
Médico-sociaux (établissements) UNISSS

IDCC 405

Convention collective nationale du 26 août 1965

[Rénovée par avenant 16 mars 2012, agréé par arr. 17 oct. 2012, JO 3 nov.]

(CCN du secteur sanitaire, social et médico-social non étendue, soumise à agrément ministériel depuis le décret n° 77-1173 issu de la loi n° 75-535 du 30 juillet 1975)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux (UNISSS) ;

Syndicat national des établissements et institutions sociales et médico-sociales (SISMES) ;

Syndicat national d'action, d'accompagnement médical et d'insertion sociale (SNAMIS).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC.

CGT

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I

Règles générales

Article 1

Champ d'application professionnel

La présente convention s'applique aux activités réalisées par les organismes privés correspondant à la nomenclature ci-dessous :

- Les services d'enseignement (85)
- Les services de santé (86)
- Les services d'action sociale et médico-sociale (87 et 88)

Les distinctions entre les nomenclatures 87 et 88 correspondent à un accueil avec hébergement (87) ou à un accueil sans hébergement (88).

Services d'enseignement (85)

Établissements d'éducation :

85.20 Z Enseignement primaire

85.31 Z Enseignement secondaire général

85.32 ZP Enseignement secondaire technique et professionnel

85.41 Z Enseignement post secondaire non supérieur

85.42 Z Enseignement supérieur

85.59 A Formation continue d'adultes

Services de santé (86)

86.10 Z Activités hospitalières

Activités d'action sociale et médico-sociale avec hébergement (87)

Hébergement médico-social et social :

87.10 A Hébergement médicalisé pour personnes âgées (EHPAD,...)

87.10 B Hébergement médicalisé pour enfants handicapés (IME, IMP, ITEP, CEM, CRM,...)

87.10 C Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé (MAS, FAM, MAPAH,...)

87.20 Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentaux et toxicomanes
87.20 A Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux (foyer d'hébergement, foyer de vie,...)
87.20 B Hébergement social pour toxicomanes
87.30 A Hébergement pour personnes âgées (logement foyer,...)
87.30 B Hébergement social pour handicapés physiques (foyer d'hébergement, foyer de vie,...)
87.90 Autres services d'hébergement social (famille d'accueil, maison maternelle,...)
87.90 A Hébergement social pour enfants en difficultés (foyer de l'enfance, MECS,...)
87.90 B Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social (CHRS, demandeurs d'asile,...)

Action sociale et médico-sociale sans hébergement (88)

88.10 A Aide à domicile
88.10 B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées (centre de jour, SAJ, SAVS, SAIS, SAMSAH,...)
88.10 C Aide par le travail (ESAT, entreprise adaptée,...)
88.91 A Accueil de jeunes enfants (crèches, halte-garderie,...)
88.91 B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés (SESSAD, CMPP, CAMSP,...)
88.99 Autre action sociale sans hébergement
88.99 A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents (AEMO,...)

La présente convention s'applique à l'ensemble des personnels liés aux établissements et services relevant de l'article 1 de la Convention Collective et visés par l'annexe de la qualification des emplois et des grilles de salaires, sauf dispositions légales ou réglementaires relatives à certains contrats liés à la politique de l'emploi.

Article 2
Durée, révision, dénonciation

Article 2.1
Durée

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 2.2
Révision

Toute demande de révision partielle de notre convention par l'une des parties signataires doit être obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de six mois.

L'avenant se substitue de plein droit aux stipulations de la convention dès son agrément.

Article 2.3
Dénonciation

La convention peut être à tout moment dénoncée en tout ou partie avec un préavis de trois mois par la totalité des signataires employeurs ou salariés ou par une partie des signataires employeurs ou salariés conformément aux articles L. 2261-10 à L. 2261-12 du Code du Travail. Toute dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

Les dispositions de la présente convention restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord.

En application de l'article L. 2261-10 du Code du Travail, il est prévu qu'à défaut d'un nouvel accord, la convention dénoncée continue à produire ses effets pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de prévenance, soit pendant quinze mois au total. À l'issue de ces quinze mois, si aucun texte ne s'est substitué, la Convention Collective cesse de produire effet et ne couvre plus ce champ professionnel.

Article 3
Avantages acquis

Conformément aux articles L. 2222-4 et L. 2261-13 du Code du Travail, la présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages effectivement acquis à titre individuel ou collectif en ce qui concerne les salaires, les conditions de travail, la durée du travail et les activités syndicales.

Article 4

Aide au paritarisme

Mod. par Avenant n° 4-2018, 23 nov. 2018, agréé par arr. 29 mars 2019, JO 10 avr., applicable à compter du mois suivant l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FFASS CFE CGC.

Article 4.1

Fonds d'aide au paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociation de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les signataires dans la création d'un fonds d'aide au paritarisme garantissant le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

Le fonds est abondé par le produit partiel des cotisations perçues par l'organisation syndicale patronale auprès de ses adhérents selon un budget prévisionnel présenté par les partenaires sociaux. L'UNISSS organise la collecte de la cotisation et l'AGFAP65 en assure la gestion administrative et comptable.

Le montant de la cotisation est réparti selon le budget prévisionnel approuvé chaque année par les partenaires sociaux en fonction des actions définies.

Ce fonds d'aide au paritarisme est destiné à financer les mesures définies dans les articles suivants.

Article 4.1.1.

Remboursements de frais

Donnent lieu à remboursement selon les modalités énoncées ultérieurement, les frais de repas, de transport et d'hébergement, ainsi que les salaires aux organismes employeurs et aux organisations syndicales composant les délégations appelées à participer aux réunions :

- de la commission nationale paritaire de négociation et de la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation ;*
- de la commission paritaire nationale santé et prévoyance (régime de prévoyance et régime de complémentaire santé) ;*
- des commissions paritaires nationales de suivi ;*
- de l'observatoire de la négociation collective ;*
- de préparation pour chacune des commissions paritaires ci-dessus, pour une durée équivalente à la durée de ladite commission ;*
- des groupes de travail paritaires, dès lors qu'ils sont mis en place par les partenaires sociaux. La prise en charge du temps de préparation de ces groupes de travail est appréciée au cas par cas par les partenaires sociaux.*

Article 4.1.2

Maintien de salaire et remboursement des frais

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche a droit au maintien de salaire et le remboursement des frais afférents aux tenues des négociations paritaires dans le cadre des instances paritaires définies au Titre XXV de la convention collective.

L'établissement fera l'avance du maintien de salaire et des indemnités de frais alloués pour les déplacements telles que prévues ci-dessous. L'établissement sera remboursé par l'Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP65) selon les modalités définies par l'association à son règlement intérieur.

Les indemnités compensatrices de frais alloués pour ces déplacements s'établissent comme suit :

Par repas : 7 fois le minimum garanti

Par petit déjeuner : 1,5 fois le minimum garanti

Par nuit : 20 fois le minimum garanti

Frais de déplacement : moyenne des tarifs 1^{ère} et 2^e classe SNCF plus le remboursement éventuel des couchettes

Pour les déplacements en avion, le remboursement se fait sur la base du tarif SNCF 1^{ère} classe.

L'indemnité compensatrice de frais alloués vient, le cas échéant, en déduction des frais remboursés au négociateur par l'AGFAP65.

Le justificatif de présence signé par les parties sera envoyé aux entreprises concernées par l'AGFAP65.

Dans le cadre des autres autorisations d'absences définies à l'article 8.1 du Titre II, pour participation à des congrès ou assemblées statutaires, et pour exercice d'un mandat syndical électif, le maintien de salaire restera à la charge de l'établissement.

Dans le cadre des autorisations d'absence définies à l'article 8.2 du Titre II, l'établissement fera l'avance du maintien de salaire. L'établissement sera remboursé par l'Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP65) selon les modalités définies par l'association à son règlement intérieur.

Article 5

Contestations

En référence aux articles L. 2231-1 et No. 2231-2 du Code du Travail, toute organisation mise en cause devant les tribunaux s'engage à faire la preuve de sa légitimité par tout document l'attestant.

Titre II

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6

Liberté d'opinion et droit d'expression

Article 6.1

Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition.

Les employeurs s'engagent à respecter scrupuleusement les dispositions des articles L. 1132-1, L. 2141-4 et L. 2141-5 du Code du Travail notamment :

- *À ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, une religion, un groupement pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures d'avancement, de rémunération ou d'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture de contrat de travail.*
- *À appliquer équitablement la présente convention*
- *À n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur d'un groupement ou d'un syndicat.*
- *À n'exercer aucune mesure discriminatoire sur le salarié pour fait de grève en application de l'article L. 2511-1 du Code du travail.*

Article 6.2

Droit d'expression des salariés

Conformément à l'article L. 2281-1 du Code du Travail, il est reconnu aux salariés le droit de s'exprimer de façon collective :

- *Sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail,*
- *Sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service rendu à l'utilisateur.*

Les modalités d'application de ce droit sont négociées au sein des entreprises en application de l'article L. 2281-5 du Code du Travail.

Article 7

Droit syndical

Article 7.1

Section syndicale

Le libre exercice du droit syndical est garanti conformément aux dispositions de l'article L. 2141-4 du Code du travail.

Le droit de constitution d'une section syndicale est reconnu au sein de chaque entreprise ou établissement conformément à l'article L. 2142-1 du Code du Travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

L'emplacement des panneaux d'affichage mis à la disposition des sections syndicales sera défini par accord avec la direction.

Un exemplaire des communications syndicales est remis à la direction simultanément à l'affichage.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci conformément aux dispositions de l'article L. 2142-4 du Code du Travail, en tenant compte du respect de l'usager.

Article 7.2

Crédit d'heures et délégations

Dans chaque entreprise ou établissement de cinquante salariés ou plus ayant constitué une section syndicale d'entreprise ou d'établissement, chaque syndicat pourra désigner un représentant syndical bénéficiant des protections légales en application de l'article L. 2142-1-1 du Code du Travail.

Si le syndicat est représentatif, il désigne un délégué syndical dans le respect des critères définis dans l'article L. 2143-3 du Code du Travail.

Les règles de représentativité syndicale, de désignation du représentant ou du délégué syndical, la protection particulière de ces fonctions, relèvent de l'application des articles L. 2142-1-1 à 2142-1-4 et L. 2143-1 à L. 2145-4 du Code du Travail.

Il ne peut y avoir aucune entrave aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par l'employeur en application de l'article L. 2146-4 du Code du Travail.

Le crédit d'heures mensuel nécessaire à l'exercice du mandat de délégué syndical est déterminé de la façon suivante :

- *Entreprise ou établissement de cinquante à cent cinquante salariés : treize heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative*
- *Entreprise ou établissement de cent cinquante et un à trois cents salariés : dix-huit heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative*
- *Entreprise ou établissement de plus de trois cents salariés : vingt heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative*
- *Dans les entreprises ou établissements de plus de quatre cents salariés, un deuxième délégué syndical par organisation syndicale représentative peut être désigné.*

Dans le cadre de ce crédit d'heures, le délégué syndical peut se rendre auprès des salariés dans tous les sites de l'entreprise.

Le crédit d'heures mensuel nécessaire à l'exercice du mandat de délégué syndical peut être dépassé dans le cas de circonstances exceptionnelles.

Le représentant de la section syndicale dispose d'au moins cinq heures par mois.

Article 7.3

Négociation obligatoire

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, une négociation obligatoire porte sur l'analyse des matières énoncées aux articles L. 2242-5 à L. 2242-20 du Code du Travail selon la périodicité prévue par ces mêmes dispositions légales.

Article 8

Représentation syndicale

Mod. par Avenant n° 4-2018, 23 nov. 2018, agréé par arr. 29 mars 2019, JO 10 avr., applicable à compter du mois suivant l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNISS.

Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
FFASS CFE CGC.

Article 8.1

Autorisations d'absence

Les salariés dûment mandatés des établissements relevant de la présente convention collective ont droit à des autorisations d'absence, considérées comme du temps de travail effectif, ne donnant pas lieu à réduction de salaire et ne venant pas en déduction des congés annuels :

Pour représentation dans les commissions paritaires instituées conformément au titre XXV de la présente convention. L'autorisation d'absence est accordée sur production de la convocation justifiant de la date et du lieu de la réunion paritaire, huit jours au moins à l'avance, dans les conditions suivantes (les trajets sont à entendre aller / retour) :

-
- Moins de 200 km : temps de réunion et temps équivalent de préparation
 - De 201 km à 600 km temps de réunion et temps équivalent de préparation et une demi-journée de délai de route
 - À partir de 601 km : temps de réunion et temps équivalent de préparation et une journée de délai de route.

Pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires : sur demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins deux semaines à l'avance sont accordées des autorisations d'absence dans la limite de quatre jours par an, par organisation syndicale et par établissement.

Cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance inférieur à deux semaines et supérieur à trois jours sous réserve que la qualité du service à l'usager soit maintenue.

Pour l'exercice d'un mandat syndicale électif : sur demande de leur organisation syndicale présentée au moins deux semaines à l'avance, des autorisations d'absence dans la limite de dix jours par an et par mandat sont accordées pour les membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance inférieur à deux semaines et supérieur à trois jours sous réserve que la qualité du service rendu à l'usager soit maintenue

Article 8.2

Le crédit temps

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, les partenaires sociaux pourront attribuer une enveloppe budgétaire pour financer des crédits temps accordés aux fédérations des organisations syndicales représentatives de la branche selon des modalités qui seront définies par le règlement intérieur de l'AGFAP 65.

Les salariés des établissements relevant de la présente convention collective ont droit à des autorisations d'absence, considérées comme du temps de travail effectif, ne donnant pas lieu à réduction de salaire et ne venant ni en déduction des congés annuels, ni des autorisations d'absences définies à l'article 8.1 du même titre.

Article 8.3

Exercice du dialogue social local

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7 du Code du travail, dont la durée totale ne peut excéder dix-huit jours par an.

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit sur sa demande, à un ou plusieurs congés, dont la durée totale annuelle ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs de stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

La demande écrite doit être réceptionnée par l'employeur au moins trente jours à l'avance.

Le nombre de jours susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise est déterminé par la réglementation en vigueur et par l'effectif de rétablissement ou de l'entreprise en application de l'article L. 3142-10 du Code du Travail.

Ce congé donne lieu à participation aux frais à hauteur de 0.08 pour mille du montant, entendu au sens de l'article 231 du Code Général des Impôts, des salaires payés pendant l'année en cours, (montant déductible du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue) augmenté de 0.05 % de la masse salariale brute de l'année en cours.

Article 9

Fonction syndicale

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence effective dans l'établissement est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, il jouira pendant six ans, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans son poste ou dans l'emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre.

D'autre part, s'il reprend effectivement ses fonctions, il conservera l'ancienneté acquise à la date de son départ.

La demande de réemploi doit être présentée au plus tard trente jours après l'expiration du mandat de l'intéressé.

Titre III

Instances représentatives du personnel (I.R.P.)

Délégués du Personnel - Comité d'Entreprise ou d'Établissement - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Tra-

Article 10

Les instances représentatives du personnel

Article 10.1

Délégués du personnel

Les règles applicables aux délégués du personnel sont déterminées par l'article L. 2311-1 et suivants du Code du Travail.

Les parties rappellent en particulier ce qui suit :

- *Pour l'élection des délégués du personnel, sont électeurs les employés salariés de seize ans révolus ayant travaillé trois mois au moins dans l'établissement et sont éligibles les salariés de dix-huit ans révolus ayant travaillé depuis un an au moins dans l'établissement.*
- *Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également circuler librement dans l'entreprise durant leurs heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail.*
- *Les délégués du personnel peuvent se faire assister par un représentant syndical lors des réunions avec l'employeur.*
- *Une convention collective à jour doit être remise aux délégués du personnel à leur installation et les copies des avenants agréés leur seront transmises.*
- *En l'absence du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent en outre, en application des articles L. 2313-13 à 2313-15 du Code du Travail, les attributions du comité d'entreprise.*
- *En l'absence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres du dit comité ; ils sont également soumis aux mêmes obligations, conformément aux articles L. 2313-16 et L. 4611-2 du Code du Travail.*

Article 10.2

Comité d'Entreprise ou Comité d'Établissement

Article 10.2.1

Constitution

Pour l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise, sont électeurs les employés salariés de seize ans révolus travaillant au moins depuis trois mois dans l'établissement et sont éligibles les salariés de dix-huit ans révolus travaillant au moins depuis un an dans l'établissement.

Toute entreprise dont le nombre de salariés est égal ou supérieur à cinquante salariés, dans un ou plusieurs établissements, constituera un comité d'entreprise.

Conformément à la loi, un comité d'établissement est constitué dans tout établissement employant au moins cinquante salariés. Lorsqu'il y a plusieurs établissements distincts, il est constitué un comité central d'entreprise en accord entre les partenaires sociaux.

Article 10.2.2

Attributions du Comité d'Entreprise ou d'Établissement

En application des articles L. 2321-1 et suivants du Code du Travail, le comité d'entreprise ou d'établissement a des attributions économiques et des attributions en matière d'activités sociales et culturelles

En matière d'attributions économiques, il est informé sur la situation financière, les projets de restructuration, la situation de l'emploi, les conditions de travail, la formation professionnelle.

Il est informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement ou de l'entreprise en application des articles L. 2323-6 et suivants du Code du Travail.

Les règles de fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement sont définies par le règlement intérieur du comité dès la première réunion.

Article 10.2.3

Financement

Le comité d'entreprise ou d'établissement reçoit une contribution qui ne peut être inférieure à 1.25 % de la masse salariale brute pour financer les activités sociales et culturelles dont il a la charge directe ou indirecte. De même, une subvention de 0.2 % de la masse salariale est attribuée au fonctionnement du comité sauf si l'employeur le fait bénéficier d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à cette subvention.

Article 10.3 **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail**

Les dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont déterminées par l'article L. 4611-1 et suivants du Code du Travail.

Article 10.3.1 **Attributions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail**

Dans les entreprises ou établissement occupant au moins cinquante salariés, le CHSCT dont les membres sont désignés par un collège de membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel a pour mission :

- *La protection de la santé physique et mentale dont les risques psycho-sociaux ainsi que la sécurité des travailleurs sur les sites.*
- *L'amélioration des conditions de travail notamment pour les femmes*
- *L'observation des prescriptions légales prises en ces matières.*

Article 10.3.2 **Formation des représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail**

Conformément à l'article L. 4614-14 du Code du Travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Dans les établissements de moins de trois cents salariés, le financement de cette formation est pris en charge dans le cadre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue dans la limite de trois jours par membre et par an.

Dans les établissements de plus de trois cents salariés, la formation est assurée conformément à l'article L. 2325-44 du Code du Travail.

