintien de salaire est inférieur au montant minimal de l'indemnité de sujétion négociable, l'agent se voit accorder le complément sous forme d'indemnité de sujétion négociable.

Le coefficient «de début de grille» d'un cadre ne peut être inférieur au coefficient du plus haut niveau des salariés qu'il encadre et ne peut être supérieur à celui de l'agent de direction dont il est sous la responsabilité.

## Classification

### Chefs de service social

Sont classés dans la catégorie des «chefs de services», les cadres ayant reçu du Président ou par subdélégation du Directeur, au moins trois des délégations écrites suivantes :

- définition du projet pédagogique,
- rédaction du rapport d'activité,
- participation aux entretiens d'embauches
- évaluation du personnel, propositions des promotions ou des sanctions - instruction du dossier,
- assurer la qualité du service,

Il est préconisé une classification des chefs de service selon le nombre des salariés.

Transposition des chefs de service social						
Effectif UDAF	Convention 71	Convention de 1966				
	Coefficient	Classe	Niveau	Coefficient	Indemnité de sujétion (de maintien de salaire)	Indemnité de sujétion négociable par l'UDAF
0 à 10 salariés	En principe, les UDAF de cet effectif n'ont pas de chef de service. S'il en existe un, nous préconisons la classification suivante :					
	284 - Niveau 6	3	3	680	0	135
	329 - Niveau 7	3	2	720	5	130
	368 - Niveau 8	3	2	720	90	45
	390 - Niveau 9	3	1	800	59	76
11 salariés et plus	284 - Niveau 6	3	3	680	0	135
	329 - Niveau 7	2	3	720	5	130
	368 - Niveau 8	2	2	770	40	95
	390 - Niveau 9	2	1	850	9	126

Les salariés disposant dans la convention de 1971 d'un statut cadre et initialement classés aux coefficients 234 et 264 (cadres de niveau 1A et 1B de la filière management de l'avenant 177) sont classés en qualité de technicien supérieur avec le maintien de leur statut.

### Adjoints au Chef de service social, chefs de secteur, responsables d'unités ou d'antennes

Sont classés dans cette catégorie les personnels placés sous l'autorité du Directeur ou par subdélégation du chef de service dont il reçoit les délégations suivantes :

- assurer la coordination d'un groupe de salariés,
- assurer le soutien technique de l'équipe,
- assurer la responsabilité des plannings,

Transposition des adjoints au chef de service social						
Effectif UDAF	Convention 71	Convention de 1966				
	Coefficient	Classe	Niveau	Coefficient	Indemnité de sujétion (de maintien de salaire)	Indemnité de sujétion négociable par l'UDAF
Classement quel que soit l'effectif de l'UDAF	284 - Niveau 6	3	3	680	0	135
	329 - Niveau 7	3	2	720	5	130
	368 - Niveau 8	3	2	720	90	45
	390 - Niveau 9	3	1	800	59	76

Les salariés disposant dans la convention de 1971 d'un statut cadre et initialement classés aux coefficients 234 et 264 (cadres de niveau 1A et 1B de la filière management de l'avenant 177) sont classés en qualité de technicien supérieur avec le maintien de leur statut.

### **Chefs de Service Comptabilité**

Sont classés dans la catégorie des chefs de service comptabilité, les salariés qui par délégation du Président ou par subdélégation du Directeur, assument la responsabilité générale de l'organisation et du bon fonctionnement des services comptables :

- préparent, analysent et présentent les différents documents comptables,
- centralisent et contrôlent les comptabilités divisionnaires relatives aux établissements et services en gestion directe et de la confection de tous les éléments comptables,
- assurent l'encadrement des personnes correspondantes aux activités qui leur sont confiées,
- assurent la gestion des comptes tiers...

Transposition des chefs de service comptabilité						
Effectif UDAF	Convention 71	Convention de 1966				
	Coefficient	Classe	Niveau	Coefficient	Indemnité de Sujétion (de maintien de salaire)	Indemnité de Sujétion négociable par l'UDAF
0 à 10 salariés	En principe, les UDAF de cet effectif n'ont pas de chef de service. S'il en existe un nous préconisons la classification suivante :					
	284 - Niveau 6	3	3	680	0	135
	329 - Niveau 7	3	2	720	5	130
	368 - Niveau 8	3	2	720	90	45
	390 - Niveau 9	3	1	800	59	76
11 salariés et plus	284 - Niveau 6	3	3	680	0	135
	329 - Niveau 7	2	3	720	5	130
	368 - Niveau 8	2	2	770	40	95
	390 - Niveau 9	2	1	850	9	126

Les salariés disposant dans la convention de 1971 d'un statut cadre et initialement classés aux coefficients 234 et 264 (cadres de niveau 1A et 1B de la filière management de l'avenant 177) sont classés en qualité de technicien supérieur avec le maintien de leur statut.

### **Cadres techniques, chargés de mission des UDAF, cadres ressources**

Sont classés dans cette catégorie, les cadres agissant en qualité de référent ou de conseiller technique, assumant par délégation de l'employeur une fonction d'aide, de recherche ou/et de conseil dans un domaine professionnel



relevant de sa qualification.

Ces cadres n'exercent aucune fonction de management.

Transposition des cadres techniques et charges de mission						
Effectif UDAF	Convention 71	Convention de 1966				
	Coefficient	Classe	Niveau	Coefficient	Indemnité de sujétion (de maintien de salaire)	Indemnité de sujétion négociable par l'UDAF
Classement quel que soit l'effectif de l'UDAF	284 - Niveau 6	3	3	680	0	135
	329 - Niveau 7	3	2	720	5	130
	368 - Niveau 8	3	2	720	90	45
	390 - Niveau 9	3	1	800	59	76

Les salariés exerçant une fonction technique relevant des coefficients 234 et 264 n'ont pas le statut de cadre. Ces salariés sont classés en qualité de technicien supérieur.

Les salariés disposant dans la convention de 1971 d'un statut cadre et initialement classés aux coefficients 234 et 264 (cadres de niveau 1A et 1B de la filière management de l'avenant 177) sont classés en qualité de technicien supérieur avec le maintien de leur statut.

## 5

### **Grilles applicables au personnel cadre de direction (avenant 178 de la convention collective du 16 novembre 1971)**

En application des articles 6-1 et 6-2 du présent accord, les agents de direction sont classés

— Au coefficient égal ou immédiatement supérieur de la grille identifiée,

— En tenant compte du montant maximum des indemnités de sujétion, afin de ne pas bloquer le déroulement de carrière de l'agent.

Le coefficient «de début de grille» d'un Directeur ne peut être inférieur à celui du cadre du plus haut niveau de l'association.

Le coefficient «de début de grille» d'un Directeur - Adjoint ne peut être inférieur à celui du cadre du plus haut niveau du service dont il a la responsabilité.

Le Coefficient de «début de grille» d'un Sous-Directeur ne peut être inférieur à celui du cadre du plus haut niveau du service dont il a la responsabilité.