L'organisme dispensateur de cette formation doit répondre aux critères définis par les articles L. 3142-7 et suivants du Code du Travail.

10.4 **Délégation unique**

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise après avoir consulté les instances.

La mise en place de la délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise en application de l'article L. 2326-1 du Code du Travail.

Dans le cadre de la délégation unique, délégués du personnel et comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions.

Le temps nécessaire de délégation ne peut excéder 20 heures sauf circonstances exceptionnelles.

Titre IV **Mode et conditions de recrutement**

Article 11 **Généralités**

Le recrutement du personnel est réalisé par l'employeur ou son représentant mandaté. Lors de l'examen des candidatures, il est tenu de se conformer notamment aux dispositions de l'article 7.1 du Titre II de la présente convention et de l'article L. 1142-1 et suivants du Code du Travail relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'embauche est confirmée obligatoirement à l'intéressé qui en accuse réception en signant un document écrit (lettre, contrat, notices d'information, ...) dans lequel sont indiqués :

- *La date d'entrée*
- *La nature du contrat*
- *La nature de l'emploi ou des fonctions*
- *Le ou les lieux où s'exercera l'emploi*
- *Le coefficient hiérarchique*
- *la rémunération brute mensuelle y compris les primes et indemnités conventionnelles.*
- *La durée de la période d'essai et du délai de préavis relatif à la démission ou au licenciement*

-
- Le type de retraite complémentaire et de prévoyance
 - La convention collective appliquée et les modalités de consultation
 - L'indication qu'un exemplaire du règlement intérieur est remis à l'intéressé

Toute modification dans la fonction ayant ou non une incidence sur le salaire fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 12

Diplômes et titres

Le personnel est recruté sur présentation de diplômes ou certificats justifiant la qualification ou l'apprentissage d'un métier. Il ne pourra être confirmé dans la fonction à la fin de la période d'essai que s'il a présenté les aptitudes professionnelles et que si les pièces justificatives requises ont été fournies.

Les qualifications professionnelles des ressortissants d'un État membre de la Communauté Européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace Économique Européen sont reconnues dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les titres et diplômes mentionnés dans la présente convention peuvent être remplacés par un titre ou diplôme européen suivant les dispositions du Code de l'Action Sociale et des Familles. Le candidat doit posséder les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Le postulant recevra un accusé de réception du dossier dans un délai de trente jours à compter de la réception des pièces et sera informé, le cas échéant, de tout document manquant.

Article 13

Visite médicale

En application de l'article R. 4624-10 et suivants du Code du Travail et à l'initiative de l'employeur, tout postulant est soumis à l'examen médical prévu par les dispositions réglementaires visant chaque type d'établissement et service relevant du champ d'application de la présente convention avant l'expiration de la période d'essai.

Si le salarié est reconnu inapte au service de l'établissement, son contrat sera rompu.

En ce cas, l'intéressé sera prévenu par la Direction que le refus d'embauche est dû à son inaptitude physique pour qu'il puisse, le cas échéant, prendre toutes les dispositions utiles nécessitées par son état de santé.

Article 14

Période d'essai

Pour les cadres, la durée de la période d'essai est fixée à quatre mois.

Pour les autres personnels sous contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à deux mois.

D'un commun accord entre les parties, cette période d'essai peut être écourtée.

Titre V

Contrat de travail à durée déterminée

Article 15

Conditions

Article 15.1

les motifs du contrat

Conformément à l'article L. 1242-1 du Code du Travail, les membres du personnel temporaire de toutes catégories sont embauchés pour un travail déterminé et ayant un caractère temporaire dans les cas suivants notamment :

- Remplacement d'un salarié en cas :

- D'absence
- De passage provisoire à temps partiel conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur
- De suspension de son contrat de travail
- De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'il en existe
- D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer

- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

-
- *Emploi à caractère saisonnier ou pour lesquels, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois*
 - *Pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi au titre de dispositions légales*
 - *Pour assurer au salarié un complément de formation dans une durée et des conditions fixées par décret.*

Article 15.2

Réglementation

La relation contractuelle entre un employeur et un salarié sous contrat à durée déterminée doit être conforme aux articles L. 1241-1 à No. 1248-11 du Code du Travail.

Un contrat à durée déterminée, quel qu'en soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 15.3

Candidat-élève avant formation

En application de l'article L. 1242-3 du Code du Travail, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus avec des candidats élèves ou stagiaires d'une durée maximale de deux ans avant l'entrée en centre de formation dans le champ d'application professionnel défini à l'article 1 de la présente convention.

Article 16

Passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée

L'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée.

Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

Tout salarié embauché qui, satisfaisant aux conditions prévues aux articles 13 et 14 de la présente convention, passerait à la fin du contrat à durée déterminée dans l'effectif permanent de l'établissement est exempté de la période d'essai. Son ancienneté prend effet du jour de son embauche provisoire au prorata du temps passé dans l'entreprise. Il ne perçoit pas l'indemnité de fin de contrat en application de l'article L. 1243-8 du Code du Travail.

Titre VI

Rémunérations

Article 17

Rémunérations

Mod. par Avenant n° 03-2013, 22 nov. 2013, agréé par arr. 14 janv. 2014, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

FNAS FO ;

CFTC ;

CGT.

(Avenant n° 03-2013, 22 nov. 2013, agréé) Les appointements et salaires du personnel font l'objet d'un barème annexé à la présente convention. Le salaire mensuel de chaque emploi au-dessous duquel le salarié ne peut être rémunéré est défini par la valeur du point multipliée par le coefficient hiérarchique.

Article 17.1

Égalité des rémunérations

Conformément à l'article L. 3221-2 et suivants du Code du Travail, tout employeur assure l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même temps de travail ou pour un travail de valeur égale.

La rémunération est constituée du salaire mensuel défini à l'article 17 augmenté des avantages et accessoires payés directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article 17.2
Rémunérations majorées de l'ancienneté

Les avancements au titre de l'ancienneté sont réglés par les barèmes annexés à la présente convention.

Pour les personnels titulaires d'un diplôme professionnel ou pouvant justifier de qualifications techniques, il sera tenu compte des années d'exercice effectif dans la profession depuis l'obtention du diplôme ou des qualifications.

a) Pour les services accomplis hors des établissements relevant du champ d'application de la présente convention défini à l'article 1, l'ancienneté est reprise en totalité pour les six premières années et à cinquante pour cent au-delà.

b) Pour les services accomplis dans les établissements ou services relevant du champ d'application de la présente convention défini à l'article 1, l'ancienneté est reprise intégralement

Article 18
Changement d'emploi

Les salariés accédant à un emploi de qualification supérieure sont nommés sans pouvoir prétendre à une majoration de rémunération résultant de l'ancienneté acquise dans leur ancien emploi.

Lorsque les intéressés bénéficiaient dans leur ancien emploi d'une rémunération supérieure à celle qui résulterait de l'application des dispositions ci-dessus, ils seront classés dans leur nouvelle grille dans l'échelon égal ou immédiatement supérieur avec maintien du niveau d'ancienneté dans l'échelon.

Article 19
Bulletins de salaire

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois pour un horaire de travail effectif déterminé.

Le versement du salaire donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire conformément notamment aux articles L. 3243-1, L. 3243-2, L. 3243-4 et R. 3243-1 à R. 3243-6 du Code du Travail.

Titre VII
Durée et conditions de travail

Article 20
Durée du travail

Mod. par Avenant n° 10-104, 19 sept. 2014, agréé par arr. 29 janv. 2015, JO 8 févr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

CFTC.

La durée effective du travail au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail est fixée à trente-cinq heures hebdomadaires ou mille cinq cent quatre-vingt-deux heures annuelles. D'une manière spécifique dans le secteur social et médico-social, un dixième de la durée totale contractuelle de travail du personnel éducatif d'encadrement des usagers sera consacré aux temps de synthèse, de réunion et de préparation nécessaires à l'exercice de la fonction.

Article 20.1
Appréciation de la durée du travail

Dans les établissements ou entreprises assurant un service continu auprès des usagers et pour tenir compte de leur particularité, l'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle ou roulement), mensuelle (cycle ou roulement), pluri-mensuelle (cycle ou roulement) dans la limite de douze semaines, annuelle. La durée journalière maximale de travail ne peut dépasser douze heures.

La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser quarante-huit heures, au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines. Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de onze heures entre deux journées de travail et d'un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les heures du repos quotidien. Le repos quotidien peut être ramené à neuf heures afin d'assurer la continuité du service, de l'accueil et de la sécurité des personnes accueillies.

Article 20.2

Équivalence

Dans le cas où le personnel médical, paramédical ou éducatif employé à temps complet assure en chambre de veille la responsabilité de la garde des usagers du coucher au lever pendant une durée maximale de douze heures, cette garde fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes : les neuf premières heures sont assimilées à trois heures de travail effectif ; au-delà et au maximum pour les trois heures suivantes, chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail effectif. Les heures de présence sont comptabilisées intégralement en tant qu'heures de travail pour le calcul de l'amplitude de travail.

Lorsqu'exceptionnellement et après accord de la direction, un personnel de garde doit assurer un service qui l'oblige à intervenir au-delà d'une heure ou pour un nombre d'intervention.

Article 20.3 (d'origine)

Temps partiel

Conformément aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, des salariés peuvent être employés à temps partiel.

20.3 (nouveau)

(Avenant n° 10-2014, 19 sept. 2014, agréé)

Temps partiel

Conformément aux articles L 3123-1 et suivants du Code du Travail et à l'accord étendu de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au temps partiel du 22 novembre 2013, des salariés peuvent être employés à temps partiel.

Titre VIII

Heures supplémentaires et complémentaires - Sujétions

Article 21

Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires,

- les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures calculées sur la période de référence.*
- en cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures, sur la période considérée ou au-delà de mille cinq cent quatre-vingt-deux heures annuelles.*

Ces heures sont effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à cent dix heures par année civile.

Elles donnent lieu en priorité à repos compensateur majoré dans les conditions légales (articles L. 3121-24 et D. 3121-7 à D. 3121-14 du code du travail) ou à une rémunération majorée conformément aux articles L. 3121-22 et L. 3121-23 du code du travail.

Article 22

Heures complémentaires

Mod. par Avenant 02-2014, 23 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

FNAS FO ;

CFTC ;

CGT.

Sont considérées comme heures complémentaires, les heures effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois qui ne peuvent excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires sont majorées à 10 % dès la première heure et à 25 % au-delà du dixième de la durée

prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié au niveau d'un temps complet.

Article 23 **Sujétions particulières**

Mod. par Avenant n° 01-2013, 21 juin 2013, agréé par arr. 17 oct. 2013, JO 30 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

FNAS FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC.

Sont attribuées pour les motifs suivants :

- Par nuit de présence dans l'établissement qu'il s'agisse de travail effectif ou d'astreinte telle que prévue à l'article 20.2
 - 2 points par nuit
- (Avenant n° 01-2013, 21 juin 2013, agréé) Par dimanche et jour férié de présence dans l'établissement qu'il s'agisse de travail effectif ou d'astreinte (de la veille 22 h du jour considéré au lendemain du jour considéré à 5 h)
 - 1.25 point par heure de travail effectif
- Pour amplitude habituelle de travail supérieure à dix heures (de la prise de fonction à la fin du service en incluant les interruptions)
 - 6 points par mois
- Pour transfert d'établissement dans le cadre des séjours autorisés par l'autorité de contrôle pour tout le personnel qui n'est pas engagé spécifiquement pour ce transfert
 - 3 points par jour de travail effectif

Titre IX **Résiliation ou rupture du contrat de travail - Préavis**

Article 24 **Résiliation du contrat de travail - Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai par l'une des deux parties contractantes, hormis en cas de faute grave ou de faute lourde, sauf en cas de cessation de l'entreprise, la durée du préavis réciproque sera fixée à :

a. Pour le personnel sous contrat à durée déterminée

Un jour par semaine de travail compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis. Le préavis ne peut excéder deux semaines.

b. Pour le personnel sous contrat à durée indéterminée non cadre

Démission : préavis d'un mois

Licenciement

- Avant un an de présence : pas d'indemnité de licenciement et préavis d'un mois sauf en cas de faute grave ou lourde
- À partir d'un an de présence : indemnité de licenciement et préavis d'un mois, sauf en cas de faute grave ou lourde
- À partir de deux ans de présence : indemnité de licenciement et préavis de deux mois, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée :

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun du principe d'une rupture conventionnelle en application des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du Travail.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 25

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée ainsi qu'il suit, en tenant compte des temps passés dans l'entreprise ou l'établissement : un demi-mois par année de service au prorata temporis du temps de travail (temps partiel).

Elle ne pourra être supérieure à six mois jusqu'à vingt-deux ans d'ancienneté.

À partir de vingt-trois ans, elle sera augmentée d'un tiers de mois par an.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Article 26

Situation des parties pendant le préavis

Le personnel bénéficie de deux heures par jour de travail pour la recherche d'un emploi, qui sont payées uniquement en cas de licenciement hors faute grave ou lourde. À la demande du salarié et après accord de la Direction, ces deux heures sont cumulables.

Le salarié licencié peut résilier son contrat de travail dans les vingt-quatre heures s'il trouve un emploi avant l'expiration de son préavis. Dans ce cas-là, l'employeur ne rémunérera que le temps de préavis réellement effectué en plus de l'indemnité de licenciement s'il y a lieu.

En cas d'inobservation du préavis et sauf accord entre les parties, l'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai-préavis devra à l'autre partie, une indemnité égale au salaire correspondant à la durée de délai-préavis restant à courir.

Titre X

Suspension du contrat de travail

Article 27

Absence et suspension du contrat de travail

Article 27.1

Justification des absences

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une demande d'autorisation. Si l'absence est imprévisible, l'employé doit prévenir ou faire prévenir la Direction dans les meilleurs délais pour lui permettre d'assurer la continuité du service. En outre, l'employé doit justifier de son absence dans les deux jours.

Si l'absence est due à la maladie ou à un accident, la justification prendra la forme d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'arrêt de travail. En cas de prolongation, l'employeur doit être prévenu avant la date de reprise initiale prévue.

Sauf en cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, non suivi d'effet dans un délai de deux jours, entraîne la rupture du contrat de travail du fait du salarié, l'employeur en prenant acte, après avoir convoqué le salarié à l'entretien préalable prévu à l'article L. 1232-1 du Code du Travail.

Article 27.2

Absences de courte durée

Toute absence résultant de maladie ou d'accident du travail suspend le contrat de travail, sans effet sur l'ancienneté s'il s'agit d'un accident de travail.

Article 27.3

Absences de longue durée pour cause de maladie

Lorsque l'absence est d'une durée continue supérieure à six mois, le contrat de travail peut être rompu à l'initiative de l'employeur et après l'entretien préalable, en raison de la désorganisation objective de l'entreprise sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 27.4
Priorité de réembauche

Le salarié dont le contrat de travail aura été rompu en application de l'article 27.3 bénéficie, à compter de la date de consolidation de son état qu'il fera connaître à son employeur, d'une priorité pour un emploi au même poste pendant un an.

Article 27.5
Incapacité permanente

Dans le cas d'incapacité reconnue par le médecin du travail pour une cause autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, après recherche de reclassement conformément aux recommandations du médecin du travail et entretien préalable, il peut être mis un terme au contrat du salarié inapte conformément aux articles L. 1226-2 à L. 1226-4-1 du Code du Travail.

Dans le cadre des dispositions des articles L. 1226-7, L. 1226-17 du Code du Travail, lorsque l'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraîne la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, il est versé au salarié une indemnité compensatrice et une indemnité spéciale de licenciement conformément à l'article L. 1226-14 du Code du Travail.

Article 28
Cession-fusion-changement d'implantation

Si un établissement ou un service vient à changer d'organisme gestionnaire du fait d'une cession ou d'une fusion, il y a continuité pour les salariés qui conservent tous les droits acquis à la date du changement d'employeur, conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du Travail.

Si un employeur décide de changer le lieu d'implantation de son établissement, le personnel qui désirera le suivre continuera à bénéficier de droit des avantages acquis sans qu'il y ait rupture du contrat de travail.

Titre XI
Licenciement pour motif économique

Article 29
Licenciement pour motif économique

Les licenciements pour motif économique ne portant pas sur des emplois temporaires pour des travaux exceptionnels ne peuvent être décidés par l'employeur qu'après information des représentants du personnel, comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux qui peuvent faire valoir toute observation susceptible de modifier les décisions à intervenir dans le nombre ou l'ordre des licenciements.

Article 30
Modalités

Conformément à l'article L. 1233-5 du Code du Travail, les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront suivant les besoins institutionnels en tenant compte :

1° les charges de famille, en particulier celles des parents isolés;

2° l'ancienneté dans le service ou l'entreprise ;

3° la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Durant un an, le personnel licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche dans sa catégorie pour un emploi similaire ou équivalent à compter de la date de rupture de son contrat de travail, s'il en fait la demande au cours de ce même délai, conformément à l'article L. 1233-45 du Code du Travail. Le personnel garde ses droits à l'ancienneté acquise à la date du licenciement.

Si le salarié a obtenu une nouvelle qualification, il bénéficie d'une priorité de réembauche au titre de celle-ci, dans un délai d'un an, s'il en informe l'employeur.

Titre XII

Retraite

Article 31

Départ à la retraite

Tout salarié, dès lors qu'il est en droit de faire liquider sa retraite, pourra faire valoir ses droits à celle-ci en respectant le délai de préavis du départ à la retraite identique à celui qui s'applique en cas de démission.

Article 32

Indemnités de départ à la retraite

Dans le cas précité ci-dessus, l'indemnité de fin de carrière est calculée ainsi qu'il suit en tenant compte des temps de service dans le champ d'application de la présente convention :

Moins de dix ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention collective : un dixième de mois de ses rémunérations brutes au prorata du temps de travail.

Entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention : un mois de ses rémunérations brutes sur la base des derniers appointements.

Entre quinze ans et moins de vingt-cinq ans dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention : trois mois de ses rémunérations brutes sur la base des derniers appointements.

Plus de vingt-cinq ans dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention : six mois de ses rémunérations brutes sur la base des derniers appointements.

Pour les salariés à temps partiel :

Si pendant les cinq dernières années, le salarié est passé de temps partiel à temps plein, le calcul de l'indemnité se fera sur la base d'un temps plein.

Titre XIII

Congés payés annuels - Dispositions générales

Article 33

Période ouvrant droit au congé payé annuel

Sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul du congé payé annuel :

- Les périodes de congé payé annuel,*
- Les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption,*
- Les contreparties obligatoires en repos prévues à l'article L. 3121-11, du Code du Travail,*
- Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif ARTT conclu,*
- Les périodes de suspension de contrat de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,*
- Les périodes d'obligation militaire prévues à l'article L. 3142-67 du Code du Travail,*
- Les absences pour maladie d'une durée cumulée inférieure à trente jours (à partir du trentième jour d'absence pour maladie, le congé payé annuel sera réduit d'un jour ouvré par période entière de quinze jours d'absence),*
- Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, de stages de formation,*
- Les absences lors des congés individuels de formation ou du droit individuel à la formation,*
- Les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées,*
- Les absences autorisées dont bénéficient les salariés pour participer aux réunions paritaires, congrès, assemblées statutaires prévues par la présente convention et le Code du Travail,*
- Les congés de courte durée prévus par le Titre XIII de la présente convention.*

Article 34

Durée du congé payé annuel

Le personnel salarié de la présente convention bénéficie chaque année de congés payés annuels dont la durée est de 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif et période assimilée, soit vingt-cinq jours ouvrés pour une année complète de travail effectif et périodes assimilées.

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au trente avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de

congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul de nombre de jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu, soit vingt-cinq jours ouvrés pour une salariée à temps complet.

Article 35 **Rémunération du congé payé annuel**

La rémunération du congé payé annuel est identique à celle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Elle ne peut être inférieure au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Article 36 **Rémunération du congé payé annuel pour le salarié travaillant à temps partiel**

Le personnel salarié à temps partiel bénéficie d'un congé payé annuel dont la durée est calculée comme il est indiqué à l'article 34.

Pour les salariés dont la durée hebdomadaire de travail aurait été modifiée au cours de la période de référence, la durée sera calculée comme indiqué à l'article 34.

La rémunération du congé payé annuel sera la même que celle qu'il percevrait s'il était en service. Elle ne peut être inférieure au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Article 37 **Période de référence**

La période de référence à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée du premier juin de l'année au trente-et-un mai de l'année suivante.

Article 38 **Prise du congé payé annuel**

La période normale de prise des congés payés annuels est fixée pour chaque année du premier mai au trente avril de l'année suivante.

Un congé payé annuel ne peut être reporté après le trente avril ni donner lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice s'il n'a pas été pris à cette date, sauf circonstances exceptionnelles ou accord écrit entre les parties conformément au Code du Travail.

Pour les salariés bénéficiant d'un droit à congés payés annuels de vingt-cinq jours ouvrés, le congé principal de vingt jours dont quinze jours consécutifs doit être pris entre le premier mai et le trente-et-un octobre.

Si, à l'initiative de la Direction et après accord du salarié intéressé, tout ou partie de ce congé principal est pris hors de cette période, le salarié bénéficie de jours de fractionnement soit deux jours ouvrés pour une période au moins égale à six jours et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Sur la demande motivée du salarié, la Direction pourra accorder à titre exceptionnel une dérogation à la prise de congé principal hors de la période du premier mai au trente-et-un octobre. Dans ce cas, le salarié ne bénéficie pas de jour(s) de fractionnement.

Article 39 **Fermeture de l'établissement**

Lorsque le congé payé annuel s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut des délégués syndicaux, avec l'agrément des salariés.

Article 40 **Planning des congés payés annuels**

Au plus tard le trente-et-un mars de chaque année, la Direction établit et diffuse l'état des congés payés annuels du personnel, après avis des délégués du personnel, en fonction :

- des nécessités du service,
- du roulement des années précédentes,
- des souhaits du personnel, notamment en tenant compte des possibilités des congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité en application de l'article L. 3141-15 du Code du Travail,
- des charges de famille : les employés ayant des enfants à charge d'âge scolaire auront priorité pour le choix de leurs congés, ceci en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents,
- de l'activité chez un ou plusieurs employeurs pour les salariés travaillant à temps partiel.

Des conjoints travaillant dans le même établissement ont droit à un congé simultané.

Article 41
Maladie - Maternité

Si un salarié se trouve absent pour maladie justifiée ou congé de maternité 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 ou maternité si les nécessités de service le permettent et après accord notifié par courrier de la Direction. Sinon, les congés seront repoussés à une date ultérieure fixée après accord entre les parties.

Article 42
Maladie pendant le congé payé annuel

Si un salarié tombe malade au cours de son congé payé annuel, il sera mis en congé de maladie dès qu'il aura fait connaître son état à la Direction de son établissement et en aura justifié par un certificat médical.

Le congé annuel se trouvera interrompu pendant toute la période du congé de maladie. La date de reprise du travail sera reportée à la demande du salarié et après accord écrit de la Direction. Le reliquat du congé sera reporté à une date postérieure à la date de reprise fixée après accord entre les parties en tenant compte de nécessités de service.

Titre XIV
Congés exceptionnels des secteurs social et médico-social

Article 43
Congés exceptionnels

Mod. par Avenant n° 02-2013, 21 juin 2013, agréé par arr. 14 janv. 2014, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE / CGC ;

CFDT ;

FNAS / FO ;

CFTC.

Article 43.1
Établissement du secteur enfance

En sus des congés payés annuels, les salariés relevant du personnel éducatif, pédagogique, social, soignant et de direction ont droit au bénéfice de six jours ouvrés de congés dont cinq jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé payé annuel principal. Tous les autres personnels bénéficieront de trois jours consécutifs dans les mêmes conditions.

La détermination du droit à ces congés exceptionnels est appréciée en référence aux périodes de travail effectif. Ces congés seront pris dans le trimestre concerné en tenant compte des contraintes du service.

Article 43.2

(Avenant n° 02-2013, 21 juin 2013, agréé)

Établissement du secteur adulte

En sus des congés payés annuels, le personnel qui a la charge effective et directe des personnes adultes handicapées dans les maisons d'accueil spécialisé et les foyers d'accueil médicalisé bénéficie de six jours ouvrés de congés dont cinq jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire au cours des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé payé annuel principal. La détermination du droit à ces congés exceptionnels est appréciée en référence aux périodes de travail effectif. Ces congés seront pris dans le trimestre concerné en tenant compte des contraintes du service.

Titre XV

Congés de courte durée

Article 44 **Jours fériés**

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël. Des jours fériés supplémentaires sont accordés en Moselle, Bas Rhin et Haut Rhin en application de l'article L. 3134-13 du Code du Travail.

À l'occasion des jours fériés légaux hormis le 1^{er} mai, il est accordé à tous les salariés un jour de congé sans diminution de salaire.

Les salariés qui ne peuvent bénéficier de ces congés le jour même des fériés, ont droit à un repos compensateur de même durée pris selon les nécessités de service.

Les salariés dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le samedi et dimanche ont droit à un repos compensateur lorsque les jours fériés légaux coïncident avec leur repos hebdomadaire.

Les salariés dont le repos hebdomadaire est habituellement le samedi et dimanche n'ont pas droit à un repos compensateur lorsque les jours fériés légaux coïncident avec leur repos hebdomadaire.

À l'exclusion du congé du 1^{er} mai, les congés fériés peuvent être pris en un ou plusieurs congés continus après accord entre les parties.

Ces dispositions ne peuvent être contraires à l'accord-cadre conventionnel ARTT.

Article 45 **Premier mai**

Le congé du premier mai est accordé dans les conditions prévues par les articles L. 3133-4 à 3133-6 du Code du Travail et la réglementation en vigueur.

Article 46 **Rémunération du jour férié**

Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié autre que le premier mai, renonçait à la demande de la Direction au repos compensateur, l'employeur devrait lui payer le temps travaillé en plus de son salaire mensuel normal.

Ces dispositions ne peuvent être contraires à l'accord-cadre conventionnel ARTT.

En ce qui concerne le premier mai, les salariés occupés ce jour-là ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Article 47 **Le repos dominical**

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Dans le cadre de la dérogation permanente de droit liée à l'ouverture toute l'année des établissements et services, le repos hebdomadaire du dimanche sera accordé par roulement selon les nécessités de service à tous les salariés ne bénéficiant pas habituellement de leur repos hebdomadaire ce jour-là.

Article 48 **Congés payés exceptionnels pour événement familial**

Mod. par Avenant n° 11-104, 19 sept. 2014, agréé par arr. 29 janv. 2015, JO 8 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

FNAS FO ;

CFTC ;

CGT Sud Santé Sociaux.

Mod. par Avenant n° 06-2016, 18 nov. 2016, non agréé, applicable à compter du 1^{er} déc. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS Charenton ;

SNAMIS ;

SISMES.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Les congés payés exceptionnels pour événement familial seront accordés, sur justification, dans les conditions suivantes :

- *pour la naissance ou l'adoption d'un enfant : trois jours ouvrés,*
- *pour le mariage de l'employé : cinq jours ouvrés, (Al. précédent remplacé par Avenant n° 11-2014, 19 sept. 2014, agréé) Pour le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un salarié : cinq jours ouvrés*
- *pour le mariage d'un enfant : deux jours ouvrés,*
- *pour le mariage d'un frère ou d'une sœur : un jour ouvré,*
- *pour le décès d'un enfant : cinq jours ouvrés,*
- *pour le décès d'un enfant de conjoint ou du partenaire d'un pacs : cinq jours ouvrés,*
- *pour le décès d'un conjoint ou du partenaire d'un pacs : cinq jours ouvrés,*
- *pour le décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grand-mère, grand-père, petit-fils, petite-fille) : deux jours ouvrés,*
- *pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : un jour ouvré,*
(Al. précédents remplacés par Avenant n° 06-2016, 18 nov. 2016, non agréé) *Pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : trois jours ouvrés,*
Pour le décès d'une grand-mère, d'un grand-père, d'un petit fils, d'une petite fille : deux jours ouvrés.
Pour le décès d'un conjoint, du partenaire d'un PACS ou du concubin : cinq jours ouvrés.
- *pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, lorsque le conjoint travaille dans la même entreprise : deux jours ouvrés.*

Un ou deux jours supplémentaires pourront être accordés selon que les cérémonies aient lieu à plus de trois cents ou plus de six cents kilomètres, sur justification de ce déplacement.

Les congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En accord avec la Direction, ils devront être pris dans les quinze jours entourant l'événement.

Article 48 bis

Jours d'absence pour enfants malades

Mod. par Avenant n° 01-2023, 2 juin 2023, agréé par arr. 27 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter de son agrément et sa parution au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE CGC.

Le salarié ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier pour ceux-ci, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un congé rémunéré.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours ouvrés par année civile, quel que soit le nombre d'enfant. Ces jours peuvent être sécables.

La durée du congé est portée à cinq jours ouvrés rémunérés si l'enfant est âgé de moins d'un an.

Si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans, il pourra prétendre, conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, à cinq jours d'absence. Seuls les trois premiers jours seront rémunérés.

Le congé est accordé par salarié ou pour l'ensemble du couple lorsque celui-ci travaille au sein de l'association. Ces jours pour enfants malades sont considérés pour leur totalité comme temps de travail effectif pour le calcul

des congés payés.

Article 49

Autres congés exceptionnels

Conformément aux articles L. 3142-78 à L. 3142-91 du Code du Travail, le salarié peut prétendre à un congé pour la création ou la reprise d'entreprise d'une durée maximale d'un an éventuellement prolongée d'autant, à une période de travail à temps partiel ou à un congé sabbatique d'une durée maximale de onze mois.

Pendant ces congés, le contrat de travail est suspendu.

Article 50

Congés pour convenance personnelle

Des congés pour convenance personnelle d'une durée maximale de trois mois pourront être accordés exceptionnellement par la Direction si les nécessités de service le permettent.

Selon le choix du salarié concerné, le congé pour convenance personnelle est accordé soit sans solde, soit en déduction du congé payé annuel acquis au jour de la prise de congé. En ce cas, le congé payé annuel sera réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

Article 51

Congés de solidarité familiale

Des congés de solidarité familiale pourront être accordés à un salarié appelé à soigner un membre direct de sa famille sur justification médicale de la maladie de son parent.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois renouvelable une fois.

Selon le choix du salarié concerné, le congé de solidarité familiale est accordé soit sans solde, soit en déduction du congé payé annuel acquis au jour de la prise de congé. En ce cas, le congé payé annuel sera réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

Titre XVI

Congés de maladie

Article 52

Rémunération annuelle

Sous réserve de dispositions plus favorables propres à chaque établissement, en cas d'arrêt de travail dû à la maladie, reconnue par la Sécurité Sociale, les membres du personnel permanent comptant au moins douze mois de service effectif continu ou discontinu dans l'établissement, recevront, à partir du quatrième jour, des indemnités journalières complémentaires. L'ancienneté requise est appréciée en tenant compte de tous les contrats de travail ayant lié le salarié à l'employeur.

En cas d'hospitalisation de plus de deux jours, le complément de salaire sera versé dès le premier jour.

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie professionnelle ou à un accident de travail reconnu par la Sécurité Sociale, les membres du personnel permanent comptant au moins douze mois de service effectif continu ou discontinu dans l'établissement recevront, à partir du premier jour, des indemnités journalières complémentaires. L'ancienneté requise est appréciée en tenant compte de tous les contrats de travail ayant lié le salarié à l'employeur.

Le montant de ces indemnités sera calculé de façon à ce que le salarié malade perçoive l'équivalent de son salaire s'il avait travaillé, compte tenu des prestations journalières dues tant par la Sécurité Sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur jusqu'à la fin du troisième mois.

Si un arrêt de travail a déjà été constaté au cours des six derniers mois d'activité dans l'entreprise, les indemnités complémentaires seront versées à partir du huitième jour. Si ce nouvel arrêt est dû à une hospitalisation, les indemnités complémentaires seront versées à partir du quatrième jour.

Dans le cas d'une maladie de longue durée, reconnue comme telle par la Sécurité Sociale, l'équivalent de plein salaire sera maintenu jusqu'à la fin des quatre-vingt dix premiers jours de l'arrêt de travail.

En aucun cas, un salarié malade ne pourra percevoir globalement, tant de la Sécurité Sociale que de l'établissement ou d'un régime de prévoyance auquel participe l'établissement, des indemnités journalières supérieures au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le cas échéant, ces dispositions ne font pas obstacle au licenciement, compte tenu, néanmoins, des garanties prévues à l'article 24 de la convention collective.

Toutefois, en aucun cas, le licenciement ne pourra avoir effet de priver l'intéressé du bénéfice des indemnités com-

plémentaires prévues ci-dessus.

Article 53 **Réouverture des droits**

Si au cours d'une période de douze mois, un employé a épuisé ses droits aux indemnités complémentaires prévues ci-dessus, une reprise effective du travail d'un an sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions de cet article.

Article 54 **Contrôle médical**

À tout moment, la Direction devra être tenue au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail, afin qu'elle puisse procéder à tout contrôle médical qu'elle jugera nécessaire.

Article 55 **Recours après contrôle médical**

Dans le cas où un salarié conteste l'avis donné par le médecin chargé du contrôle par la Direction, il a toujours la possibilité de faire appel devant un médecin expert agréé par l'établissement et désigné par accord entre son médecin traitant et le médecin contrôleur.

Titre XVII **Emplois particuliers**

Article 56 **Services contagieux ou équivalents**

Les personnes attachées à des services contagieux ou exposées aux rayons X, ou employant à l'usage des malades une thérapeutique susceptible de provoquer des accidents au détriment des salariés subiront les examens prévus par les règlements.

Les mesures prophylactiques et préventives réglementaires et nécessaires devront être appliquées par l'établissement et observées par le personnel dans le cadre des articles L. 4611-1 et suivants du Code du Travail portant sur la création et le fonctionnement du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Article 57 **Radiologie**

En ce qui concerne les employés affectés d'une façon permanente dans les services de radiologie, la Direction appliquera strictement la réglementation concernant la protection de ce personnel en application des articles L. 4451-1 et L. 4451-2 du Code du Travail.

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

Titre XVIII **Congés de maternité et d'adoption**

Article 58 **Congés de maternité et d'adoption**

Le congé de maternité est accordé conformément à l'article L. 1225-17 du Code du Travail.

Tout salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit à un congé d'adoption, conformément à l'article L. 1225-37 du Code du Travail.

Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour les droits relatifs à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 58.1

Les salariés comptant une année de service effectif au jour de la naissance ou de l'adoption bénéficieront pendant la durée du congé auquel ils ont droit, en fonction des dispositions légales et réglementaires, d'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, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

Article 58.2

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L 2122 du code de la santé publique.

À compter du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse, les horaires de travail des femmes enceintes seront aménagés de la façon suivante : les salariées à temps complet et à temps partiel correspondant au moins à un mi-temps bénéficient d'une réduction d'un septième de la durée quotidienne de leur travail (temps plein : 1 heure ; mi-temps : 1/2 heure).

Suivant les nécessités du service, et en accord avec l'intéressée, ce crédit de réduction quotidienne d'horaire pourra être pris soit en une fois au début ou à la fin du poste de travail, soit fractionné dans la journée.

La salariée «en état de grossesse» médicalement constaté ou ayant accouché qui travaille de nuit doit être affectée à un poste de jour :

- à sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé post natal à temps partiel,*
- à la demande du médecin du travail qui constate que le poste de nuit est incompatible avec son état pendant la durée de sa grossesse et pendant au maximum un mois après le retour du congé.*

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Article 58 bis (nouveau) Congés de paternité et d'adoption

Mod. par Avenant n° 02-2023 du 19 janvier 2024, agréé par arr. 5 avr. 2024, JO 13 avr., applicable à compter de son agrément et sa parution au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE CGC.

Le congé de paternité est accordé conformément à l'article L. 1225-35 du Code du Travail.

Tout salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit à un congé d'adoption, conformément à l'article L. 1227-37 du Code du Travail.

Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour les droits relatifs à l'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés comptant une année de service effectif au jour de la naissance ou de l'adoption bénéficieront pendant la durée du congé auquel ils ont droit, en fonction des dispositions légales et réglementaires, d'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, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

Article 59 Congé post-natal ou post-adoption

À l'expiration du congé maternité ou d'adoption, tout parent comptant au moins un an d'ancienneté au jour de la naissance ou de l'adoption aura droit, sur sa demande,

- Soit à un congé parental d'un an pouvant être prolongé deux fois jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.*
- Soit à la réduction de sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.*

À l'issue du congé parental d'éducation le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Dans le cas où le salarié désire reprendre son activité avant le terme prévu du congé parental conformément au Code du Travail, il devra adresser une demande motivée un mois à l'avance.

Dans le cas où il ne reprendrait pas son emploi à l'issue de ce congé, et, à condition d'en faire la demande dans le délai d'un mois, le salarié bénéficierait pendant un an d'une priorité d'embauche dans son poste.

Titre XIX

Exécution du service

Article 60 **Autorité compétente**

Les membres du personnel sont placés sous l'autorité du chef d'établissement et, de façon générale, de toute personne ayant reçu délégation explicite de ce dernier.

Tous les employés sont tenus d'être à leur poste aux heures fixées.