Les modalités de transposition détaillées figurent à l'annexe 5 du présent accord. L'indemnité de sujétion négociable peut être accordée à l'agent selon les principes et critères énumérés par la convention collective du 15 mars 1966.

Une indemnité de maintien de salaire peut être accordée à l'agent, elle est réputée être une indemnité de sujétion.

Lorsque le montant de cette indemnité de maintien de salaire est inférieur au montant minimal de l'indemnité de sujétion négociable, l'agent se voit accorder le complément sous forme d'indemnité de sujétion négociable.

### **Classification des agents de direction**

Catégorie 1 : 0 à 10 salariés : Tout en sachant que dans la convention de 1966 le statut de directeur ne saurait être accordé au cadre responsable d'une structure de moins de 10 salariés. L'appellation de «directeur» est cependant maintenue et ils sont intégrés en classe 3, Niveau 3.

Catégorie 2 : 11 à 15 salariés : Intégration en classe 2, Niveau 3,

Catégorie 3 : 16 à 25 salariés : Intégration en classe 2, Niveau 2,

Catégorie 4 : 26 à 50 salariés : Intégration en classe 2, Niveau 1,

Catégorie 5 : 51 à 80 salariés : Intégration en classe 1, Niveau 1,

Catégorie 6 : 81 à 100 salariés. Intégration en classe 1 Niveau 1,

Catégorie 6 : 101 à 150 salariés : Intégration en hors-classe,

Catégorie 7 : au delà de 151 salariés : Intégration en hors-classe,

---

**Article 6-4**  
**Valeur du point de la convention de 1966**

*Les calculs de transposition ont été réalisés sur la base de la valeur du point en vigueur le 6 novembre 2002.*  
*Sous réserve de l'agrément des présentes dispositions, les calculs de transposition seront effectués sur la base de la valeur du point en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003.*

**Article 7**  
**Clause de maintien de certaines dispositions issues de la convention collective du 16 novembre 1971 pour les salariés visés à l'article 5**

*Sous réserve de l'agrément du présent accord, tout en affirmant le principe de substitution de la convention de 1966 à la convention collective du 16 novembre 1971, les parties signataires décident de maintenir à titre temporaire et pour des situations bien précises, les dispositions ci dessous décrites :*

**Article 7-1**  
**Le congé supplémentaire par enfant à charge de moins de 15 ans**

*Le congé payé supplémentaire par enfant à charge de moins de 15 ans est maintenu pour les salariés qui bénéficient de ce congé supplémentaire, au titre de leurs enfants âgés de moins de 15 ans, au 1<sup>er</sup> juin 2002 :*

- Ce congé est accordé au père ou à la mère ayant à charge un enfant de moins de 15 ans,*
- Le nombre de jours de congé est de deux jours ouvrés par enfant à charge de moins de 15 ans,*
- Toutefois le nombre de jours de congé est réduit à un jour ouvré par enfant si le salarié dispose de moins de 6 mois de présence au 1<sup>er</sup> juin 2002,*
- En cas de plusieurs ayant droit appartenant à la même association, la durée totale des congés, répartis entre ces ayant droits, ne pourra dépasser les deux jours ouvrés prévus par enfant,*
- Accolé au congé principal, ce congé supplémentaire ne peut avoir pour effet de porter le congé continu à plus d'un mois de date à date,*
- Le nombre de jours de congé s'apprécie au 1<sup>er</sup> juin 2002,*

**Article 7-2**  
**Le congé conventionnel de maternité**

*Le congé de maternité est maintenu pour les femmes en état de grossesse constatée par un certificat médical au cours de l'année 2002 ainsi que pour celles ayant accouché au cours de l'année 2002.*

*Ce congé est accordé dans les conditions suivantes :*

*À l'expiration du congé légal de maternité, la salariée qui élève elle-même son enfant à droit à un congé de trois mois à demi-traitement ou à un congé d'un mois et demi à traitement plein. Lorsque la salariée est une femme seule ou lorsque son conjoint se trouve privé de ses ressources habituelles (invalidité, maladie de longue durée, service militaire), elle bénéficiera d'un congé de trois mois à plein traitement.*

*À l'expiration du congé, la salariée est réintégrée de plein droit dans son emploi.*

*Cet article s'applique également en cas d'adoption d'un enfant de moins de 8 ans au cours de l'année 2002.*

**Article 7-3**  
**La prime de crèche**

*La prime de crèche est maintenue pour les salariés ayant perçu cette prime au cours de l'année 2002, aux conditions suivantes :*

*Une prime de 4,92 euros par jour et par enfant est allouée aux mères ou pères de famille dont l'enfant est placé dans une crèche agréée ou chez une assistante maternelle agréée.*

*L'enfant ouvre droit à la prime jusqu'à l'âge de trois ans ou jusqu'à l'âge de six ans sur production d'un certificat attestant que l'enfant n'a pu, faute de place, être admis à l'école maternelle la plus proche du domicile des parents.*

*Cette prime n'est pas versée pendant la période de congés annuels.*

*Le bénéfice de cette prime est accordé dans la limite de 5 jours par semaine, aux employés dont le coefficient est inférieur ou égal à 264 (classification Niveau 5 B de la convention collective de 1971 et qui est transposé au coefficient 434).*

*La prime de crèche n'est servie que dans la limite des frais réellement exposés, y compris les charges sociales, compte tenu le cas échéant, du service d'une allocation pour frais de garde. Les agents devront produire toutes justifications utiles à ce sujet par la voie d'une déclaration sur l'honneur.*

---

**Article 7-4**  
***Le régime d'indemnisation de la maladie et de l'invalidité***

*Le régime d'indemnisation de la maladie est maintenu pour les salariés malades au cours de l'année 2002 et dont l'état de maladie est attesté par un certificat médical ainsi que pour les salariés dont l'invalidité est constatée au cours de l'année 2002.*

**Article 8**  
***Commission de suivi***

*Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord.*

*Elle est composée de 5 représentants titulaires et de 5 représentants suppléants des Unions d'Associations familiales et de 5 représentants titulaires et de 5 représentants suppléants des Organisations syndicales représentatives.*

*Cette commission a une durée limitée à un an à compter de l'application du présent accord. Elle se réunira au minimum une fois au cours de l'année 2003. De plus, elle se réunit exceptionnellement dans un délai maximum de deux mois si l'une des parues en fait expressément la demande. Cette commission a son siège à l'UNAF laquelle assure son secrétariat.*

*Sa compétence porte sur les litiges consécutifs aux procédures de transposition. Cette commission rend des décisions opposables aux deux parties et exécutoires.*

**Article 9**  
***Date d'application et clauses suspensives d'application***

**I**

*Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 :*

- sous condition suspensive de l'agrément de ses dispositions par les autorités de tutelle compétentes conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles,*
- sous réserve de l'accomplissement des formalités légales de publicité précisées à l'article 10 du présent accord.*