Article 61 **Organisation générale du travail**

En fonction du projet institutionnel et après concertation avec les personnels et approbation de l'autorité gestionnaire, un projet pédagogique éducatif et (ou) thérapeutique est établi.

Dans le cadre de ce programme, de ses objectifs, et en fonction du budget, la Direction organise le travail de manière à mettre en œuvre toutes les conditions susceptibles de permettre la réalisation des objectifs.

Pour ce faire :

- Elle informe régulièrement les Instances Représentatives du Personnel, notamment le comité d'entreprise dans le cadre des informations socio-économiques ;*
- Elle exerce son pouvoir de gestion dans le respect de l'intérêt général et des objectifs déterminés par le projet institutionnel ;*
- Elle exerce son pouvoir disciplinaire dans le respect du règlement intérieur, de la présente convention et du Code du Travail.*

Article 62 **Emploi du temps**

L'emploi du temps de tout le personnel est affiché dans l'établissement par la Direction. Des emplois du temps sont établis suivant les nécessités du service. La Direction se réserve le droit de modifier le déroulement de l'emploi du temps (tableau de service) suivant les besoins de l'établissement en avertissant les personnels concernés sept jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et non prévisibles.

Article 63 **Exécution du travail**

Dans le respect des règles déontologiques propres à chaque profession, en cas d'empêchement d'un membre du personnel chargé d'un travail déterminé, aucun membre du personnel de sa catégorie ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter la tâche demandée sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

Article 64 **Affectations provisoires**

Après consultation des Instances Représentatives du Personnel, la Direction peut procéder à toute affectation provisoire nécessitée par les besoins du service. Le personnel ainsi muté sera réintégré dans son poste habituel quand la cause de son déplacement aura disparu. Le classement de ces employés ne pourra être modifié et leur rémunération ne pourra être diminuée.

Article 65 **Indemnités**

Si, pour des raisons d'ordre technique, et en considération des besoins du service, la Direction est appelée à déplacer momentanément un employé de toutes catégories en l'employant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont habituellement confiés, notamment en lui confiant le remplacement d'un employé d'une catégorie professionnelle supérieure, l'employé remplaçant pourra prétendre à une indemnité différentielle égale à la différence entre les salaires de base des salariés considérés pour la durée d'un remplacement excédant un mois par an. Toutefois, cette indemnité ne sera pas due à l'employé dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un employé de catégorie professionnelle supérieure auquel il est adjoint.

Article 66 **Vêtements de travail**

Quand l'emploi le nécessite, les vêtements de travail sont fournis et entretenus par l'employeur.

Article 67
Obligation de confidentialité : discrétion et secret professionnel

Le droit à la confidentialité est garanti à toute personne prise en charge par le secteur sanitaire (article L 1110-4 du CSP, article L. 161-36-1 du CSS) et à tout usager du secteur social et médico-social (article L 311-3 du CASF).

En conséquence, le personnel est tenu d'observer une discrétion absolue en ce qui concerne la situation des personnes accueillies ainsi que l'activité économique (clients, marchés, procédés,...).

Le personnel de soins ainsi que du service social est tenu de respecter le secret professionnel.

Article 68
Règlement intérieur

Conformément à l'article L. 1311-1 et suivants du Code du Travail, le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises et établissements employant habituellement vingt salariés et plus.

Il énonce

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement,*
- les conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés,*
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur,*
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés,*
- les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel prévues par le Code du Travail.*

La mission d'intérêt général confiée aux établissements et le handicap des personnes hébergées obligent à veiller en toutes circonstances à la sécurité et à la bientraitance de celles-ci.

Titre XX
Sécurité - Hygiène

Article 69
Médecine du travail

Le personnel est tenu de se soumettre à l'ensemble des visites et examens obligatoires de Médecine du Travail, demandés par la Direction et ce, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 70
Examens médicaux obligatoires

Le personnel est tenu de se soumettre aux différents examens médicaux particuliers liés à l'activité professionnelle en application des dispositions du Code de la Santé Publique.

Article 71
Cas particuliers

Le personnel logé dans l'établissement devra se prêter aux mesures de prophylaxie jugées utiles par le médecin de l'établissement, tant pour lui-même que pour sa famille.

Article 72
Installations sanitaires

L'employeur met à disposition des salariés des vestiaires, des lavabos, des sanitaires, et le cas échéant des douches.

Titre XXI
Logement

Article 73
Attribution

Les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement du personnel.

Cependant, l'employeur peut attribuer un logement à son personnel en raison de l'exercice d'une fonction ou de l'exécution d'un contrat de travail.

Le logement peut être fourni à titre gratuit (avantage en nature) ou à titre onéreux (avantage en nature si la par-

ticipation locative est inférieure à la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation). Les accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) non pris en charge par le salarié constituent un avantage en nature.

Article 74 **Précarité**

La mise à disposition du logement fourni par l'employeur est essentiellement précaire et ne peut continuer au-delà du contrat de travail dont elle est un accessoire.

Article 75 **Arrêt de la mise à disposition**

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

Pendant les périodes de maladie, les salariés conservent leur logement même s'ils doivent être hospitalisés.

En cas de décès du salarié, le veuf ou la veuve et ses enfants à charge pourront conserver le logement pendant trois mois.

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.

Article 76 **Règlement**

Dans chaque établissement ou entreprise un règlement spécial relatif à la mise à disposition de logement est établi par l'employeur. Ce règlement est communiqué à l'intéressé préalablement à l'attribution du logement.

Titre XXII **Fourniture de repas**

Article 77 **Repas à titre gratuit**

Le personnel éducatif, pédagogique et thérapeutique qui prend ses repas avec les usagers dans le cadre du projet de l'établissement bénéficie de la gratuité de ces repas dans le respect de la réglementation fiscale et sociale en vigueur. Ces repas ne constituent pas des avantages en nature.

La fourniture des repas n'est pas due pendant les périodes d'absence même rémunérées.

Article 78 **Repas à titre onéreux**

Le personnel qui n'est pas tenu de prendre son repas avec les usagers peut se restaurer, dans l'établissement ou le service, à titre onéreux, suivant les modalités fixées par le règlement intérieur.

Le coût du repas est fixé à une fois le minimum garanti pour les salariés dont la rémunération se situe au-dessous du plafond de la Sécurité Sociale.

Il est fixé à une fois et demie le minimum garanti pour les autres salariés.

Article 79 **Personnel de cuisine**

Le personnel de cuisine assurant la préparation des repas bénéficie de l'avantage en nature repas pendant son service, dans le respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur chaque fois que son horaire de travail est compris entre onze et quatorze heures ou entre dix-huit et vingt-et-une heures.

Pendant les périodes de congés payés annuels et d'absences rémunérées, l'avantage en nature repas est maintenu. Une indemnité correspondante se substitue à la fourniture du repas. Cette indemnité est due sur la base du nombre de jours habituellement travaillés et selon les horaires pratiqués par le salarié.

Titre XXIII

Pourboires et gratifications

Primes et indemnités

Article 80

Pourboire et gratification

(Article supprimé par Avenant n° 06-2014 du 14 mars 2014, agréé)

Mod. par Avenant n° 06-2014, 14 mars 2014, agréé par arr. 30 juin 2014, JO 19 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FNAS/FO ;

CFTC ;

CGT.

Article 81

Prime de service et d'assiduité

Mod. par Avenant n° 01-2014, 31 janv. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, 22 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FNAS FO ;

CFTC ;

CGT.

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

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

Le montant de cette prime est égal à 7.5 % de la masse salariale brute des salariés qui y ont droit pour la période de référence.

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

Article 82

Prime de technicité

Mod. par Avenant n° 04-2013, 22 novembre 2013, agréé par arr. 15 mai 2014, JO, 22 mai, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

FNAS FO ;

CFTC ;

CGT.

Le personnel défini par les groupes F, G, H, I, J et K bénéficiera d'une prime de technicité calculée en nombre

de points par rapport au coefficient de base du salaire augmenté de l'ancienneté.

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

Coefficient à trois ans multiplié par quatre pour cent

Coefficient à six ans multipliés par huit pour cent

Coefficient à neuf ans multiplié par douze pour cent

Coefficient à douze ans multiplié par seize pour cent

Article 83

Indemnité de sujétion spéciale de 8.21 %

(Supprimé par Avenant n° 03-2013, 22 nov. 2013, agréé)

Article 84

Prime de sujétion spéciale pour les directeurs

Mod. par Avenant n° 05-2014, 14 mars 2014, agréé par arr. 30 juin 2014, JO 19 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FNAS/FO ;

CFTC ;

CGT.

Pour tenir compte des responsabilités ou des compétences particulières exigées des directeurs lorsqu'il existe des sujétions spéciales, astreintes diverses et notamment coordination de plusieurs établissements ou services, exploitation agricole, chantier de construction ... les organismes gestionnaires ont la possibilité d'attribuer jusqu'à soixante-quinze points supplémentaires aux directeurs concernés par les grilles I, J et K. L'octroi de cette prime reste lié à l'existence des dites sujétions.

Article 85

Prime d'internat

Les personnels éducatifs diplômés suivants qui accomplissent une mission effective d'internat et dont les horaires habituels de travail, soit au moins une fois par semaine ou quatre fois par mois, se situent avant huit heures et après dix-huit heures, bénéficient d'une prime de dix points mensuels :

Auxiliaires de vie, auxiliaires de puériculture, aides soignants, aides médico-psychologiques, moniteurs éducateurs, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, conseillers ESF, animateurs socioculturels.

Pour les temps partiels, cette prime sera calculée au prorata de leur temps effectif de travail.

Article 86

Prime de vie chère

Est octroyée une indemnité salariale mensuelle dite «prime de vie chère» dont le montant équivaut à vingt pour cent du salaire brut conventionnel comprenant les éléments permanents hors éléments variables de rémunération. Cette prime ne peut se cumuler avec d'autres primes de même nature non prévues par la présente Convention Collective.

Dans le cas précité et dans l'hypothèse d'un différentiel défavorable au salarié, une indemnité compensatrice sera allouée pour bénéficier au total d'un salaire supérieur de vingt pour cent au salaire conventionnel.

Les départements concernés sont : la Réunion, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et Mayotte.

Titre XXIV

Dispositions spécifiques aux cadres

Article 87 **Personnel concerné**

Le présent titre vise les cadres tels qu'ils sont définis dans la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, à l'exception du corps médical, des dentistes et des pharmaciens.

Les cadres sont des salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération fondée sur les émoluments, à l'un au moins des trois critères suivants :

- Exercer effectivement par délégation de l'employeur sous sa responsabilité des fonctions de commandement ou de direction sur plusieurs salariés ou catégories de salariés ;*
- Assurer des responsabilités techniques ou administratives requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;*
- Bénéficier d'une délégation permanente de l'employeur dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue, lui permettant de prendre des décisions sous sa responsabilité.*

La qualité de cadre, les responsabilités déléguées ainsi que le coefficient de l'emploi sont mentionnés dans la lettre d'engagement prévue à l'article 11 de la présente convention.

Article 88 **Classification du personnel cadre**

Mod. par Avenant n° 05-2014, 14 mars 2014, agréé par arr. 30 juin 2014, JO 19 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FNAS/FO ;

CFTC ;

CGT.

Article 88.1 **Les cadres fonctionnels**

Dans le respect des objectifs de l'établissement ou du service, les modalités de travail des cadres fonctionnels sont déterminées par la Direction en fonction du projet éducatif, pédagogique et thérapeutique de l'institution. Dans ce but, ils reçoivent toutes les informations nécessaires et font part aux instances concernées des résultats de leurs actions spécifiques. Ils veillent à harmoniser leur concours professionnel avec celui des autres professionnels.

Ils sont classés au Groupe H

Article 88.2 **Les cadres hiérarchiques**

Les cadres hiérarchiques exercent par délégation du Directeur, soit la direction d'un service soit l'animation générale de différents services et, de ce fait, participent à la responsabilité globale de la Direction. En conséquence, le contenu précis de la délégation est annexé au contrat de travail.

Ils sont classés aux Groupes F et G.

Article 88.3 **Les cadres de direction**

Les directeurs devront posséder les diplômes requis à l'exercice de leur fonction ou la reconnaissance de l'équivalence de ces titres.

Le directeur est un cadre supérieur en charge de responsabilités personnelles et effectives. La délégation écrite de son employeur qu'il reçoit obligatoirement lors de la conclusion de son contrat définit ses responsabilités dans le ou les établissements et services où elle s'exerce et les pouvoirs qui lui sont délégués.

Ils sont classés aux Groupes I, J et K.

Article 89
Le contrat de travail

Article 89.1
Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à quatre mois et peut être écourtée après accord des parties.

Article 89.2
Préavis

Hors la période d'essai et sauf faute grave ou faute lourde, la durée du préavis est fixée à trois mois.

En cas d'inobservation du préavis et sauf accord entre les parties, l'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai-préavis devra à l'autre partie, une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai préavis restant à courir.

Article 89.3
Indemnité de licenciement

En cas de licenciement sauf pour faute grave ou lourde, le cadre a droit à une indemnité calculée comme suit, en tenant compte des temps de service dans l'entreprise ou l'établissement :

- *Un demi-mois de traitement pour chacune des cinq premières années de service.*
- *Un mois de traitement pour chacune des années suivantes, l'indemnité ne pouvant être supérieure à douze mois de salaire.*

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse, pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au cadre pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Article 90
Durée du travail

S'ils ne sont pas soumis aux règles ordinaires applicables à l'ensemble du personnel, les cadres bénéficient d'une compensation forfaitaire de dix-huit jours ouvrés de congés supplémentaires annuels.

Article 90.1
Les cadres fonctionnels

qui effectuent des horaires fixes et réguliers, sont soumis aux règles ordinaires applicables à l'ensemble du personnel.

Article 90.2
Les cadres hiérarchiques

reçoivent une délégation partielle. Pour mener à bien leur mission ils peuvent effectuer exceptionnellement des dépassements individuels de l'horaire collectif de travail. Ces dépassements dont ils sont dès lors seuls juges de l'opportunité n'entraînent pas de rémunération correspondante.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaire, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Article 90.3
Les cadres de direction

disposent d'une large délégation de responsabilité dans la fonction de direction et, à ce titre, sont responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps pour remplir les missions confiées.

La notion de responsabilité permanente, l'indépendance et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaire, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Article 91
Arrêt de travail

Le TitreXIV Congés de maladie de la présente convention s'applique aux cadres.

Article 92
Logement

Lorsque les nécessités de la fonction obligent un cadre à résider sur les lieux ou à proximité immédiate des lieux

de travail, le caractère accessoire au contrat de travail du logement fait l'objet d'une mention expresse au contrat. En contrepartie, le cadre bénéficie du logement et de ses accessoires, ou d'une indemnité équivalente.

En cas de suspension du contrat de travail du delà de trois mois le salarié ne conserve pas la jouissance de son logement sauf décision plus favorable de l'employeur.

En cas de décès du cadre, la veuve ou le veuf et ses enfants conservent le logement ou le bénéfice de l'indemnité équivalente pendant trois mois.

Les dispositions du titre XIX s'appliquent également aux cadres.

Article 92 bis (nouveau) Indemnisation des astreintes

Mod. par Avenant n° 02-2013, 21 juin 2013, agréé par arr. 14 janv. 2014, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE / CGC ;

CFDT ;

FNAS / FO ;

CFTC.

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, les cadres hiérarchiques et de direction ayant capacité à exercer cette responsabilité bénéficient d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles ils sont tenus :

- 56 points par semaine complète d'astreinte y compris le dimanche

- 8 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète y compris le dimanche.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreinte dans l'année par une même personne.

Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit ainsi que la gratuité des charges annexes (eau, chauffage, électricité,...).

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.

Titre XXV Dialogue social au niveau national

Mod. par Avenant n° 4-2018, 23 nov. 2018, agréé par arr. 29 mars 2019, JO 10 avr., applicable à compter du mois suivant l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FFASS CFE CGC.

Article 93

Commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNNI) et commission mixte paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CMPNNI)

Article 93.1

Objet

La commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation et la commission mixte paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation ont pour mission :

- de négocier les avenants à la présente convention collective de branche notamment le salaire minimum, la classification, la protection sociale, la pénibilité et l'égalité professionnelle hommes-femmes ;
- d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- d'apporter un appui aux établissements et services adhérents de la branche ;
- d'élaborer le calendrier et de veiller au bon rythme de l'ensemble de ces négociations ;
- d'examiner les différends individuels ou collectifs nés de l'application ou de l'interprétation de la présente conven-

tion;

- de définir la politique générale de la Branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales ;
- de veiller à l'établissement des rapports de branche obligatoires ;
- de valider et faire évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

La CPPNNI est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective et s'appuiera dans ses missions sur les travaux de l'observatoire de la négociation collective.

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la convention collective sont, dans les conditions fixées par règlement intérieur, adressés à la présidence de la CPPNNI, Immeuble Le Levant - 2 rue du Nouveau Bercy - 94220 - Charenton le Pont

Le décret du 18 novembre 2016 fixe la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux CPPNNI mises en place dans les branches.

Les conventions et accords d'entreprise doivent être transmis de façon obligatoire à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, quelques soient les thèmes abordés.

C'est la partie la plus diligente qui transmet à l'adresse de la CPPNNI les conventions et accords d'entreprise susvisés, selon la forme applicable au regard du décret du 3 mai 2017.

Elle doit en outre informer de cette transmission les autres signataires de ces conventions et accords.

La commission accuse alors réception des conventions et accords.

Article 93.2 **Négociation**

Article 93.2.1 **Représentation aux réunions**

La Commission est composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Les membres sont renouvelables tous les ans par tacite reconduction. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Article 93.2.2 **Fonctionnement**

Pour les réunions de commissions paritaires nationales de négociation, la présidence est assurée alternativement tous les ans par un représentant Employeur ou un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à disposition par les employeurs et pris en charge sur la partie fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme.

La commission paritaire nationale de négociation et la commission paritaire mixte peuvent mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires. Ils n'ont aucun pouvoir décisionnel.

Les prises de décisions se feront par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

Chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions ci-après : les membres présents ou représentés procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées. 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.

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

Article 93.3 **Interprétation**

Article 93.3.1 **Représentation aux réunions**

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Article 93.3.2

Saisine et avis de la commission paritaire nationale en matière de conciliation et d'interprétation

a

Saisine

La commission est saisie par un organisme employeur ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

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

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum.

Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission quinze jours avant la date de la réunion.

b

Avis

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité des organisations employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche présentes à la séance.

Les avis de la commission ne sont pas secrets.

Les avis pris à l'unanimité des organisations employeurs représentatives et des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourront faire l'objet d'avenants à la présente convention.

Chaque avis est rédigé et signé à la fin de la séance.

Article 94

Observatoire paritaire de branche de la négociation collective

Article 94.1

Attributions et objet

L'observatoire paritaire de la négociation collective est destinataire de tous les accords d'entreprise ou d'établissement transmis à la CPPNNI.

L'observatoire élabore des préconisations d'évolution des textes à la commission nationale paritaire de la branche.

Article 94.2

Composition

L'Observatoire est composé des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Article 94.3

Fonctionnement

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

Il établit chaque année un rapport sur l'activité de la négociation dans la branche ainsi que sur les préconisations d'évolution des textes à destination de la CPPNNI.

Ce rapport devra comprendre un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce bilan portera notamment sur :

- Les classifications,*
- La promotion de la mixité des emplois,*
- L'établissement des certificats de qualification professionnelle (CQP),*
- Les données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes.*

Le rapport annuel d'activité devra aussi comprendre un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les autres modalités de fonctionnement sont fixées au règlement intérieur.

Article 95
Commission Paritaire Nationale Santé et Prévoyance (CPNSP)

Article 95.1
Objet

La Commission Nationale Paritaire Santé et Prévoyance est principalement chargée de suivre les deux régimes conventionnels mis en place dans la Branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les adaptations proposées sous forme d'avenant à la convention collective doivent être validées par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Article 95.2
Missions

La Commission Nationale Paritaire Santé et Prévoyance a pour objet de :

- suivre la mise en place des régimes conventionnels,*
- contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance,*
- étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels,*
- contribuer à l'intégration des organismes adhérents de la branche dans les régimes conventionnels,*
- examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et de proposer des solutions pour assurer la pérennité des deux régimes conventionnels,*
- suivre les évolutions statistiques et démographiques de la Branche,*
- informer au moins une fois par an par écrit les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels,*
- valider tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels que diffusent les organismes assureurs recommandés,*
- émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/ prestations...).*
- assurer la gestion et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance,*
- être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels.*
- mettre en place et suivre les actions de prévention en matière de santé et de risques professionnels dans la cadre de la politique définie par la branche.*

Article 95.3
Composition

La Commission est composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Article 95.4
Fonctionnement

La présidence de la CPNSP est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur.

La Commission se réunit autant que nécessaire, au moins 4 fois par an.

Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Article 96
Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP65)

Article 96.1
Objet

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 créée par les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs dans la branche a pour mission d'assurer la collecte et la gestion du

fonds en conformité avec les principes fixés à l'article 4 du titre I «Règles Générales de la CCN 65» de la présente convention, ainsi que d'assurer l'information sur son activité et le suivi financier auprès de la CPPNNI.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs dans la branche souhaitent par ailleurs développer la négociation collective et promouvoir le dialogue social au sein des structures relevant de la présente Convention Collective.

Article 96.2

Composition

L'association dénommée «Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65» (AGFAP65) est composée paritairement de représentants d'organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et par un nombre équivalent de représentants désignés par les représentants d'organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche, conformément à ses statuts.

Article 96.3

Fonctionnement

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 est placée sous l'autorité de la Commission Paritaire Permanente Nationale de Négociation de d'Interprétation (CPPNNI)

Les statuts et le règlement intérieur de l'AGFAP65 déterminent par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Titre XXVI

Règlement intérieur

Article 96 [bis]

Délibérations

Les délibérations de la Commission Nationale d'Interprétation, de Validation et de Conciliation ne sont pas secrètes. Les décisions de la Commission Nationale d'Interprétation, de Validation et de Conciliation sont prises à la majorité des voix.

Un procès verbal de délibération sera tenu à jour et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

Article 97

Obligations - Contenu - Publicité

Article 97.1

Obligation

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises et établissements employant habituellement vingt salariés et plus.

Article 97.2

Contenu

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du Code du Travail ;*
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;*
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.*

Il rappelle les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code du Travail.

Il ne peut contenir de dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise et l'établissement ni aux dispositions relevant de la discrimination.

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les domaines relevant du règlement intérieur sont considérés comme des adjonctions au règlement intérieur et suivent la même procédure.

Article 97.3

Publicité

Le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable et aisément accessible.

Le règlement intérieur est déposé au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement. Il est transmis à l'inspecteur du travail en double exemplaire.

Un exemplaire est remis pour information à chaque salarié lors de son embauche.

Titre XXVII

Retraite complémentaire

Article 98

Affiliation

Le personnel doit être obligatoirement affilié au régime de retraite complémentaire géré par des caisses regroupées au sein de l'ARRCO. Tout salarié cadre est affilié par ailleurs au régime de retraite complémentaire des cadres géré par l'AGIRC.

Le taux de cotisation est réparti à raison de soixante pour cent pour la part de l'employeur et de quarante pour cent pour la part des salariés.

Article 99

Application

L'affiliation à une caisse de retraite complémentaire prend effet dès l'entrée en vigueur du contrat de travail du salarié et demeure effective pendant toute la durée du contrat de travail.

Titre XXVIII

Formation professionnelle

Article 100

Contribution

La contribution pour financer les actions de formation professionnelle continue est fixée à 2.4 % de la masse salariale brute annuelle.

Titre XXIX (d'origine)

Prévoyance

Article 101

Prévoyance

Sous réserve de dispositions plus favorables à chaque établissement ou entreprise, en cas d'arrêt dû à un accident, à la maladie reconnue par la Sécurité Sociale, pour les membres du personnel permanent comptant au moins douze mois de service effectif, continu ou discontinu dans l'établissement ou l'entreprise, la caisse de prévoyance à laquelle a adhéré l'employeur versera au salarié, après le quatre-vingt-dixième jour, le salaire de base en déduisant les prestations versées par la Sécurité Sociale.

Cette indemnisation cessera

- dès la reprise du travail,*
- au départ à la retraite du salarié,*
- dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la Sécurité Sociale,*
- au plus tard au mille-quatre-vingt-quinzième jour d'arrêt de travail.*

Article 102

Garantie décès - Invalidité totale et permanente - Allocation d'orphelin

En cas de décès d'un salarié en activité, la caisse de prévoyance à laquelle l'employeur aura adhéré versera les prestations suivantes :

Situation de famille	Capital décès	
	Décès maladie	Décès accidentel
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant	75 %	150 %
Marié sans enfant	100 %	200 %
Majoration par enfant à charge (jusqu'à 25 ans si études)	25 %	50 %

Les capitaux sont exprimés en pourcentage du salaire annuel (calculé sur la base du salaire brut des trois derniers mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit).

Si le ou les enfants à charge de l'assuré deviennent orphelins de père et de mère, la caisse de prévoyance à laquelle l'employeur aura adhéré versera une allocation orphelin par enfant à charge d'un montant égal à :

10 % du salaire défini ci-dessus jusqu'à dix-huit ou vingt-cinq ans si poursuite d'études.

Article 103

Rente invalidité - Incapacité permanente

En cas d'invalidité de deuxième ou troisième catégorie avant liquidation de la retraite, reconnue et indemnisée par la Sécurité Sociale, la caisse de prévoyance à laquelle aura adhéré l'employeur verse à l'assuré une rente d'un montant annuel de quatre-vingt pour cent du salaire brut annuel (correspondant au dernier coefficient multiplié par la valeur du point), sous déduction des prestations versées par la Sécurité Sociale.

En cas d'invalidité permanente de première catégorie avant liquidation de la retraite, reconnue et indemnisée par la Sécurité Sociale, la caisse de prévoyance à laquelle aura adhéré l'employeur verse à l'assuré une rente d'un montant de cinquante pour cent du salaire brut (correspondant au dernier coefficient multiplié par la valeur du point), sous déduction des prestations versées de la Sécurité Sociale.

En cas d'incapacité permanente avant liquidation de la retraite, d'un taux supérieur ou égal à soixante-six pour cent résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, reconnue et indemnisée par la Sécurité Sociale, la caisse de prévoyance à laquelle l'employeur aura adhéré verse à l'assuré une rente d'un montant annuel de quatre-vingt pour cent du salaire (correspondant au dernier coefficient multiplié par la valeur du point), sous déduction des prestations versées par la Sécurité Sociale.

En cas d'incapacité permanente avant liquidation de la retraite, d'un taux compris entre trente-trois pour cent et moins de soixante-six pour cent résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisée par la Sécurité Sociale, la caisse de Prévoyance à laquelle l'employeur aura adhéré verse à l'assuré une rente dont le montant est calculé suivant la formule :

$$R \times 3 \text{ n} / 2$$

(R = rente d'invalidité versée par la caisse de prévoyance ; n = taux d'incapacité reconnu par la Sécurité Sociale) à la date à laquelle l'intéressé entre en jouissance de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale, à la liquidation de sa retraite et en tout état de cause au jour où la Sécurité Sociale cesse le versement de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité.

La rente perçue ne pourra être supérieure au salaire mensuel net moyen calculé sur les douze derniers mois.

Article 104

Financement

Pour mettre en place ce régime de prévoyance, l'employeur adhère à une caisse de prévoyance de son choix après information des instances représentatives du personnel.

Les cotisations à cette caisse sont assumées à part égale par employeur et salarié.

Titre XXIX (nouveau)

Prévoyance

(Avenant n° 03-2015 du 22 déc. 2015, agréé par arr. du 17 juin 2016, JO 26 juin, en vigueur le 1^{er} janv. 2019)

Mod. par Avenant n° 03-2015, 22 déc. 2015, agréé par arr. du 17 juin 2016, JO 26 juin, en vigueur le 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;
SNAMIS.
Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC ;
CFTC ;
CGT ;
Sud-Santé Sociaux.

Article 101 **Prévoyance**

Sous réserve de dispositions plus favorables à chaque établissement ou entreprise, en cas d'arrêt dû à un accident, à la maladie reconnue par la Sécurité Sociale, pour les membres du personnel permanent comptant au moins douze mois de service effectif, continu ou discontinu dans l'établissement ou l'entreprise, la caisse de prévoyance à laquelle a adhéré l'employeur versera au salarié les prestations figurant dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place du régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (article 1 de l'avenant n° 03-2015).

Article 102 **Garantie décès - Invalidité totale et permanente - Rente Éducation**

Les garanties concernant le décès du salarié, l'invalidité totale et permanente ainsi que la rente éducation sont énoncées dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (article 1 de l'avenant n° 03-2015).

Article 103 **Rente invalidité - Incapacité permanente**

Les conditions et le montant de la rente versée au bénéficiaire en situation d'invalidité comme en incapacité permanente sont indiquées dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place du régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (article 1 de l'avenant n° 03-2015).

Article 104 **Financement**

Pour mettre en place un régime de prévoyance, l'employeur adhère à la caisse de prévoyance recommandée ou une caisse de prévoyance de son choix en appliquant les conditions précisées dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place du régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (article 1 de l'avenant n° 03-2015).

ANNEXES

Nomenclature des emplois non cadres

Mod. par Avenant n° 03-2013, 22 nov. 2013, agréé par arr. 14 janv. 2014, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013 pour les groupes A, B, C, F, G, H, I, à compter du 1^{er} avr. 2013 pour les groupes J et K et à compter du 1^{er} juin 2014 pour le groupe D⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

FNAS FO ;

CFTC ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 04-2016, 3 juin 2016, agréé par arr. 4 oct. 2016, JO 12 oct., non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

FNAS FO ;

CGT.

Préambule

Les niveaux des diplômes ou des certifications présentés dans les divers groupes font référence au Registre National des Certifications Professionnelles au Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois.

Groupe A

Définition des qualifications requises : le personnel est capable d'exécuter des travaux ou des tâches bien définies relevant d'une connaissance professionnelle confirmée par une expérience professionnelle sans diplôme requis.

Filière administration et gestion : Agent de service administratif

Filière services généraux : Agent de service intérieur : chauffeur, chauffeur avec permis de transport en commun (+ 3 points), veilleur de nuit, maître de maison (+ 3 points pour certificat formation), concierge de nuit en service continu,...

Filière sociale, éducative et enseignement : Agent de service éducatif (socio-éducatif avant sélection (indice 1^{ère} année), après sélection et avant entrée en formation (indice 1^{ère} année + 1 point), en 1^{ère} et 2^{ème} année de formation pour cycle de 2 ans (indice 1^{ère} année + 1 point), en 3^{ème} année de formation (indice 1^{ère} année + 2 points), surveillant de nuit (+ 3 points pour certificat formation)...

Filière médicale et paramédicale : Agent de service hospitalier

Groupe B

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme ou certification de niveau 5, le personnel de ce groupe se voit confier des tâches nécessitant une qualification professionnelle lui permettant une responsabilité relevant de sa technique.

Filière administration et gestion : secrétaire, secrétaire bilingue, standardiste hôtesse, aide comptable, comptable, commis d'économat,...

Filière services généraux : agent de service, ouvrier d'entretien, jardinier, lingère, lingère confectionneuse, lingère mécanicienne, gouvernante, cuisinier, conducteur de machine à laver, ouvrier professionnel,...

(Avenant n° 04-2016, 3 juin 2016, agréé) Filière sociale, éducative et enseignement : auxiliaire de vie, aide médico-pédagogique (+ 5 points), moniteur d'atelier, chef d'équipe en ESAT 1^{ère} catégorie, accompagnant éducatif et social

(+ 5 points)...

Filière médicale et paramédicale : auxiliaire de puériculture, aide-soignant (+ 5 points),...

Groupe C

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme ou d'une certification de niveau 4, le personnel de ce groupe effectue des tâches de haut niveau professionnel nécessitant des connaissances et une pratique appropriée avec une part d'initiative et de responsabilité.

Filière administration et gestion : secrétaire comptable, secrétaire de direction, secrétaire médicale, secrétaire médico-sociale, économiste adjoint,...

Filière services généraux : économiste gestionnaire de collectivité,...

Filière sociale, éducative et enseignement : moniteur éducateur, technicien de l'intervention familiale, animateur, moniteur d'éducation physique, éducateur scolaire, éducateur technique, chef d'équipe en ESAT 2^{ème} catégorie,...

Filière médicale et paramédicale :

Groupe D

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme de niveau 3, le personnel de ce groupe possède une expérience professionnelle importante et un niveau élevé qui lui permettent d'exercer une fonction à responsabilité.

Filière administration et gestion : assistante de direction, rédacteur documentaliste, analyste programmeur,...

Filière services généraux ;

Filière sociale, éducative et enseignement : éducateur spécialisé, éducateur de jeunes enfants, mandataire judiciaire à la protection des majeurs, délégué aux prestations familiales, animateur socio-culturel, éducateur technique spécialisé, chef d'équipe en ESAT 3^{ème} catégorie,...

La fonction de coordinateur ou de moniteur principal d'atelier est valorisée de 30 points.

Filière médicale et paramédicale (+ 30 points) : infirmier DE, pédicure podologue, orthoptiste, diététicien, masseur kinésithérapeute, ergothérapeute, psychomotricien, manipulateur en radiologie, technicien de laboratoire, orthophoniste, puériculteur...

Nomenclature des emplois cadres

Mod. par Avenant n° 03-2013, 22 nov. 2013, agréé par arr. 14 janv. 2014, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013 pour les groupes A, B, C, F, G, H, I, à compter du 1^{er} avr. 2013 pour les groupes J et K et à compter du 1^{er} juin 2014 pour le groupe D⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

FNAS FO ;

CFTC ;

CGT.

Groupe F - chef de service

Définition des qualifications requises : cadre hiérarchique titulaire d'un diplôme professionnel, il encadre une équipe et possède au moins 5 ans d'ancienneté dans sa fonction d'origine (Caferuis ou diplôme équivalent de niveau 2 : + 36 points)

Filière administration et gestion : économiste adjoint

Filière services généraux : chef du service d'entretien, chef de cuisine

Filière sociale, éducative et enseignement : chef de service éducatif, assistante de service social chef, conseillère en économie sociale et familiale chef, animateur socio-culturel chef, éducateur technique chef, chef de service de tutelle, chef des services pédagogiques, responsable de l'enseignement technique,...

Filière médicale et paramédicale : infirmier chef, kinésithérapeute chef, cadre de santé,...

Groupe G - directeur adjoint

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme de niveau 2, le directeur adjoint ou le gestionnaire adjoint bénéficie de délégations pour remplir leur fonction (Caferuis ou diplôme équivalent de niveau 2 : + 36 points, Cafdes ou équivalent de niveau 1 : + 92 points).

Groupe H : cadres fonctionnels

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme de niveau 1 : responsable projet, responsable de service informatique, responsable des ressources humaines, responsable qualité, psychologue,...

Groupe I : directeur «fonction support»

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme de niveau 1 : directeur administratif, directeur financier, directeur administratif et financier, directeur des ressources humaines, directeur des services logistiques...

Groupe J : directeur d'établissement ou de service

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme de niveau 2 (Caferuis ou diplôme équivalent de niveau 2 : + 36 points - petits établissements) ou de niveau 1, le directeur bénéficie de larges délégations écrites pour remplir sa fonction (Cafdes ou équivalent de niveau 1 : + 92 points).

Groupe K : directeur général

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme de niveau 1, le directeur général, le directeur d'association, ou le secrétaire général d'association bénéficient de larges délégations écrites du Président pour remplir leur fonction (Cafdes ou équivalent de niveau 1 : + 92 points).

SALAIRES

Grille des salaires

Mod. par Avenant n° 05-2001, 19 oct. 2001 agréé par arr. 16 avr. 2005, JO 26 avr.

Mod. par Avenant n° 10-2005, 8 avr. 2005 agréé par arr. 11 oct. 2005, JO 21 oct.

Mod. par Avenant n° 07-2006, 12 sept. 2006, agréé par arr. 2 févr. 2007, JO 17 févr.

Mod. par Avenant n° 06-2007, 14 sept. 2007, agréé par arr. 1^{er} févr. 2008, JO 13 févr.

Mod. par Avenant n° 02-2008, 13 juin 2008, agréé par arr. 22 oct. 2008, JO 30 oct.