**II**

*Si l'agrément des dispositions du présent accord intervient postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2003, la date d'application de ce dernier reste inchangée. Pendant la période intermédiaire s'étalant entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et la notification de l'agrément des présentes dispositions, les parties réuniront, dès la signature de l'accord, la commission de suivi prévue à l'article 8 ci-dessus afin de préciser, d'une part les dispositions applicables pendant cette période tant pour les salariés en place au 31 décembre 2002 et précédemment régis par la convention collective du 16 novembre 1971 que pour les salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, en matière de salaire, de remboursement de frais et de conditions de travail..., d'autre part les modalités de la rétroactivité du présent accord.*

**Article 10**  
***Formalités de publicité de l'accord***

*Le présent accord est établi en :*

- Un exemplaire remis à l'employeur,*
- Un exemplaire remis à chaque syndicat signataire,*
- Cinq exemplaires remis à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,*
- Dix exemplaires signés remis à la DGAS pour agrément,*
- Un exemplaire signé remis au Greffe du Conseil des Prud'hommes,*

***Annexes***

***Annexe 1***

***Activités des unions d'associations familiales***

*I - Pour mémoire, les activités des Unions des Associations Familiales sont à ce jour les suivantes :*

*Action familiale et institutionnelle,*

*Médiation familiale ou conjugale,*

*Tutelle aux prestations sociales enfants,*

*Tutelle aux prestations sociales adultes,*

*Mesures de protection,*

---

Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale,  
Accompagnement Social Lié au Logement,  
Gestion administrative et comptable des fonds d'aide,  
Action Éducative en Milieu Ouvert,  
Action Éducative et Budgétaire,  
Action sociale en faveur des populations immigrées,  
Accompagnement scolaire,  
Accompagnement social individualisé,  
Services RMI

II - Le rattachement aux annexes de la convention collective du 15 mars 1966 est déterminé par l'activité principale de l'établissement/du service ainsi que par les publics bénéficiaires de l'action sociale menée par l'établissement/le service et à titre subsidiaire par l'activité principale du salarié.

III - Pour les activités ne relevant pas à priori, à ce jour, de la nomenclature d'activités visée à l'article 1 de la convention collective de 1966, la commission de suivi du présent accord pourra être saisie au cas par cas et en recours, s'il y a lieu, les instances de la convention collective du 15 mars 1966.

IV - L'horaire annuel collectif de travail en vigueur au sein de chacune des Unions d'Associations Familiales à la date de la signature du présent accord demeure applicable aux salariés. Pour les métiers tutelaires, cette disposition s'applique à titre transitoire, dans l'attente de la négociation, de la signature et de l'agrément d'un avenant à la convention collective du 15 mars 1966.

## Annexe 2

Modalités de transposition du personnel cadre et non-cadre :

— Pour le personnel non cadre :

$$[((\text{Coefficient} * \text{Avancement}) + \text{Points de degrés}) * \text{VP } 1971]^1$$

<sup>1</sup> VP : il s'agit de la valeur du point de la convention de 1971 de 6.51 euros.

$$* 14/12/VP \text{ } 1966^2$$

<sup>2</sup> VP : il s'agit de la valeur du point de la convention de 1966 de 3.47 euros

$$/1.0821^3$$

<sup>3</sup> Il s'agit de l'indemnité de sujétion du salaire brut indiciaire de l'agent prévue par la convention collective de 1966 dans l'article 1<sup>er</sup> bis de l'annexe 1 «salaires, indemnités, avantages en nature».

= indice théorique

Coefficient du salarié = coefficient égal ou immédiatement à l'indice théorique

— Pour le personnel cadre :

$$[((\text{Coefficient} * \text{Avancement}) + \text{Points de degrés}) * \text{VP } 1971]^1$$

<sup>1</sup> VP : il s'agit de la valeur du point de la convention de 1971 de 6.51 euros.

$$* 14/12/VP \text{ } 1966^2$$

<sup>2</sup> VP : il s'agit de la valeur du point de la convention de 1966 de 3.47 euros

= indice théorique

Coefficient du salarié = coefficient égal ou immédiatement à l'indice théorique

— Pour le personnel cadre de direction :

$$(\text{Coefficient} * \text{VP } 1971)^1$$

<sup>1</sup> VP : il s'agit de la valeur du point de la convention de 1971 de 6.51 euros.

$$* 14/12/VP \text{ } 1966^2$$

<sup>2</sup> VP : il s'agit de la valeur du point de la convention de 1966 de 3.47 euros

= indice théorique

Coefficient du salarié = coefficient égal ou immédiatement à l'indice théorique

## Annexe 3 : Exemples de transposition des salariés non cadres

coeffi- cient	ancienneté	degrés	salaire annuel	coef calculé	classification	Coef base
264	1.080	7	26 624 €	590.87	Educateur spéci<AT- Ttextecoupe>	434
218	1.080	7	22 096 €	490.38	Technicien qual<AT- Ttextecoupe>	411
185	1.368	34	26 164 €	580.68	Agent administr<AT- Ttextecoupe>	11 (car 3 degrés)
170	1.080	7	17 371 €	385.53	Agent administr<AT- Ttextecoupe>	360
170	1.088	7	17 495 €	388.28	Agent administr<AT- Ttextecoupe>	360

coeffi- cient	ancienneté	degrés	salaire annuel	coef calculé	classification	coef de reclassement
264	1.080	7	26 624 €	590.87	Educateur spéci<AT- Ttextecoupe>	615 (après 14 ans)
218	1.080	7	22 096 €	490.38	Technicien qual<AT- Ttextecoupe>	501 (après 9 ans)
185	1.368	34	26 164 €	580.68	Agent administr<AT- Ttextecoupe>	587 (après 21 ans)
170	1.080	7	17 371 €	385.53	Agent administr<AT- Ttextecoupe>	391 (après 3 ans)
170	1.088	7	17 495 €	388.28	Agent administr<AT- Ttextecoupe>	391 (après 3 ans)

coeffi- cient	ancienneté	degrés	salaire annuel	coef calculé	classification	prochain coefficient
264	1.080	7	26 624 €	590.87	Educateur spéci<AT- Ttextecoupe>	647 (après 17 ans)
218	1.080	7	22 096 €	490.38	Technicien qual<AT- Ttextecoupe>	513 (après 12 ans)
185	1.368	34	26 164 €	580.68	Agent administr<AT- Ttextecoupe>	617 (après 24 ans)
170	1.080	7	17 371 €	385.53	Agent administr<AT- Ttextecoupe>	403 (après 5 ans)
170	1.088	7	17 495 €	388.28	Agent administr<AT- Ttextecoupe>	403 (après 5 ans)

ces exemples sont calculés sur la base de la valeur du point de la convention de 1966, actuellement de 3,47 euros.

#### Annexe 4 : Grille de transposition des cadres et charges de mission relevant de l'avenant 177

Convention collective de 1971		Convention collective de 1966				
Poste dans la CC 71	Coef sans ancienneté	Classe	Niveau	Coef début de grille	IS de main- tien de sa- laire	IS négociable
Chef de service social dans une UDAF de 10 salariés et moins	284	3	3	680	0	135
	329	3	2	720	5	130
	368	3	2	720	90	45
	390	3	1	800	59	76
Chef de service social	284	3	3	680	0	135
	329	2	3	720	5	130
	368	2	2	770	40	95
	390	2	1	850	9	126

Convention collective de 1971		Convention collective de 1966				
Poste dans la CC 71	Coef sans ancienneté	Classe	Niveau	Coef début de grille	IS de maintien de salaire	IS négociable
Adjoint au chef de service social	284	3	3	680	0	135
	329	3	2	720	5	130
	368	3	2	720	90	45
	390	3	1	800	59	76
Chef de service comptabilité	284	3	3	680	0	135
	329	2	3	720	5	130
	368	2	2	770	40	95
	390	2	1	850	9	126
Cadre technique et chargé de mission	284	3	3	680	0	135
	329	3	2	720	5	130
	368	3	2	720	90	45
	390	3	1	800	59	76

la valeur du point est de 3.47 euros

### Annexe 5 : Grille de transposition des agents de direction relevant de l'avenant 178

Catégorie 1 dans la CC 1971

Convention collective de 1971				
Nombre de salariés	Catégorie	Position	Coefficient	Salaire annuel
0 à 10	1	base	300	27 342.00 €
	1	carrière	303	27 615.42 €
	1	1	313	28 526.82 €
	1	1	313	28 526.82 €
	1	2	323	29 438.22 €
	1	2	323	29 438.22 €
	1	3	333	30 349.62 €
		3	333	30 349.62 €
	1	4	344	31 352.16 €
	1	4	344	31 352.16 €
	1	5	354	32 263.56 €
	1	5	354	32 263.56 €
	1	6	364	33 174.96 €
	1	6	364	33 174.96 €

Convention collective 1966						
Classe	Niveau	Rémunération			Salaire annuel	IS négociable .
		Coefficient	IS (de maintien de salaire)	Indice total		
3	3	680	0	680	28 315.20 €	135
3	3	680	0	680	28 315.20 €	135
3	3	680	6	686	28 565.04 €	9 < IS < 129

Convention collective 1966						
3	3	680	6	686	28 565.04 €	9 < IS < 129
3	3	680	27	707	29 439.48 €	108
3	3	680	27	707	29 439.48 €	108
3	3	700.4	29	729.4	30 372.22 €	106
3	3	700.4	29	729.4	30 372.22 €	106
3	3	720.8	33	753.8	31 388.23 €	102
3	3	720.8	33	753.8	31 388.23 €	102
3	3	741.2	34	775.2	32 279.33 €	101
3	3	741.2	34	775.2	32 279.33 €	101
3	3	761.6	15	776.6	32 337.62 €	120
3	3	761.6	15	776.6	32 337.62 €	120

Valeur du point de la convention de 1966 : 3.47 €

classe 3 : indemnité sujétion maximale entre 15 et 135 points

Catégorie 2 dans la CC 1971

Convention collective de 1971				
Nombre de salariés	Catégorie	Position	Coefficient	Salaire annuel
	2	base	347	31 625.58 €
	2	carrière	350	31 899.00 €
	2	1	361	32 901.54 €
	2	1	361	32 901.54 €
11 à 15	2	2	373	33 995.22 €
	2	2	373	33 995.22 €
	2	3	385	35 088.90 €
	2	3	385	35 088.90 €
	2	4	397	36 182.58 €
	2	4	397	36 182.58 €
	2	5	409	37 276.26 €
	2	5	409	37 276.26 €
	2	6	421	38 369.94 €
	2	6	421	38 369.94 €

Convention collective de 1966						
Classe	Niveau	Rémunération			Salaire annuel	IS négociable
		Coefficient	IS (de maintien de salaire)	Indice total		
2	3	720	40	760	31 646.40 €	95
2	3	720	47	767	31 937.88 €	88

Convention collective de 1966						
Classe	Niveau	Rémunération			Salaire annuel	IS négociable
		Coefficient	IS (de maintien de salaire)	Indice total		
2	3	741.6	49	790.6	32 920.58 €	86
2	3	741.6	49	790.6	32 920.58 €	86
2	3	763.2	54	817.2	34 028.21 €	81
2	3	763.2	54	817.2	34 028.21 €	81
2	3	784.8	58	842.8	35 094.19 €	77
2	3	784.8	58	842.8	35 094.19 €	77
2	3	806.4	63	869.4	36 201.82 €	72
2	3	806.4	63	869.4	36 201.82 €	72
2	3	828	68	896	37 309.44 €	67
2	3	828	68	896	37 309.44 €	67
2	3	849.6	72	921.6	38 375.42 €	63
2	3	849.6	72	921.6	38 375.42 €	63

Valeur du point de la convention de 1966 : 3.47 €

classe 2 : Indemnité sujétion maximale entre 15 et 135 points

Catégorie 3 dans la CC 1971

Convention collective de 1971				
Nombre de salariés	Catégorie	Position	Coefficient	Salaire annuel
	3	base	396	36 091.44 €
	3	carrière	400	36 456.00 €
	3	1	413	37 640.82 €
	3	1	413	37 640.82 €
16 à 25	3	2	426	38 825.64 €
	3	2	426	38 825.64 €
	3	3	440	40 101.60 €
	3	3	440	40 101.60 €
	3	4	454	41 377.56 €
	3	4	454	41 377.56 €
	3	5	467	42 562.38 €
	3	5	467	42 562.38 €
	3	6	481	43 838.34 €
	3	6	481	43 838.34 €



Convention collective de 1966						
Classe	Niveau	Rémunération			Salaire annuel	IS négociable
		Coefficient	IS (de maintien de satire)	Indice total		
2	2	770	97	867	36 101.88 €	38
2	2	770	106	876	36 476.64 €	29
2	2	793.1	111	904.1	37 646.72 €	24
2	2	793.1	111	904.1	37 646.72 €	24
2	2	816.2	117	933.2	38 858.45 €	18
2	2	816.2	117	933.2	38 858.45 €	18
2	2	839.3	124	963.3	40 111.81 €	11
2	2	839.3	124	963.3	40 111.81 €	11
2	2	885	109	994	41 390.16 €	26
2	2	885	109	994	41 390.16 €	26
2	2	908.6	114	1022.6	42 581.06 €	21
2	2	908.6	114	1022.6	42 581.06 €	21
2	2	931.7	122	1053.7	43 876.07 €	13
2	2	931.7	122	1053.7	43 876.07 €	13