* Durée dans l'échelon

Échelon	Groupes	Durée*		
	1			
1	(Avenant n° 02-2008, 13 juin 2008, agréé) 239 à compter du 1 ^{er} juillet 2008	240	256	1 an
2	234	245	262	2 ans
3	240	255	271	2 ans
4	247	263	280	2 ans
5	254	271	291	3 ans
6	260	282	299	3 ans
7	264	292	308	3 ans
8	269	302	316	4 ans
9	273	314	324	4 ans
10	281	322	336	4 ans
11	289	327	345	fin
12				
13				

* Durée dans l'échelon

Échelon	Groupe	Durée*	Groupe	Durée*	Groupe	Durée*
	4		5		6	
1	256	1 an	267	1 an	288	1 an
2	265	2 ans	277	1 an	296	2 ans
3	277	2 ans	285	1 an	314	2 ans
4	291	2 ans	294	2 ans	335	2 ans
5	302	2 ans	303	2 ans	354	2 ans
6	314	2 ans	314	2 ans	375	2 ans
7	327	2 ans	326	3 ans	381	3 ans
8	337	3 ans	334	3 ans	403	3 ans
9	345	3 ans	343	3 ans	415	3 ans
10	364	fin	362	3 ans	438	4 ans
11			382	3 ans	462	4 ans

Échelon	Groupe	Durée*	Groupe	Durée*	Groupe	Durée*
12			410	4ans	495	fin
13			426	fin		

* Durée dans l'échelon

Échelon	Groupe	Durée*	Groupe	Durée*	Groupe	Durée*
	A 1		A 2		A4	
1	370	3 ans	350	1 an	348	3 ans
2	385	3 ans	359	2 ans	372	3 ans
3	405	3 ans	375	3 ans	400	3 ans
4	415	3 ans	393	3 ans	429	3 ans
5	427	3 ans	404	3 ans	459	3 ans
6	450	3 ans	420	3 ans	490	3 ans
7	496	fin	447	3 ans	523	3 ans
8			478	3 ans	556	3 ans
9			514	3 ans	590	3 ans
10			544	fin	626	3 ans
11					662	fin
12						
13						

Grille de salaires des cadres A 1 et A 2

(Résultant de l'avenant n° 05-2001 du 19 octobre 2001, agréé par arrêté du 16 avril 2002, JO 26 avril 2002)

Années	A 1	A 2
1 ^{ère}	457	436
2 ^{ème}	457	436
3 ^{ème}	457	436
4	465	450
5	465	450
6	465	450
7	471	463
8	471	463
9	471	463
10	473	475
11	473	475
12	473	475
13	476	488
14	476	488
15	476	488

<i>Années</i>	<i>A 1</i>	<i>A 2</i>
16	478	502
17	478	502
18	478	502
19	482	515
20	482	515
21	482	515
22	490	528
23	490	528
24	490	528
25	504	541
26	504	541
27	504	541
28	504	541
29	509	559

L'ancienneté acquise dans l'échelon dans l'ancienne grille à la date d'application de cet avenant est maintenue dans la limite de la durée de l'échelon.

Grille des salaires du groupe A3

** Durée dans l'échelon*

<i>Groupe A3</i>				
<i>Durée*</i>	<i>Nombre de lits</i>	<i>0 à 30</i>	<i>31 à 49</i>	<i>50 à 99</i>
	<i>Échelon</i>			
3 ans	1	380	430	480
3 ans	2	396	446	496
3 ans	3	411	461	511
3 ans	4	427	477	527
3 ans	5	453	503	553
3 ans	6	471	521	571
3 ans	7	489	539	589
3 ans	8	508	558	608
3 ans	9	534	584	634

Grille des salaires du groupe A3 (suite)

** Durée dans l'échelon*

Groupe A3			
Durée*	Nombre de lits	100 à 149	150 à 200
	Échelon		
3 ans	1	530	580
3 ans	2	546	596
3 ans	3	561	611
3 ans	4	577	627
3 ans	5	603	653
3 ans	6	621	671
3 ans	7	639	689
3 ans	8	658	708
3 ans	9	684	734

Grille des salaires du groupe B1

*Durée dans l'échelon

Groupe B1						
Durée*	Nombre de lits	0 à 30	31 à 50	51 à 75	76 à 100	101 à 200
	Échelon					
3 ans	1	436	476	551	571	661
3 ans	2	455	500	580	604	699
3 ans	3	473	523	607	636	735
3 ans	4	489	543	631	664	768
3 ans	5	505	561	654	692	781
3 ans	6	522	571	676	714	808
3 ans	7	539	599	698	736	834
3 ans	8	556	618	719	759	860
3 ans	9	573	637	728	781	873

Grille des salaires du groupe B2

*Durée dans l'échelon

Groupe B2						
Durée*	Nombre de lits	0 à 30	31 à 50	51 à 75	76 à 100	101 à 200
	Échelon					
3 ans	1	466	516	591	621	711
3 ans	2	485	540	620	654	749
3 ans	3	503	563	647	686	785
3 ans	4	519	583	671	714	818
3 ans	5	535	601	694	742	831
3 ans	6	552	621	716	764	858

Groupe B2						
Durée*	Nombre de lits	0 à 30	31 à 50	51 à 75	76 à 100	101 à 200
	Échelon					
3 ans	7	569	639	738	786	884
3 ans	8	586	658	759	809	910
3 ans	9	603	677	768	831	923

Grille des salaires du groupe C1

* Durée dans l'échelon

Groupe C1						
Durée*	Nombre de lits	0 à 30	31 à 50	51 à 75	76 à 100	101 à 200
	Échelon					
3 ans	1	451	506	611	661	751
3 ans	2	470	530	640	694	789
3 ans	3	488	553	667	726	825
3 ans	4	504	573	691	754	858
3 ans	5	520	591	714	782	871
3 ans	6	537	611	736	804	898
3 ans	7	554	629	758	826	924
3 ans	8	571	648	779	849	950
3 ans	9	588	677	788	871	963

Nota : Au-delà de 200 lits, on ajoute 2 points par lit.

Grille des salaires du groupe C2

* Durée dans l'échelon

Groupe C2						
Durée*	Nombre de lits	0 à 30	31 à 50	51 à 75	76 à 100	101 à 200
	Échelon					
3 ans	1	496	576	711	801	891
3 ans	2	515	600	750	834	929
3 ans	3	533	623	767	866	965
3 ans	4	549	643	791	894	998
3 ans	5	565	661	814	922	1011
3 ans	6	582	681	836	944	1038
3 ans	7	599	699	858	966	1064
3 ans	8	616	718	879	989	1090
3 ans	9	633	737	888	1011	1103

Nota : Au-delà de 200 lits, on ajoute 2 points par lit.

Avenant n° 03-2013 du 22 novembre 2013

[Agréé par arr. 14 janv. 2014, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013 pour les groupes A, B, C, F, G, H, I, à compter du 1^{er} avr. 2013 pour les groupes J et K et à compter du 1^{er} juin 2014 pour le groupe D]

Mod. par Avenant n° 05-2014, 14 mars 2014, agréé par arr. 30 juin 2014, JO 19 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FNAS/FO ;

CFTC ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 07-2014, 14 mars 2014, agréé par arr. 30 juin 2014, JO 19 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS ;

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FNAS/FO ;

CFTC ;

CGT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFDT ;

FNAS FO ;

CFTC ;

CGT.

Grille des salaires

Passage des anciennes aux nouvelles grilles : le reclassement de l'ancien indice majoré de 8,21 % est effectué à l'indice égal ou à défaut immédiatement supérieur sans tenir compte de l'ancienneté acquise mais en considérant le prochain changement d'indice dû au glissement.

Grilles des salaires non cadres (remplace page 66 ancienne convention)

Ancienneté	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D
1 ^{ère} année	281	286	299	312
2 ^{ème} année	286	292	306	321
3 ^{ème} année	286	292	312	321
4 ^{ème} année	291	298	319	340

<i>Ancienneté</i>	<i>Groupe A</i>	<i>Groupe B</i>	<i>Groupe C</i>	<i>Groupe D</i>
5 ^{ème} année	291	298	319	340
6 ^{ème} année	296	303	328	363
7 ^{ème} année	296	303	328	363
8 ^{ème} année	301	315	340	384
9 ^{ème} année	301	315	340	384
10 ^{ème} année	301	315	353	406
11 ^{ème} année	306	324	353	406
12 ^{ème} année	306	324	353	413
13 ^{ème} année	306	324	362	413
14 ^{ème} année	316	334	362	413
15 ^{ème} année	316	334	362	437
16 ^{ème} année	316	334	372	437
17 ^{ème} année	327	342	372	437
18 ^{ème} année	327	342	372	450
19 ^{ème} année	327	342	392	450
20 ^{ème} année	327	342	392	450
21 ^{ème} année	340	351	392	474
22 ^{ème} année	340	351	414	474
23 ^{ème} année	340	351	414	474
24 ^{ème} année	340	351	414	474
25 ^{ème} année	349	364	444	500
26 ^{ème} année	349	364	444	500
27 ^{ème} année	349	364	444	500
28 ^{ème} année	349	364	444	500
29 ^{ème} année	354	374	461	536
30 ^{ème} année	354	374	461	536
31 ^{ème} année	354	374	461	536
32 ^{ème} année	354	374	461	536
33 ^{ème} année	366	387	474	550
34 ^{ème} année	366	387	474	550
35 ^{ème} année	366	387	474	550
36 ^{ème} année	366	387	474	550
37 ^{ème} année	375	397	487	563
38 ^{ème} année	375	397	487	563
39 ^{ème} année	375	397	487	563
40 ^{ème} année	375	397	487	563
41 ^{ème} année	384	406	503	579
42 ^{ème} année	384	406	503	579

Grilles des salaires cadres F, G et H (remplace pages 67 et 68 ancienne convention)

	Groupe F	Groupe G				Groupe H
Nombre de lits / places ou salariés		0-49	50-99	100-149	plus de 150	
1 ^{ère} année	495	514	541	584	628	472
2 ^{ème} année	495	514	541	584	628	472
3 ^{ème} année	495	514	541	584	628	472
4 ^{ème} année	504	525	558	591	645	487
5 ^{ème} année	504	525	558	591	645	487
6 ^{ème} année	504	525	558	591	645	487
7 ^{ème} année	510	538	574	608	662	502
8 ^{ème} année	510	538	574	608	662	502
9 ^{ème} année	510	538	574	608	662	502
10 ^{ème} année	526	555	591	625	679	514
11 ^{ème} année	526	555	591	625	679	514
12 ^{ème} année	526	555	591	625	679	514
13 ^{ème} année	540	572	608	653	707	529
14 ^{ème} année	540	572	608	653	707	529
15 ^{ème} année	540	572	608	653	707	529
16 ^{ème} année	555	590	625	672	727	544
17 ^{ème} année	555	590	625	672	727	544
18 ^{ème} année	555	590	625	672	727	544
19 ^{ème} année	569	607	637	692	746	558
20 ^{ème} année	569	607	637	692	746	558
21 ^{ème} année	569	607	637	692	746	558
22 ^{ème} année	583	624	658	713	766	572
23 ^{ème} année	583	624	658	713	766	572
24 ^{ème} année	583	624	658	713	766	572
25 ^{ème} année	597	642	686	741	794	586
26 ^{ème} année	597	642	686	741	794	586
27 ^{ème} année	597	642	686	741	794	585
28 ^{ème} année	597	678	723	777	831	586
29 ^{ème} année	617	678	723	777	831	605
30 ^{ème} année	617	678	723	777	831	605
31 ^{ème} année	617	717	736	790	844	605
32 ^{ème} année	617	717	736	790	844	605
33 ^{ème} année	636	717	736	790	844	620
34 ^{ème} année	636	757	790	844	898	620
35 ^{ème} année	636	757	790	844	898	620

	Groupe F	Groupe G				Groupe H
Nombre de lits / places ou salariés		0-49	50-99	100-149	plus de 150	
36 ^{ème} année	636	757	790	844	898	620
37 ^{ème} année	649	779	812	866	920	635
38 ^{ème} année	649	779	812	866	920	635
39 ^{ème} année	649	779	812	866	920	635
40 ^{ème} année	649	779	812	866	920	635
41 ^{ème} année	665	795	828	882	936	650
42 ^{ème} année	665	795	828	882	936	650

Grilles des salaires des directeurs (remplace pages 69 à 72 ancienne convention

(Avenant n° 05-2014, 14 mars 2014, agréé, Avenant n° 07-2014, 14 mars 2014, agréé)

Au-delà de 200 lits, places ou salariés, ajouter 2 points par lit ou place supplémentaire ou salarié

	Groupe I			Groupe J			Groupe X		
Nombre de lits /places ou salariés	0-49	50-99	100 et plus	0-49	50-99	100 et plus	0-49	50-99	100 et plus
1 ^{ère} année	590	630	670	600	640	711	710	801	891
2 ^{ème} année	590	630	670	600	640	711	710	801	891
3 ^{ème} année	590	630	670	600	640	711	710	801	891
4 ^{ème} année	610	650	699	620	660	749	740	834	929
5 ^{ème} année	610	650	699	620	660	749	740	834	929
6 ^{ème} année	610	650	699	620	660	749	740	834	929
7 ^{ème} année	630	670	735	640	690	785	767	866	965
8 ^{ème} année	630	670	735	640	690	785	767	866	965
9 ^{ème} année	630	670	735	640	690	785	767	866	965
10 ^{ème} année	650	690	768	660	715	818	791	894	998
11 ^{ème} année	650	690	768	660	715	818	791	894	998
12 ^{ème} année	650	690	768	660	715	818	791	894	998
13 ^{ème} année	670	710	781	680	742	831	814	922	1011
14 ^{ème} année	670	710	781	680	742	831	814	922	1011
15 ^{ème} année	670	710	781	680	742	831	814	922	1011
16 ^{ème} année	690	730	808	700	764	858	836	944	1038
17 ^{ème} année	690	730	808	700	764	858	836	944	1038
18 ^{ème} année	690	730	808	700	764	858	836	944	1038
19 ^{ème} année	710	750	834	720	786	884	858	966	1064
20 ^{ème} année	710	750	834	720	786	884	858	966	1064
21 ^{ème} année	710	750	834	720	786	884	858	966	1064
22 ^{ème} année	730	770	860	740	809	910	879	989	1090

	Groupe I			Groupe J			Groupe X		
Nombre de lits /places ou salariés	0-49	50-99	100 et plus	0-49	50-99	100 et plus	0-49	50-99	100 et plus
23 ^{ème} année	730	770	860	740	809	910	879	989	1090
24 ^{ème} année	730	770	860	740	809	910	879	989	1090
25 ^{ème} année	750	790	873	760	831	924	888	1011	1103
26 ^{ème} année	750	790	873	760	831	924	888	1011	1103
27 ^{ème} année	750	790	873	760	831	924	888	1011	1103
28 ^{ème} année	780	820	903	790	854	936	907	1033	1116
29 ^{ème} année	780	820	903	790	854	936	907	1033	1116
30 ^{ème} année	780	820	903	790	854	936	907	1033	1116
31 ^{ème} année	780	820	903	790	854	936	907	1033	1116
32 ^{ème} année	810	850	923	820	876	949	927	1053	1136
33 ^{ème} année	810	850	923	820	876	949	927	1053	1136
34 ^{ème} année	810	850	923	820	876	949	927	1053	1136
35 ^{ème} année	810	850	923	820	876	949	927	1053	1136
36 ^{ème} année	840	880	933	850	898	962	947	1073	1156
37 ^{ème} année	840	880	933	850	898	962	947	1073	1156
38 ^{ème} année	840	880	933	850	898	962	947	1073	1156
39 ^{ème} année	840	880	933	850	898	962	947	1073	1156
40 ^{ème} année	870	910	963	880	920	975	967	1093	1176
41 ^{ème} année	870	910	963	880	920	975	967	1093	1176
42 ^{ème} année	870	910	963	880	920	975	967	1093	1176

Évolution de la valeur du point

Mod. par Avenant n° 02-2011, 8 avr. 2011, agréé par arr. 7 juin 2011, JO 19 juill.

Mod. par Avenant n° 05-2016, 3 juin 2016, agréé par arr. 4 oct. 2016, JO 12 oct., non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 03-2017, 17 nov. 2017, agréé par arr. 8 févr. 2018, JO 17 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS Charenton.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC.

(en francs et en euros à compter de 2001)

Année	Valeur
2011	
1 ^{er} janvier 2011 (agrée)	5,231 euros
1 ^{er} janvier 2016 (agrée)	5,246 euros
1 ^{er} janvier 2017 (agrée)	5,256 euros

Avenant n° 3-2018 du 23 novembre 2018

[Agrée par arr.8 févr. 2019, JO 13 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS Charenton.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC.

Il est convenu et décidé entre les parties signataires de remplacer les grilles de salaires non cadre actuelles, soit les grilles des groupes A, B, C et D, par ces nouvelles grilles.

Ancienneté	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D
1 ^{ère} année	289	293	300	313
2 ^{ème} "	289	293	307	322
3 ^{ème} "	289	293	313	322
4 ^{ème} "	292	299	320	341
5 ^{ème} "	292	299	320	341
6 ^{ème} "	297	304	329	364
7 ^{ème} "	297	304	329	364
8 ^{ème} "	302	316	341	385
9 ^{ème} "	302	316	341	385
10 ^{ème} "	302	316	354	407
11 ^{ème} "	307	325	354	407
12 ^{ème} "	307	325	354	414
13 ^{ème} "	307	325	363	414
14 ^{ème} "	317	335	363	414
15 ^{ème} "	317	335	363	438
16 ^{ème} "	317	335	373	438
17 ^{ème} "	328	343	373	438
18 ^{ème} "	328	343	373	451
19 ^{ème} "	328	343	393	451
20 ^{ème} "	328	343	393	451
21 ^{ème} "	341	352	393	475
22 ^{ème} "	341	352	415	475
23 ^{ème} "	341	352	415	475

Ancienneté	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D
24 ^{ème} "	341	352	415	475
25 ^{ème} "	350	365	445	501
26 ^{ème} "	350	365	445	501
27 ^{ème} "	350	365	445	501
28 ^{ème} "	350	365	445	501
29 ^{ème} "	354	374	461	536
30 ^{ème} "	354	374	461	536
31 ^{ème} "	354	374	461	536
32 ^{ème} "	354	374	461	536
33 ^{ème} "	366	387	474	550
34 ^{ème} "	366	387	474	550
35 ^{ème} "	366	387	474	550
36 ^{ème} "	366	387	474	550
37 ^{ème} "	375	397	487	563
38 ^{ème} "	375	397	487	563
39 ^{ème} "	375	397	487	563
40 ^{ème} "	375	397	487	563
41 ^{ème} "	384	406	503	579
42 ^{ème} "	384	406	503	579

Cet avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2018.

Avenant n° 01-2019 du 23 novembre 2018

[Agréé par arr.29 mars 2019, JO 10 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

FFASS CFE CGC.

Il est convenu et décidé entre les parties signataires de remplacer les grilles de salaires non cadre actuelles, soit les grilles des groupes A, B, C et D, par ces nouvelles grilles.