Valeur du point de la convention de 1966 : 3.47 €

classe 2 : indemnité sujétion maximale entre 15 et 135 points

Catégorie 4 dans la CC 1971

Convention collective de 1971				
Nombre de salariés	Catégorie	Position	Coefficient	Salaire annuel
	4	base	450	41 013.00 €
	4	carrière	455	41 468.70 €
	4	1	468	42 653.52 €
	4	1	468	42 653.52 €
26 à 50	4	2	484	44 111.76 €
	4	2	484	44 111.76 €
	4	3	499	45 478.86 €
	4	3	499	45 478.86 €
	4	4	515	46 937.10 €
	4	4	515	46 937.10 €
	4	5	530	48 304.20 €
	4	5	530	48 304.20 €
	4	6	546	49 762.44 €
	4	6	546	49 762.44 €

Convention collective de 1966						
Classe	Niveau	Rémunération			Salaire annuel	IS négociable
		Coefficient	IS (de maintien de salaire)	Indice total		
2	1	875	110	985	41 015.40 €	25
2	1	875	121	996	41 473.44 €	14
2	1	901	124	1025	42 681.00 €	11
2	1	901	124	1025	42 681.00 €	11
2	1	952	108	1060	44 138.40 €	27
2	1	952	108	1060	44 138.40 €	27
2	1	977.5	115	1092.5	45 491.70 €	20
2	1	977.5	115	1092.5	45 491.70 €	20
2	1	1003	125	1128	46 969.92 €	10
2	1	1003	125	1128	46 969.92 €	10
2	1	1054	107	1161	48 344.04 €	28
2	1	1054	107	1161	48 344.04 €	28
2	1	1088	108	1196	49 801.44 €	27
2	1	1088	108	1196	49 801.44 €	27

Valeur du point de la convention de 1966 : 3.47 €

classe 2 : indemnité sujétion maximale entre 15 et 135 points

Catégorie 5 dans la CC 1971

Convention collective de 1971				
Nombre de salariés	Catégorie	Position	Coefficient	Salaire annuel
	5	base	504	45 934.56 €
	5	carrière	510	46 481.40 €
	5	1	524	47 757.36 €
	5	1	524	47 757.36 €
51 à 80	5	2	541	49 306.74 €
	5	2	541	49 306.74 €
	5	3	559	50 947.26 €
	5	3	559	50 947.26 €
	5	4	576	52 496.64 €
	5	4	576	52 496.64 €
	5	5	594	54 137.16 €
	5	5	594	54 137.16 €
	5	6	611	55 686.54 €
	5	6	611	55 686.54 €

Convention collective de 1966						
Classe	Niveau	Rémunération			Salaire annuel	IS négociable
		Coefficient	IS (de maintien de salaire)	Indice total		
1	1	948.3	155	1103.3	45 941.41 €	55
1	1	948.3	168	1116.3	46 482.73 €	42
1	1	974.4	173	1147.4	47 777.74 €	37
1	1	974.4	173	1147.4	47 777.74 €	37
1	1	1000.5	184	1184.5	49 322.58 €	26
1	1	1000.5	184	1184.5	49 322.58 €	26
1	1	1026.6	197	1223.6	50 950.70 €	13
1	1	1026.6	197	1223.6	50 950.70 €	13
1	1	1052.7	209	1261.7	52 537.19 €	1
1	1	1052.7	209	1261.7	52 537.19 €	1
1	1	1078.8	222	1300.8	54 165.31 €	0
1	1	1078.8	222	1300.8	54 165.31 €	0
1	1	1113.6	224	1337.6	55 697.66 €	0
1	1	1113.6	224	1337.6	55 697.66 €	0

Valeur du point de la convention de 1966 : 3.47 €

classe 1 : indemnité sujétion maximale entre 70 et 210 points

Catégorie 6 dans la CC 1971

Convention collective de 1971				
Nombre de salariés	Catégorie	Position	coefficient	Salaire annuel
81 à 100	6	base	544	49 580.16 €
	6	carrière	550	50 127.00 €
	6	1	566	51 585.24 €
	6	1	566	51 585.24 €
	6	2	585	53 316.90 €
	6	2	585	53 316.90 €
	6	3	604	55 048.90 €
	6	3	604	55 048.90 €
	6	4	622	56 689.08 €
	6	4	622	56 689.08 €
	6	5	642	58 511.88 €
	6	5	642	58 511.88 €
	6	6	662	60 334.68 €
	6	6	662	60 334.68 €

Convention collective de 1966						
Classe	Niveau	Rémunération			Salaire annuel	IS négociable
		Coefficient	IS (de maintien de salaire)	Indice total		
1	1	1000.5	191	1191.5	49 614.06 €	19
1	1	1000.5	204	1204.5	50 155.38 €	6
1	1	1026.6	213	1239.6	51 616.94 €	0
1	1	1026.6	213	1239.6	51 610.94 €	0
1	1	1052.7	228	1260.7	53 326.35 €	0
1	1	1052.7	228	1280.7	53 328.35 €	0
1	1	1078.8	244	1322.8	55 081.39 €	0
1	1	1078.8	244	1322.3	55 081.39 €	0
1	1	1078.8	259	1337.8	55 705.99 €	0
1	1	1078.8	259	1337.8	55 705.99 €	0
1	1	1113.6	292	1405.6	58 529.18 €	0
1	1	1113.6	292	1405.6	58 529.18 €	0
1	1	1113.6	336	1449.6	60 361.34 €	0
1	1	1113.6	336	1449.6	60 361.34 €	0

Valeur du point de la convention de 1966 : 3.47 €

classe 1 : indemnité sujétion maximale entre 70 et 210 points

Convention collective de 1971				
Nombre de salariés	Catégorie	Position	Coefficient	Salaire annuel
101 à 150 salariés	6	base	544	49 580.16 €
	6	carrière	550	50 127.00 €
	6	1	566	50 127.00 €
	6	1	566	51 585.24 €
	6	2	585	53 316.90 €
	6	2	585	53 316.90 €
	6	3	604	55 048.56 €
	6	3	604	55 048.56 €
	6	4	622	56 689.08 €
	6	4	622	56 689.08 €
	6	5	642	58 511.88 €
	6	5	642	58 511.88 €
	6	6	662	60 334.68 €
	6	6	662	60 334.68 €

Convention collective de 1966						
Classe	Niveau	Rémunération			Salaire annuel	IS négociable
		Coefficient	IS (de maintien de salaire)	Indice total		
HC	/	1030	161	1191	49 593.24 €	139
HC	/	1030	174	1204	50 134.56 €	126
HC	/	1060	144	1204	50 134.56 €	156
HC	/	1060	144	1204	50 134.56 €	156
HC	/	1090	191	1281	53 340.84 €	109
HC	/	1090	191	1281	53 340.84 €	109
HC	/	1120	203	1323	55 089.72 €	97
HC	/	1120	203	1323	55 089.72 €	97
HC	/	1150	212	1362	56 713.68 €	88
HC	/	1150	212	1362	56 713.68 €	88
HC	/	1180	226	1406	58 545.84 €	74
HC	/	1180	226	1406	58 545.84 €	74
HC	/	1210	239	1449	60 336.36 €	61
HC	/	1210	239	1449	60 336.36 €	61