Ancienneté	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D
1 ^{ère} année	289	293	300	313
2 ^{ème} "	292	296	307	322
3 ^{ème} "	292	296	313	322
4 ^{ème} "	296	302	320	341
5 ^{ème} "	296	302	320	341
6 ^{ème} "	301	307	329	364
7 ^{ème} "	301	307	329	364
8 ^{ème} "	306	316	341	385

Ancienneté	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D
9 ^{ème} "	306	316	341	385
10 ^{ème} "	306	316	354	407
11 ^{ème} "	311	325	354	407
12 ^{ème} "	311	325	354	414
13 ^{ème} "	311	325	363	414
14 ^{ème} "	321	335	363	414
15 ^{ème} "	321	335	363	438
16 ^{ème} "	321	335	373	438
17 ^{ème} "	328	343	373	438
18 ^{ème} "	328	343	373	451
19 ^{ème} "	328	343	393	451
20 ^{ème} "	328	343	393	451
21 ^{ème} "	341	352	393	475
22 ^{ème} "	341	352	415	475
23 ^{ème} "	341	352	415	475
24 ^{ème} "	341	352	415	475
25 ^{ème} "	350	365	445	501
26 ^{ème} "	350	365	445	501
27 ^{ème} "	350	365	445	501
28 ^{ème} "	350	365	445	501
29 ^{ème} "	354	374	461	536
30 ^{ème} "	354	374	461	536
31 ^{ème} "	354	374	461	536
33 ^{ème} "	366	387	474	550
34 ^{ème} "	366	387	474	550
35 ^{ème} "	366	387	474	550
36 ^{ème} "	366	387	474	550
37 ^{ème} "	375	397	487	563
38 ^{ème} "	375	397	487	563
39 ^{ème} "	375	397	487	563
40 ^{ème} "	375	397	487	563
41 ^{ème} "	384	406	503	579
42 ^{ème} "	384	406	503	579

Cet avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2019

Avenant n° 01-2020 du 18 septembre 2020

[Agréé par arr. 17 déc. 2020, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC.

Il est convenu et décidé entre les parties signataires de porter la valeur du point de 5.256 € à 5.285 € au 1^{er} janvier 2020.

Avenant n° 01-2022 du 21 janvier 2022

[Agréé par arr. 27 avr. 2022, JO 30 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC.

Il est convenu et décidé entre les parties signataires de porter la valeur du point de 5.285 € à 5,30 € au 1^{er} janvier 2021.

Avenant n° 04-2022 du 9 décembre 2022

[Agréé par arr. 15 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FNAS FO.

Préambule

Dans le cadre de la conférence salariale du 20 octobre 2022, le gouvernement par l'intermédiaire de la Direction générale de la cohésion sociale a fait savoir aux organisations patronales et syndicales qu'une augmentation de 3 % est attendue sur la base de la masse salariale brute.

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1 ***Valeur du point***

La valeur du point est augmentée de 5.30 € à 5.459 €.

Article 2 ***Salaire minimum garanti conventionnel***

Le salaire mensuel brut pour un salarié à temps plein ne peut être inférieur au montant du SMIC mensuel augmenté de 50 € brut (soit 1 679 € SMIC (valeur 11,07 € de l'heure au 30 novembre 2022) + 50 € = 1 728 € à la date de signature du présent accord).

Article 3 ***Entrée en vigueur***

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée, ceci sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du Code de l'action sociale et des familles à défaut de quoi le présent avenant sera nul et non avenue. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité légale et réglementaire.

Recommandation patronale de l'UNISSS du 4 avril 2022

[Agréée par arr. 29 avr. 2022, JO 4 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Préambule

Après la revalorisation socle des rémunérations appliquées à l'ensemble des personnels exerçant leurs fonctions en établissements de santé ainsi qu'en établissements médicosociaux, les mesures d'attractivité des carrières au bénéfice des métiers du soin, doivent être également transposées au secteur privé social et médicosocial dans un souci de juste reconnaissance des compétences de tous les professionnels de ces secteurs afin de renforcer l'attractivité de ces carrières au sein de tous les établissements de ce secteur.

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.

En l'absence d'accord avec les partenaires sociaux susceptible de pouvoir être conclu en temps utile, à l'issue de plusieurs réunions de négociations, l'UNISSS en sa qualité d'organisation patronale a décidé ce qui suit :

Article 1

Objet de la recommandation

L'UNISSS recommande à ses adhérents et plus largement à l'ensemble des associations appliquant la convention collective du 26 août 1965 d'accorder à leur personnel visé à l'article 2, une prime mensuelle dite «Indemnité Forfaitaire SEGUR 2» dans les conditions ci-après.

Article 2

Champ d'application

2.1

Établissements et services concernés

La présente recommandation s'applique aux établissements de santé et établissements médico-sociaux, financés en tout ou partie par l'assurance-maladie, relevant du champ d'activités «Établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées».

La présente recommandation 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 du présent accord.

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.

2.2

Bénéficiaires

L'indemnité en question est accordée aux salariés exerçant leur activité dans une association relevant de la convention collective du 26 août 1965 et exerçant l'un des métiers suivants :

- 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 manipulateurs-trices en radiologie ;*
- Les pédicures-podologues.*

Article 3

Montant et modalité d'attribution

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.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle «Séguir 2» est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

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 du présent accord, l'indemnité mensuelle «Séguir 2» sera versée au prorata du temps de travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, ou 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 du présent accord, 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.

Cette indemnité est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paye sur une ligne dédiée.

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 des éléments de la prime de service et d'assiduité 7.5 %.

Article 4

Date et conditions de mise en œuvre

Cette recommandation est applicable à effet du 1^{er} janvier 2022.

La présente recommandation patronale sera nulle et non avenue en l'absence d'obtention de l'agrément prévu par les dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles ou en l'absence de financement de cette mesure de revalorisation. Les adhérents de l'UNISSS ne sauraient alors être tenu de continuer de suivre la présente recommandation.

La présente recommandation fera l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité qu'un accord collectif de branche.

Indices de départ de carrière

Avenant n° 01-2011 du 4 février 2011

[Agréé par arr.7 juin 2011, JO 19 juill.]

En réponse à l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2011, il est convenu et décidé entre les parties signataires la révision des indices de départ de carrière des groupes 1, 2 et S tels que définis ci-dessous :

Groupe 1 :

- 1^{ère}/2^{ème} année : 242

- 3^{ème}/5^{ème} année : 245

Le reste sans changement

Groupe 2 :

- 1^{ère} année : 243

- 2^{ème}/3^{ème} année : 247

Le reste sans changement

Groupe S :

S1 : 242

S2 : 243

S3a : 243

S3b : 244

Avenant n° 03-2011 du 24 juin 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;
SISMES ;
SNAMIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;
CFDT ;
CGT ;
FNAS/FO ;
CFTC.

En réponse à l'augmentation du SMIC au 1^{er} juillet 2011, il est convenu et décidé entre les parties signataires la révision des indices de départ de carrière des groupes 1, 2 et S tels que définis ci-dessous :

Groupe 1 :

1^{ère}/2^{ème} année : 242

3^{ème}/5^{ème} année : 245

Le reste sans changement

Groupe 2 :

1^{ère} année : 243

2^{ème} /3^{ème} année : 247

Le reste sans changement

Groupe S :

S1 : 242

S2 : 243

S3a : 243

S3b : 244

S4 : 242

Avenant n° 04-2011 du 25 novembre 2011

[Agréé par arr.8 mars 2012,JO 23 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;
SISMES ;
SNAMIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;
CFDT ;
CGT ;
FNAS/FO ;
CFTC.

En réponse à l'augmentation du SMIC au 1^{er} décembre 2011, il est convenu et décidé entre les parties signataires la révision des indices de départ de carrière des groupes 1, 2 et S tels que définis ci-dessous :

Groupe 1 : 247 - 247 - 247 - 250

Groupe 2 : 248 - 253 - 253 - 258

Groupe S :

S1 : 247

S2 : 248

S3a : 248

S3b : 249

S4 : 247

Avenant n° 01-2012 du 20 janvier 2012

[Agréé par arr.19 mai 2012, JO 27 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FNAS FO ;

CFTC.

En réponse à l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2012, il est convenu et décidé entre les parties signataires la révision des indices de départ de carrière des groupes 1, 2 et S applicable au 1^{er} mars 2012, tels que définis ci-dessous :

Groupe 1 :	248	248	248	250
Groupe 2 :	249	253	253	258
Groupe S :	S1			248
	S2			249
	S3a			249
	S3b			250
	S4			248

Avenant n° 02-2012 du 14 septembre 2012

[Agréé par arr.3 janv. 2013, JO 16 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FNAS FO ;

CFDT ;

CFTC.

En réponse à l'augmentation du SMIC au 1^{er} juillet 2012, il est convenu et décidé entre les parties signataires la révision des indices de départ de carrière des groupes 1, 2 et S tels que définis ci-dessous :

Groupe 1 : 252-252-252 254-254 256-256 258-258-258

Groupe 2 : 253 255 255

Groupe S :

S1 : 252

S2 : 253

S3a : 253

S3b : 254

S4 : 252

Prime de vie chère

Avenant n° 09-2006 du 12 septembre 2006

[Agréé par arr.2 févr. 2007, JO 17 févr.]

Il est convenu et décidé entre les parties signataires l'octroi d'une indemnité salariale mensuelle dite «prime de vie chère» dont le montant équivaut à 20 % du salaire brut conventionnel comprenant les éléments permanents hors éléments variables de rémunération, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006.

Cette prime ne peut se cumuler avec d'autres primes de même nature non prévues par la présente Convention Collective.

Dans le cas précité, et dans l'hypothèse d'un différentiel défavorable au salarié, une indemnité compensatrice sera allouée pour bénéficier au total d'un salaire supérieur de 20 % au salaire conventionnel.

Les départements concernés sont : la Réunion, la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique.

Indemnité forfaitaire Laforcade

Recommandation patronale de l'UNISS du 19 décembre 2021

[Agréé par Arr. 6 janv. 2022, JO 18 janv., applicable à compter du 1^{er} nov. 2021]

Préambule

Après la revalorisation socle des rémunérations appliquées à l'ensemble des personnels exerçant leurs fonctions en établissements de santé ainsi qu'en établissements médico-sociaux, les mesures d'attractivité des carrières au bénéfice des métiers du soin, doivent être également transposées au secteur privé social et médico-social dans un souci de juste reconnaissance des compétences de tous les professionnels de ces secteurs afin de renforcer l'attractivité de ces carrières au sein de tous les établissements de ce secteur.

En l'absence d'accord avec les partenaires sociaux susceptible de pouvoir être conclu en temps utile, à l'issue de plusieurs réunions de négociations, l'UNISS en sa qualité d'organisation patronale a décidé ce qui suit :

Article 1

Objet de la recommandation

L'UNISS recommande à ses adhérents et plus largement à l'ensemble des associations appliquant la convention collective du 26 août 1965 d'accorder à leur personnel visé à l'article 2, une prime mensuelle dite «Indemnité Forfaitaire Laforcade» dans les conditions ci-après.

Article 2

Champ d'application

2.1

Établissements et services concernés

Sont concernés par cette recommandation patronale :

- les établissements et services pour personnes handicapées ou qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques, quel que soit leur mode de financement visés par les 2°, 3°, 5°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles,*
- les services de soins et d'intervention à domicile (SSIAD) visés par l'article D. 312-0-2, 3° du code de l'action sociale et des familles,*
- les établissements organisant un accueil de jour sans hébergement dans les conditions prévues au dernier alinéa du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles,*
- les établissements et services pour personnes âgées mentionnés au III de l'article L.313-12 du code de l'action*

sociale et des familles qu'ils perçoivent ou non le forfait de soins mentionnés au IV du même article.

Les établissements et services à caractère expérimental accueillant des personnes âgées relevant du 12° du I de l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

Ainsi, tout salarié n'exerçant plus son activité dans un des établissements ou services susvisés perd immédiatement le bénéfice de cette prime mensuelle dite «Indemnité Forfaitaire Laforcade».

2.2

Bénéficiaires

L'indemnité en question est accordée aux salariés exerçant leur activité dans une association relevant de la convention collective du 26 août 1965 et exerçant l'un des métiers suivants :

- Les aides-soignant-e-s,
- Les infirmiers-eres (toutes catégories),
- Les cadres infirmiers-eres et cadres infirmiers-eres psychiatriques,
- Les masseurs-ses-kinésithérapeutes,
- Les orthophonistes,
- Les orthoptistes,
- Les ergothérapeutes,
- Les audio-prothésistes,
- Les psychomotriciens-nes,
- Les auxiliaires de puériculture,
- Les diététiciens-nes,
- Les aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016.

Ces métiers sont listés aux articles L.4321-1, L.4331-1, L.4332-1, L.4341-1, L.4342-1, L.4371-1, L.4391-1 et L.4392-1 du code de la santé publique.

Article 3

Montant et modalité d'attribution

Cette «Indemnité Forfaitaire Laforcade» est d'un montant mensuel brut de 239 € (deux cent trente-neuf euros) pour un salarié temps plein.

Cette prime sera calculée au prorata de la durée contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel. En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié, le montant de l'indemnité est également versée au prorata de la durée de travail au cours de ce mois.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le versement recommandé de cette «Indemnité Forfaitaire Laforcade», cette dernière sera versée au prorata du temps de travail contractuel ou à défaut de précision du temps consacré à chaque établissement concerné.

La revalorisation salariale s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Elle donnera lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire. La mise en place de cette revalorisation ne pourra pas entraîner une baisse de rémunération de quelque nature que ce soit mais elle n'entrera pas dans l'assiette de calcul des primes ou indemnités conventionnelles dont l'indemnité de 7,5 % de sujétion spéciale.

Article 4

Date et conditions de mise en œuvre

Cette recommandation est applicable à effet du 1^{er} novembre 2021.

La présente recommandation patronale sera nulle et non avenue en l'absence d'obtention de l'agrément prévu par les dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles ou en l'absence de financement de cette mesure de revalorisation. Les adhérents de l'UNISSS ne sauraient alors être tenu de continuer de suivre la présente recommandation.

La présente recommandation fera l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité qu'un accord collectif de branche.

Complément de rémunération «filière socio-éducative»

Avenant n° 3-2022 du 20 mai 2022

[Agréé par arr. 19 juill. 2022, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Préambule

Au cours de la conférence des métiers du 18 février 2022, le Premier Ministre ainsi que le Président de l'Assemblée des départements de France ont annoncé une revalorisation des métiers de la filière socio-éducative du secteur sanitaire, médico-social et social en vue de favoriser l'attractivité du travail social.

Dans le prolongement des accords «Laforcade» conclus en mai 2021, l'État et les Départements de France ont indiqué mettre en place le financement de ces revalorisations salariales au bénéfice des professionnels de l'accompagnement socio-éducatif du secteur privé à but non lucratif.

Ces mesures de revalorisations salariales doivent être mises en œuvre suite à une négociation entre les partenaires sociaux dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente Nationale de Négociation et d'Interprétation.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'avenant N° 3 à l'accord 2005-3 du 18 février 2005 et au champ fixé suite à la Conférence des métiers du 18 février 2022.

Sont ainsi éligibles les établissements, services, résidences et structures autorisés, déclarés, habilités ou agréés accompagnant les publics vulnérables des secteurs suivants :

- Accompagnement des personnes âgées ;
- Accompagnement des personnes handicapées (y compris les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L 281-1 du CASF) ;
- Protection et aide sociale à l'enfance ;
- Protection judiciaire de la jeunesse ;
- Protection juridique des majeurs ;
- Accompagnement des publics en difficulté spécifiques ;
- Accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale : Champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile fixe, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri (visées au 2° de l'article D 345-8 du CASF), des foyers de jeunes travailleurs et du logement accompagné ou intermédiaire au sens du code de la construction et de l'habitation (visés aux articles L 312-1 du CASF et aux articles L 631-11, L 633-1 et L 365-4 du CCH), de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place un complément de rémunération, équivalent à un complément de traitement indiciaire dit «filière socio-éducative», au bénéfice exclusif de certains salariés des établissements et services entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cette indemnité mensuelle a pour objet de pallier les problématiques d'attractivité des métiers rencontrées par les établissements concernés.

Article 3

Condition d'éligibilité

3-1

Les filières socio-éducatives

Sont éligibles au complément de rémunération «métiers socio-éducatifs», les salariés exerçant à titre principal, dans un établissement, services, résidences et structures visés à l'article 1, l'une des fonctions suivantes :

- Éducateur spécialisé ou technique, éducateur scolaire (exerçant à titre principal, une fonction éducative), éducateur technique spécialisé, éducateur sportif ;
- Encadrant éducatif de nuit dont surveillant de nuit qualifié (c'est-à-dire exerçant, à titre principal, des fonctions d'encadrant éducatif de nuit), veilleur de nuit exerçant, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif ;
- Maîtresse et maître de maison assurant une fonction éducative ;
- Éducateur de jeunes enfants et éducateur petite enfance, dès lors qu'il intervient dans un établissement ou service médico-social des secteurs infra mentionnés ;
- Moniteur éducateur, moniteur éducateur physique ;
- Moniteur d'atelier, Chef d'équipe 1^{ère} catégorie ;
- Chef d'atelier, responsable ou encadrant technique d'atelier, chef d'équipe en ESAT 2^{ème} catégorie ;
- Conseiller en insertion professionnelle ;
- Moniteur d'enseignement ménager ;
- Assistant de service social, assistant social spécialisé ;
- Technicien de l'intervention sociale et familiale ;
- Technicien en économie sociale et familiale ;
- Technicien de l'intervention de l'urgence sociale ;
- Conseiller en économie sociale et familiale ;
- Psychologue, neuropsychologue ;
- Cadre de service éducatif et social/paramédical, responsable et coordonnateur de secteur, coordinateur, conseiller en économie sociale et familiale chef, éducateur technique chef, chef de service de tutelles ;
- Chef de service éducatif/pédagogique/social/paramédical ;
- Mandataire judiciaire, délégué aux prestations sociales, délégués aux prestations familiales ;
- animateur/moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables, animateurs, animateurs socio-culturels, animateur socio-éducatif ;
- Technicien en compensation sensorielle (notamment interprètes en langue des signes, instructeurs de locomotion, avéjistes, codeurs LPC, moniteur interprète).

Les professionnels (salariés d'un établissement/structure/service/activité éligible) dont l'intitulé de poste n'apparaît pas dans la liste mais qui exercent directement et à titre principal la fonction d'un des métiers listés dans la liste peuvent être revalorisés par l'employeur.

Ces situations de non-correspondance avec la liste des métiers s'apprécient au cas par cas par l'employeur, compte tenu des conditions d'emploi dans la structure.

La reconnaissance de ces cas spécifiques permet de prendre en compte des situations particulières d'emploi dans ces structures, que le salarié détienne ou non un diplôme socio-éducatif, dès lors qu'il assure des fonctions socio-éducatives à titre principal correspondant aux emplois expressément mentionnés, sans que l'intitulé précis de l'emploi retenu par l'employeur ne corresponde à une de ces dénominations.

Cette souplesse est nécessaire au regard des conditions concrètes d'emploi, mais elle ne peut conduire à intégrer dans le champ des revalorisations des catégories entières de professionnels ne relevant pas du périmètre initial.