Valeur du point de la convention de 1966 : 3.47 €

hors classe : indemnité sujétion maximale entre 100 et 300 points

Categorie 7 dans la CC 1971

Convention collective de 1971				
Nombre de salariés	Catégorie	Position	Coefficient	Salaire annuel
151 et plus	7	base	584	53 225.76 €
	7	carrière	590	53 772.60 €
	7	1	608	55 413.12 €
	7	1	608	55 413.12 €
	7	2	628	57 235.92 €
	7	2	628	57 235.92 €
	7	3	648	59 058.72 €
	7	3	648	59 058.72 €
	7	4	668	60 881.52 €
	7	4	668	60 881.52 €
	7	5	689	62 795.46 €
	7	5	689	62 795.46 €
	7	6	713	64 982.82 €
	7	6	713	64 982.82 €

Convention collective de 1966						
Classe	Niveau	Rémunération			Salaire annuel	IS négociable
		Coefficient	IS (de maintien de salaire)	Indice total		
HC	/	1090	189	1279	53 257.56 €	111
HC	/	1090	202	1292	53 798.88 €	98
HC	/	1120	211	1331	55 422.84 €	89
HC	/	1120	211	1331	55 422.84 €	89
HC	/	1150	225	1375	57 255.00 €	75
HC	/	1150	225	1375	57 255.00 €	75
HC	/	1180	239	1419	59 087.16 €	61
HC	/	1180	239	1419	59 087.16 €	61
HC	/	1210	253	1463	60 919.32 €	47
HC	/	1210	253	1463	60 919.32 €	47
HC	/	1240	269	1509	62 834.76 €	31
HC	/	1240	269	1509	62 834.76 €	31
HC	/	1280	281	1561	65 000.04 €	19
HC	/	1280	281	1561	65 000.04 €	19

Valeur du point de la convention de 1966 : 3.47 €

hors classe : indemnité sujétion maximale entre 100 et 300 points

## Convention collective annexée

# HANDICAPÉS II : MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS AU REGARD DU CONSEIL DE L'ORDRE TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES

**Arrêté de fusion du 16 novembre 2018**

*(portant fusion des champs conventionnels)*

*(NOR : MTRT1831364A)*

*(JO, 27 novembre 2018)*

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 24 octobre 2018,

Arrête :

## Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
418	Convention collective nationale de la chemiserie sur mesure	303	Convention collective nationale de la couture parisienne
780	Convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne	303	Convention collective nationale de la couture parisienne
1588	Convention collective du personnel des sociétés coopératives d'HLM	3220	Convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat
1044	Convention collective nationale de l'horlogerie	567	Convention collective nationale : de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent
1800	Convention collective nationale du personnel de la céramique d'art	1558	Convention collective nationale ; relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France
1001	Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	413	Convention collective nationale ; de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

## Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

***Convention collective nationale du 1<sup>er</sup> mars 1979***

*[Non étendue]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Syndicat Général des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux à but non lucratif (S.O.P.) ;*

---

Syndicat National des Associations pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (S.N.A.S.E.A.) ;

Syndicat National des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés (S.N.A.P.E.I.) ;

constituant :

la Fédération des Syndicats Nationaux d'Employeurs des Établissements et Services pour Personnes Inadaptées et Handicapées ;

FEGAPEI-SYNEAS (adhésion par lettre du 16 déc. 2015).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union Nationale des Médecins Spécialistes Confédérés ;

Syndicat des Médecins Psychiatres des Organismes Publics, Semi-Publics et Privés (C.G.C.) ;

Syndicat des Psychiatres Français ;

Syndicat National des Psychiatres Privés.

## **Dispositions générales**

### **Article 1**

#### **Champ d'application**

(Modifié par accord du 6 avril 1993)

La présente convention s'applique aux médecins spécialistes qualifiés exerçant leur activité en qualité de salarié dans les organismes, établissements ou services entrant dans le champ d'application professionnel de la Convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 désignée ci-après sous la dénomination : «Convention Collective Nationale des Établissements et Services pour Personnes Inadaptées et Handicapées» (Handicapés I).

### **Article 2**

#### **Durée, résiliation, révision**

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

Toute demande de révision sera conduite, selon la procédure prévue à l'article 3 de la Convention Collective Nationale (Handicapés I).

### **Article 3**

#### **Contrats**

La présente convention sert de base permanente de référence aux contrats de travail obligatoirement souscrits en application de la loi du 13 juillet 1972 (Article L. 462 du Code de la Santé Publique).

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

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

- l'engagement du praticien à respecter le caractère technique propre des établissements,
- la procédure de conciliation en cas de litige,
- les modalités de consultation du Conseil de l'Ordre des Médecins dans les cas où celle-ci sera prévue.

### **Article 4**

#### **Champ d'application fonctionnel**

(Modifié par avenant n° 3 du 28 juin 1982 agréé par arrêté du 10 novembre 1982, JO 2 décembre 1982)

«La présente Convention s'applique aux médecins spécialistes exerçant à temps plein ou à temps partiel».

## **Titre I**

### **Temps plein - Temps partiel**

### **Article 5**

#### **Application des dispositions générales de la convention collective nationale**

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



---

## **Article 6** **Rupture du contrat de travail, délai-congé, indemnité de licenciement**

*(Modifié par avenant n° 10 du 29 septembre 1999 agréé<sup>(1)</sup>)*

*(1) L'avenant n° 10 du 29 septembre 1999 s'est vu refuser l'agrément par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000.*

*Cependant, cet arrêté a été publié après le délai de deux mois imparti au Ministère pour refuser l'agrément.*

*Sur un recours de la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées et du SOP (syndicats patronaux signataires de l'avenant) contre le refus d'agrément, le Conseil d'État a annulé par arrêt du 5 juin 2002, l'arrêté du 18 septembre 2000 en tant qu'il concerne l'avenant n° 10 du 29 septembre 1999.*

*En conséquence, l'avenant n° 10 doit être considéré comme agréé tacitement.*

*applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000)*

*La période d'essai, le délai-congé, ainsi que l'indemnité de licenciement sont déterminés par les dispositions de la Convention Collective Nationale (Handicapés I) relatives aux cadres de direction, visés aux articles 46, 46 bis et 46 ter. (Articles supprimés par avenant n° 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000 ; se reporter à l'annexe 6 de la CCN Handicapés I).*

## **Article 7** **Rémunération**

*(Modifié en dernier lieu par avenant n° 10 du 29 septembre 1999 agréé<sup>(1)</sup>)*

*(1) L'avenant n° 10 du 29 septembre 1999 s'est vu refuser l'agrément par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000.*

*Cependant, cet arrêté a été publié après le délai de deux mois imparti au Ministère pour refuser l'agrément.*

*Sur un recours de la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées et du SOP (syndicats patronaux signataires de l'avenant) contre le refus d'agrément, le Conseil d'État a annulé par arrêt du 5 juin 2002, l'arrêté du 18 septembre 2000 en tant qu'il concerne l'avenant n° 10 du 29 septembre 1999.*

*En conséquence, l'avenant n° 10 doit être considéré comme agréé tacitement.*

*applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000)*

*La valeur du point servant de base à la détermination des salaires par application des coefficients prévus ci-après, est fixée sur la base de l'article premier de l'annexe 1 de la Convention Collective du 15 mars 1966 (Handicapés I) (soit, au 1<sup>er</sup> juin 1997 : 22 F).*

*La majoration familiale de salaire s'applique dans les conditions et limites de l'article 3, annexe 1 de la Convention Collective du 15 mars 1966 (Handicapés I) et dans les conditions de l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 et de ses avenants n° 1 du 14 juin 1999 et n° 2 du 25 juin 1999 agréés par arrêté du 9 août 1999 publié au Journal Officiel du 18 août 1999.*

## **Article 7 bis**

*(Ajouté par avenant n° 10 du 29 septembre 1999 agréé<sup>(1)</sup>)*

*(1) L'avenant n° 10 du 29 septembre 1999 s'est vu refuser l'agrément par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000.*

*Cependant, cet arrêté a été publié après le délai de deux mois imparti au Ministère pour refuser l'agrément.*

*Sur un recours de la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées et du SOP (syndicats patronaux signataires de l'avenant) contre le refus d'agrément, le Conseil d'État a annulé par arrêt du 5 juin 2002, l'arrêté du 18 septembre 2000 en tant qu'il concerne l'avenant n° 10 du 29 septembre 1999.*

*En conséquence, l'avenant n° 10 doit être considéré comme agréé tacitement.*

*applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000)*

*Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.*

*Ce principe s'applique également aux médecins spécialistes à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.*

*Les médecins spécialistes à temps plein ou à temps partiel, embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.*

*Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.*

*Lorsque l'employeur ne modifie pas la durée du contrat en cours, le salaire est augmenté en conséquence.*

## **Article 8** **Temps de travail**

*Mod. par Avenant n° 10, 29 sept. 1999, agréé tacitement, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2000*

*L'avenant n° 10 du 29 septembre 1999 s'était vu refuser l'agrément par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000.*

Cependant, cet arrêté avait été publié après le délai de deux mois imparti au Ministère pour refuser l'agrément. Sur un recours de la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées et du SOP (syndicats patronaux signataires de l'avenant) contre le refus d'agrément, le Conseil d'État a annulé par arrêt du 5 juin 2002, l'arrêt du 18 septembre 2000 en tant qu'il concerne l'avenant n° 10 du 29 septembre 1999.

En conséquence, l'avenant n° 10 doit être considéré comme agréé tacitement.

Mod. par Avenant n° 16, 25 mars 2005, agréé par arr. 11 mai 2005, JO 24 mai.<sup>(1)</sup>

(1) L'avenant n° 10 du 29 septembre 1999 s'est vu refuser l'agrément par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000.

Cependant, cet arrêté a été publié après le délai de deux mois imparti au Ministère pour refuser l'agrément.

Sur un recours de la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées et du SOP (syndicats patronaux signataires de l'avenant) contre le refus d'agrément, le Conseil d'État a annulé par arrêt du 5 juin 2002, l'arrêt du 18 septembre 2000 en tant qu'il concerne l'avenant n° 10 du 29 septembre 1999.

En conséquence, l'avenant n° 10 doit être considéré comme agréé tacitement.

### **Plein temps**

Par référence aux dispositions de l'alinéa premier de l'article 20 de la Convention Collective Nationale (Handicapés I), la durée hebdomadaire de travail des médecins spécialistes est fixée comme suit :

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

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

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

### **Temps partiel**

(Avenant n° 16, 25 mars 2005, agréé) Les médecins spécialistes qualifiés pourront bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel, dans les conditions légales et conventionnelles.

## **Article 9**

### **Remplacements**

Le médecin spécialiste devra se préoccuper de trouver un suppléant susceptible de le remplacer pendant ses absences.

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

## **Article 10**

### **Congés**

Mod. par Avenant n° 16, 25 mars 2005, agréé par arr. 11 mai 2005, JO 24 mai.

En plus des congés annuels fixés par l'article 22 de la Convention Collective Nationale (Handicapés I), les médecins spécialistes bénéficient des congés trimestriels prévus pour les personnels de direction à l'article «17» de l'annexe 2 (Handicapés I).

## **Article 11**

### **Frais de déplacement**

Les indemnités représentatives des frais de déplacement seront réglées aux médecins spécialistes sur la base en vigueur dans la Convention Collective Nationale.

## **Article 12**

### **Jours de formation médicale continue**

(Résultant de l'avenant n° 15 du 7 avril 2004, agréé par arrêté du 20 octobre 2004, JO 25 novembre 2004)

## **1**

### **Autorisation d'absence**

Les médecins visés par la présente convention pourront prétendre à 21 jours ouvrables de congé individuel de formation rémunéré par période de trois années pour participer à des stages, sessions de perfectionnement et congrès professionnels. En tout état de cause, les médecins restent partie prenante du financement de la formation professionnelle continue.

---

## **2**

### **Rémunération**

*Pendant cette absence, la congé individuel de formation est rémunéré sur la base du temps habituellement travaillé dans l'entreprise par l'intéressé.*

## **3**

### **Obligation légale**

*En sus des dispositions ci-dessus, des autorisations d'absences seront accordées en vue de satisfaire à leurs obligations de formation médicale conformément aux dispositions légales.*

## **Article 13**

### **Commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation**

*(Ajouté par avenant n° 9 du 29 septembre 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000)*

*Les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention seront soumis à une Commission Nationale Paritaire d'interprétation et de Conciliation.*

### **a**

#### **Composition**

*Cette commission de douze membres sera composée à égalité :*

- de représentants de la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,*
- de représentants désignés par les organisations syndicales de médecins signataires de la présente convention.*

*Ces membres sont désignés par leur organisation. Ils ne devront pas être personnellement concernés par les dossiers présentés à la commission.*

### **b**

#### **Attributions**

*Cette commission a pour attributions :*

- de donner toute interprétation des dispositions de la présente convention,*
- de veiller au respect de la convention par les parties en cause.*

### **c**

#### **Fonctionnement**

*La commission se réunira au maximum deux fois par an, à la demande de l'une ou de l'autre des parties.*

*Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la - ou des - question(s) soumise(s) à la commission. Ce rapport mentionne notamment les coordonnées de l'employeur.*

*Le secrétariat de la commission est assuré par la fédération des employeurs.*

*La commission est présidée alternativement par un représentant employeur et un représentant salarié.*

*La séance donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal qui est soumis à approbation lors de la réunion suivante.*

### **d**

#### **Saisine**

*- À titre principal, les médecins salariés déposent leur demande auprès d'un syndicat de médecins signataires de la convention collective.*

*Seuls les dossiers concernant des salariés travaillant dans une association adhérant au SNAPEI, au SNASEA ou au SOP peuvent être examinés ;*

*- à titre accessoire, les associations adhérentes au SNAPEI, au SNASEA, ou au SOP peuvent également saisir la commission par l'intermédiaire de leur syndicat employeurs ;*

*- à titre subsidiaire, les Conseils de Prud'hommes ont également la possibilité de saisir la commission.*

### **e**

#### **Avis**

*L'avis de la commission s'exprime à la majorité par collègue. En absence d'accord entre les deux collègues, la commission enregistre un constat de désaccord.*

### **f**

#### **Portée des délibérations**

*La commission émet un avis qui correspond à la position des partenaires sociaux signataires de ladite convention.*

---

<sup>g</sup>  
**Publicité des délibérations**

*Le procès-verbal est transmis sous réserve d'approbation à chaque organisation membre. Les décisions les concernant sont notifiées à chaque salarié et à chaque employeur par le secrétariat de la commission.*

**Titre II**  
**«Vacataires»**

*(Supprimé par Avenant n° 3 du 28 juin 1982 agréé par arrêté du 10 novembre 1982, JO 2 décembre 1982 - Effet au 1<sup>er</sup> novembre 1982)*

**Titre III**  
**Effets des dispositions transitoires**

*(Modifié par avenant n° 1 du 23 décembre 1980 agréé par arrêté du 30 avril 1981, JO 12 juin 1981)*

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

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

**Annexes**  
**Annexe n° 1 : Accord de salaire**

**Article premier**

*Le présent accord de salaire est conclu en application de l'article 7 de la Convention des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de Travail du 15 mars 1966, des Établissements et Services pour personnes inadaptées et handicapées.*

**Article 2**

*Abrogé. (Avenant n° 7 du 8 juillet 1991 agréé par arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 1991, JO 31 octobre 1991)*

**Article 3**

*Abrogé. (Avenant n° 7 du 8 juillet 1991 agréé par arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 1991, JO 31 octobre 1991)*

**Article 4**

*(Avenant n° 7 du 8 juillet 1991 agréé par arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 1991, JO 31 octobre 1991)*

*(Voir également la rubrique «Salaires»)*

*Les fonctions exercées antérieurement en tant que médecin spécialiste qualifié salarié sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article 38 de la Convention Collective du 15 mars 1966 (Handicapés I).*

*Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les médecins spécialistes qui ont exercé à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.*

*La grille de rémunération s'établit comme suit :*

<i>Début</i>	<i>1207.4</i>
<i>Après 3 ans</i>	<i>1303.4</i>
<i>Après 6 ans</i>	<i>1399.4</i>
<i>Après 9 ans</i>	<i>1495.4</i>
<i>Après 12 ans</i>	<i>1591.4</i>
<i>Après 15 ans</i>	<i>1687.4</i>

**Article 5**

*(Avenant n° 7 du 8 juillet 1991 agréé par arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 1991, JO 31 octobre 1991)*

*(Voir également la rubrique «Salaires»)*

Dans le cas d'un médecin spécialiste chef de service médical, responsable de l'organisation médicale dans un établissement ou groupe d'établissements employant au moins trois médecins effectuant au total un nombre d'heures équivalent au minimum à deux temps complets, la grille de rémunération s'établit comme suit :

Début	1267.4
Après 3 ans	1363.4
Après 6 ans	1489.4
Après 9 ans	1585.4
Après 12 ans	1711.4
Après 15 ans	1807.4
Après 18 ans	1837.4

#### Article 6

(Avenant n° 7 du 8 juillet 1991 agréé par arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 1991, JO 31 octobre 1991)

(Voir également la rubrique «Salaires»)

Dans le cas d'un médecin spécialiste, médecin-directeur assurant à temps plein l'organisation médicale et la direction administrative d'un ou plusieurs établissements, accueillant en internat ou semi-internat des personnes inadap-  
tées et handicapées, dont l'état justifie des soins à caractère psychiatrique, il s'ajoute à l'une des deux grilles pré-  
cédentes une indemnité forfaitaire et uniforme de 150 points C.C.N.T. du 15 mars 1966.

Dans les autres structures à caractère psychiatrique relevant de l'article premier de la présente convention, le méde-  
cin spécialiste, médecin-directeur à temps plein ou à temps partiel, percevra une indemnité calculée prorata tem-  
poris sur la même base de 150 points C.C.N.T..

#### Salaires

(Voir également l'annexe I de la convention)

### Avenant n° 16 du 25 mars 2005

[Agréé par arr. 11 mai 2005, JO 24 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2005]

#### Article 1

Voir l'article 8 des dispositions générales de la convention collective

#### Article 2

Voir l'article 10 des dispositions générales de la convention collective

#### Article 3

Les grilles de rémunération figurant aux articles 4, 5 et 6 de l'annexe n° 1 à la convention collective nationale des  
médecins spécialistes du 1<sup>er</sup> mars 1979 sont remplacées par les par les deux grilles de rémunération suivantes :

Début de carrière	1228	1282
Après 3 ans	1324	1384
Après 6 ans	1409	1469
Après 9 ans	1504	1564
Après 12 ans	1609	1669
Après 15 ans	1690	1750
Après 18 ans	1754	1814
Après 21 ans	2024	2084
Après 24 ans	2075	2135
Après 28 ans	2125	2185

---

À cette grille de rémunérations, il y a lieu de rajouter, le cas échéant, une indemnité de direction de 150 points  
Modalités de reclassement des médecins spécialistes qualifiés dans ces grilles :

La seconde grille est applicable à la fois aux médecins spécialistes qualifiés chefs de service médical (article 5 de l'annexe 1) et aux médecins spécialistes qualifiés directeurs (article 6 de l'annexe 1).

Le reclassement s'opère de manière linéaire en tenant compte de l'ancienneté dans l'échelon chez le même employeur.

L'ancienneté acquise dans l'échelon dans l'ancienne carrière, à la date d'application de l'avenant, est maintenue dans la limite de la durée de l'échelon, lorsque la montée immédiate d'échelon dans l'ancienne carrière est plus favorable que celle résultant du déroulement de carrière dans la nouvelle grille.

Les médecins spécialistes qualifiés (article 4 précité) ayant 15 ans d'ancienneté depuis plus de trois ans sont reclassés à l'échelon «après 18 ans», à l'indice 1754.

Les médecins spécialistes qualifiés chefs de service médical (article 5 précité) et les médecins spécialistes qualifiés directeurs (article 6 précité) ayant 18 ans d'ancienneté dans l'échelon depuis plus de 3 ans sont reclassés à l'échelon «après 21 ans», à l'indice 2084.

Ces deux dernières dispositions s'appliquent dans la limite de trois ans d'ancienneté dans l'échelon :

- «après 15 ans» pour les médecins spécialistes qualifiés (article 4 de l'annexe 1),
- «après 18 ans» pour les médecins spécialistes qualifiés chefs de service médical ou directeurs (article 5 et 6 de l'annexe 1).

### ***Date d'application***

L'avenant entre en application le 1<sup>er</sup> janvier 2005.