Les difficultés éventuelles de mise en œuvre doivent donner lieu à des signalements aux organisations patronales, syndicales et aux administrations afin de permettre, le cas échéant, leur examen conjoint.

3-2 Les filières du soin

Par ailleurs, les personnels soignants exerçant dans un des établissements, services, résidences et structures des secteurs visés à l'article 1 seront également concernés par cette mesure.

Il s'agit de :

- Les aides-soignant-e-s,
- Les infirmiers-ères (toutes catégories),
- Les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychiatriques,
- Les masseurs-ses-kinésithérapeutes,
- Les orthophonistes,
- Les orthoptistes,

-
- Les ergothérapeutes,
 - Les audio-prothésistes,
 - Les psychomotriciens-nes,
 - Les auxiliaires de puériculture,
 - Les diététiciens-nes,
 - Les aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016.

Ces métiers sont listés aux articles L. 4321-1, L. 4331-1, L. 4332-1, L. 4341-1, L. 4342-1, L. 4371-1, L. 4391-1 et L. 4392-1 du code de la santé publique.

Cette mesure ne peut se cumuler avec la recommandation patronale du 19 décembre 2021 relative à la mesure «Laforcade» adressé aux personnels soignants.

Article 4

Indemnité mensuelle «filière socio-éducative»

4-1

Montant de l'indemnité

L'indemnité est mensuelle, dont le montant s'élève à 239 € brut par mois.

Ce montant s'entend pour un salarié à temps plein, sur la base de la durée légale du travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle accordée est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application du présent accord, l'indemnité mensuelle 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 du présent accord, le montant de l'indemnité mensuelle lui sera versée au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

4-2

Versement de l'indemnité

Cette indemnité est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée dans le bulletin de paye sur une ligne dédiée.

4-3

Modalité de prise en compte de l'indemnité

L'indemnité mensuelle est prise en compte pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- Au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie (professionnelle ou non) et d'accident du travail ;
- À l'indemnité de congés payés ;
- Aux indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

L'indemnité mensuelle n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés à l'article 3 en vertu des accords de branches, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeurs ou recommandations patronales, et notamment de l'article 81 de la CNN 65 «Prime de service et d'assiduité».

Article 6

Date et conditions de mise en œuvre

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions du présent accord de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1^{er} avril 2022.

Le présent accord fera l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité qu'un accord collectif de branche.

Extension du Ségur

Accord n° 01-2024 du 11 juin 2024

[Agréé par arr. 1^{er} août 2024, JO 11 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

Sud santé sociaux.

Préambule

Les partenaires sociaux de l'UNISS ont souhaité mettre en place des mesures de revalorisations salariales dans une logique de convergence conventionnelle pour aboutir à une future Convention collective unique étendue (CCUE).

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche assurent leur engagement et leur sérieux dans la négociation d'une CCUE et la généralisation des mesures de revalorisation «Ségur, Laforcade et Conférence des métiers» aux professionnels qui en sont actuellement exclus.

La conclusion de cet accord implique l'accompagnement, notamment financier, des pouvoirs publics, via des financements dédiés, permettant de répondre à la construction d'une CCUE pour le secteur.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre effective de cet accord est conditionnée à l'obtention de garanties de financements.

Article 1er **Mesure Ségur**

1.1

Champ d'application de la mesure

Cet accord est mis en place pour tous les salariés qui n'ont pas été bénéficiaires des primes «Ségur, Laforcade et Conférence des métiers», et qui relèvent de la convention collective nationale de travail secteur sanitaire social et médico-social du 26 août 1965, à l'exception des personnes accompagnées et/ou encadrées travaillant au sein des services ou établissements à vocation commerciale (activités de prestations de services, de commerces ou industrielles, telle que développée par les chantiers d'insertion ou par les entreprises adaptées).

De même, la mesure mise en place par le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes mesures ayant le même objet qui auraient pu être mises en place au sein des structures, quelle que soient leur dénomination («Ségur, Laforcade, Conférence des métiers», etc.) ou leur forme juridique.

1.2

Modalités de la mesure Ségur

Les salariés qui ne sont pas encore bénéficiaires de la mesure «Ségur, Laforcade, Conférence des métiers» bénéficient à compter du 1^{er} janvier 2024 d'une indemnité de 239 euros bruts par mois.

Cette indemnité forfaitaire mensuelle Ségur s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires et donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Son montant :

- Est exclu de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales, y compris la prime de service et d'assiduité (7.5 %).

- Est fixé proportionnellement au temps de travail quand le salarié exerce une durée inférieure au temps plein.

- Est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant des indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

- Est inclus dans le calcul du maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail.

- Est inclus dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette indemnité n'est pas prise en compte dans la comparaison avec le SMIC.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois, le montant de cette indemnité mensuelle sera versé au prorata de la durée du contrat de travail au cours de ce mois.

Cette indemnité a vocation à être intégrée dans le système de classification et de rémunération de la future CCUE.

2

Dispositions finales

Conformément aux dispositions de l'article L. 2252-1 du Code du travail, il est expressément stipulé qu'il ne peut être dérogé de manière moins favorable aux dispositions de la totalité du présent accord.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de mettre en place des mesures de revalorisations salariales dans une logique de convergence conventionnelle sans attendre la finalisation des travaux relatifs à CCUE, compte tenu des enveloppes allouées pour ce faire en 2024 par les pouvoirs publics.

Les parties signataires conviennent de demander l'agrément ministériel du présent accord conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Réduction et aménagement du temps de travail

Accord du 7 septembre 1999

[Agréé par lettre min., 6 déc. 1999, arr. 18 sept. 2000, JO 27 sept., applicable à compter du premier jour du mois suivant son agrément]

Mod. par Avenant n° 1, 19 nov. 1999, agréé par lettre min., 6 déc. 1999, arr. 18 sept. 2000, JO 27 sept., applicable à compter du premier jour du mois suivant son agrément

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 établissement demeure libre d'anticiper sur les échéances fixées par la loi.

Cette réduction du temps de travail 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 26 août 1965 aux évolutions législatives récentes.

Article 1 **Organismes concernés**

Les présentes dispositions s'appliquent aux organismes compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des établissements relevant de la convention du 26 août 1965, qui s'engagent volontairement 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 du travail constatée à la date de la signature du présent accord sans que le nouvel horaire de travail soit supérieur à la durée fixée par l'article L. 212-1 bis 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 complémentaire d'entreprise ou d'établissement.

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.

La note d'information remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé, affichée dans l'entreprise, comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accord défensif ou accord offensif) ;*
- 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 initiale);*
- 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 ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif) ;*
- la période durant laquelle l'établissement 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 partiels.
 - 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 de cette note d'information doivent figurer également dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord d'entreprise ou d'établissement et 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 (cycle), pluri-hebdomadaire (cycle), mensuelle (cycle), pluri-mensuelle (cycle) ou annuelle.

Sur la base annuelle actuelle, 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

Les congés exceptionnels prévus dans l'annexe du secteur social et médico-social contribuent à déterminer l'horaire annuel collectif des salariés bénéficiaires.

Plusieurs hypothèses conventionnelles sont examinées s'agissant du temps de travail effectif :

1) salariés sans congés exceptionnels.

Le temps de travail effectif annuel est celui prévu par la loi = 1.755 heures

soit - 10 % ; $45 \times 35 = 1.575$ heures

soit - 15 % ; $45 \times 33 = 1.485$ heures

2) salariés bénéficiant de 9 jours de congés exceptionnels.

Le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 9 = 216$ jours $216/5 = 43,2$ semaines $43,2 \times 39 = 1.684,8$ heures

soit - 10 % ; $43,2 \times 35 = 1.512$ heures

soit - 15 % ; $43,2 \times 33 = 1.425,6$ heures

3) salariés bénéficiant de 18 jours de congés exceptionnels.

Le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 18 = 207$ jours $207/5 = 41,4$ semaines $41,4 \times 39 = 1.614,6$ heures

soit - 10 % ; $41,4 \times 35 = 1.449$ heures

soit - 15 % ; $41,4 \times 33 = 1.366,2$ heures

Article 4 **Heures supplémentaires**

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures. Elles donnent lieu en priorité à repos compensateur, majoré dans les conditions légales.

Article 5

La durée minima de 11 heures de repos entre deux journées de travail prévue en application du décret 98.496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien et de l'Article 6 de la loi d'incitation du 13 juin 1998 peut être réduite à 9 heures afin de permettre d'assurer la continuité du service, de l'accueil et de la sécurité des personnes accueillies.

Article 6

Quand le temps de travail est prévu par cycle ou annualisé, le nombre d'heures de travail effectif au cours des

semaines peut être irrégulier. Dans ce cadre, le salarié ne peut effectuer plus de 44 heures par semaine, de jour comme de nuit.

Les heures de travail comprises entre la durée légale du travail et 44 heures ne constituent pas des heures supplémentaires. De ce fait, elles n'entraînent ni majoration de salaire, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel libre.

Article 7 **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.

Article 8 **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 %.

L'augmentation des effectifs peut 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, les 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, la nature de leur contrat de travail, ainsi que les délais des recrutements font l'objet de l'accord d'entreprise ou d'établissement, et de la note d'information visée à l'article 2.

Article 9 **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 8. 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 10 **Compte Épargne Temps**

Conformément à la Loi, un compte épargne temps pourra être alimenté par la réduction du temps de travail ; l'opportunité de la mise en place de ce compte épargne temps, ainsi que les modalités de l'application feront l'objet d'une négociation dans l'entreprise ou les établissements.

Article 11 **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.

Article 12

Personnel d'encadrement

Cet accord s'applique dans son intégralité pour les cadres dit fonctionnels suivant la définition de l'article 95 de la CCNT 65 s'ils effectuent des horaires fixes et réguliers.

Pour les cadres de direction et autres cadres hiérarchiques, par accord d'entreprise, soit l'accord s'applique, soit il est institué un mode de compensation forfaitaire sous forme d'un minimum de 18 jours ouvrés de congés supplémentaires par an.

Les jours de repos ainsi déterminés peuvent également être affectés à un compte épargne temps.

Article 13

Indemnité de réduction du temps de travail

Le principe du maintien du salaire, à savoir 35 heures payées 39 heures est acquis.

Il 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 qui s'ajoute au salaire, base 35 heures, apparaît distinctement sur le bulletin de paie.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés embauchés à temps plein après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement. La rémunération mensuelle est calculée sur la base de 151,67 heures + 17,33 heures = 169 heures.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Article 14

Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

Mod. par Avenant n° 1, 19 nov. 1999, agréé par lettre min., 6 déc. 1999, arr. 18 sept. 2000, JO 27 sept., applicable à compter du premier jour du mois suivant son agrément

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 la suspension des augmentations générales de salaire (valeur du point) à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction Publique en 1999 et au-delà.

En revanche, les entreprises qui s'engagent au-delà de 6 % d'embauches compensatrices, ou qui anticipent au-delà de 10 % de la réduction du temps de travail, peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions de la Convention Collective du 26 août 1965, 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, 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), le paragraphe précédent peut être mis en œuvre dans les entreprises qui anticipent les échéances prévues à l'article L. 212-1 bis du Code du travail dès qu'elles satisfont aux exigences (réduction d'au moins 10 %) du temps de travail et création d'au moins 6 % d'emplois pour accéder aux aides légales.

Le dispositif de dérogations à la convention collective prévu au présent article de l'accord est accessible aux entreprises n'ayant pas anticipé les échéances mentionnées à l'article L. 212-1 bis du Code du travail si ce recours s'avère indispensable pour financer la réduction du temps de travail et la création d'emplois.

Article 15

Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

Mod. par Avenant n° 1, 19 nov. 1999, agréé par lettre min., 6 déc. 1999, arr. 18 sept. 2000, JO 27 sept., applicable à compter du premier jour du mois suivant son agrément

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 14 ci-dessus sont revalorisées par référence aux augmentations générales de salaires de la Fonction Publique et affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre de pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (État, département, organismes d'assurance maladie,...) valorisent annuellement l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :

- suspension des augmentations générales de salaire (valeur du point) à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction Publique en 1999 et au-delà.

Article 16 **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 17 **Révision - Dénonciation**

Toute demande de révision partielle du présent accord formulée 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 trois 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 du dit délai.

Article 18 **Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son agrément dans les conditions de l'article 16 de la Loi du 30 juin 1975 modifiée. Les parties signataires conviennent d'en réexaminer le contenu en juillet 2000.

Journée de solidarité

Recommandation patronale du 5 novembre 2004

Compte tenu de la diversité des fonctionnements dans les structures adhérant à notre Convention Collective, la Commission Patronale propose à chaque dirigeant de négocier, par accord d'entreprise, le jour de travail supplémentaire qui convient le mieux dans l'intérêt de tous. À défaut d'accord, la journée de Solidarité est le lundi de Pentecôte, comme le prévoit la loi. Lorsque le Lundi de Pentecôte était travaillé antérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi du 30 Juin 2004, et à défaut d'accord, les modalités de fixation de la journée de Solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du Comité d'Entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

À retenir :

- Le travail effectué cette journée ne donnera pas lieu à rémunération (dans la limite de 7 Heures pour les salariés à temps complet, au prorata pour les salariés à temps complet, au prorata pour les salariés à temps partiel).

- Lorsque la journée supplémentaire choisie correspond à un dimanche ou un jour férié, le travail effectué ce jour-là ne donnera lieu ni au versement d'indemnité liée au travail effectué un dimanche ou jour férié, ni au repos compensateur le cas échéant.

- La durée annuelle du travail est majorée de 7 heures et se comprend comme suit : Salarié sans congés exceptionnels

1575 h + 7 h = 1582 h

Salariés bénéficiant de 9 jours de congés exceptionnels

1512 h + 7 h = 1519 h

Salariés bénéficiant de 18 jours de congés exceptionnels

1449 h + 7 h = 1456 h

- Les personnes handicapées travaillant en CAT appliquent le calendrier de fonctionnement établi par l'établissement.

- Les heures correspondant à la journée de Solidarité ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires, ni ne constituent d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel. Elle ne donne pas lieu au déclenchement du repos compensateur légal.

- Cette journée de travail supplémentaire ne constitue pas une modification du contrat de travail.

N.B. cette première journée de travail devra intervenir avant le 30 Juin 2005.

Dans le cadre de l'annualisation et dans l'hypothèse d'une journée de Solidarité excédant 7 de travail, les heures travaillées au-delà de 7 h s'inscrivent dans l'annualisation et ne donnent pas lieu à une rémunération en heures supplémentaires.

Nous attirons votre attention sur tout l'intérêt que vous pouvez avoir à «qualifier» en journée de Solidarité un jour férié (hors 1^{er} Mai).

Pour les établissements fonctionnant 365 jours par an, il convient :

1^o de fixer le jour de Solidarité (férié)

2^o de convenir, dans le cadre de l'annualisation, avec chaque salarié des modalités des 7 heures de travail supplémentaires (reprise sur RTT, par exemple).

Compte épargne temps

Avenant n° 01-2007 du 12 janvier 2007

[Agréé par arr.7 mai 2007, JO 16 mai]

En référence à l'accord-cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail - agréé par lettre ministérielle du 6 décembre 1999 - Arrêté du 18 septembre 2000 - J.O. du 27 septembre 2000) - à l'Article 10,

- Privilégiant l'amélioration du temps de travail (Article 3),

- Respectueux du temps de travail légal (35 Heures),

- Soucieux de pouvoir répondre aux exigences de fonctionnement des structures et aux souhaits des salariés

la mise en place d'un Compte Épargne Temps se fera dans l'établissement aux conditions suivantes

- Éligibilité :

tous les salariés après 36 mois de présence dans l'établissement,

- Durée de constitution :

5 années non renouvelables (à l'expiration du temps de constitution l'ensemble des droits acquis est soldé). Cette disposition concerne les salariés de moins de 50 ans.

- Capacité de cumul maxima :

5 jours ouvrés par an pouvant être cumulés pour un total C.E.T. de 25 jours ouvrés au plus. Cette limite ne s'applique pas aux cadres non soumis à un horaire préalablement établi et défini par l'employeur, ainsi qu'aux salariés de 50 ans et plus.

- Modalités :

l'effectivité du solde du C.E.T. fera l'objet d'un accord en fonction des exigences du fonctionnement de l'établissement et au mieux des intérêts du salarié.

- Alimentation :

Chaque salarié peut affecter à son compte et en accord avec l'employeur,

* au titre de l'Article 4 de la loi du 13 Juin 1998, en plus la moitié des jours de repos acquis qui doivent être pris dans les 5 ans, sous la forme de 5 jours ouvrés par an.

* le report des congés payés annuels en sus des 20 jours ouvrés prévus à l'Article L. 122.32.25 du Code du travail, dans la limite de 5 jours ouvrés par an.

* le report des congés payés annuels dans la limite de 5 jours ouvrés par an.

* les congés conventionnels supplémentaires dans la limite de 5 jours ouvrés par an.

- Utilisation :

Le Compte Épargne Temps peut être utilisé pour indemniser :

* tout ou partie des congés légaux (sabbatique, création d'entreprise, parental d'éducation),

** congés de fin de carrière,*

** tout ou partie des congés pour convenance personnelle.*

La demande écrite doit être faite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

- Situation du salarié :

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise du congé.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

- Gestion financière :

La gestion financière du C.E.T. est, soit confiée à une caisse nationale ad hoc, soit à un organisme au choix de l'établissement.

- Rupture, fin du congé et cessation du C.E.T. :

La rupture du contrat de travail entraîne la clôture du C.E.T. Une indemnité compensatrice d'épargne temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au C.E.T. par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

- Renonciation :

En cas de renonciation par le salarié du C.E.T. et après notification par celui-ci à l'employeur, avec un préavis de 3 mois selon les modes légaux, un accord doit être recherché sur la possibilité de liquider sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis.

- Transmission :

La transmission du C.E.T., annexé par avenant au contrat de travail, est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur, visés à l'Article L. 122-12 du Code du Travail.

Travail de nuit

Accord du 8 juillet 2004

[Agréé par lettre min., 28 févr. 2005, arr.14 mars 2005, JO, 31 mars, applicable à compter du 1^{er} septembre 2005]

Après avoir exposé :

- que la nature de l'activité dans les secteurs sanitaire, social et médico-social, au sein duquel de nombreux établissements fonctionnent 24 heures sur 24, conduit donc à ce que le travail de nuit soit un des modes d'organisation du travail indispensable pour assurer la continuité des services et la sécurité des usagers,

- que les parties au présent accord ont entendu prendre en considération les contraintes inhérentes à ce mode d'organisation du travail,

Bien que la mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de personnel soit normalement subordonné à un accord de branche étendu ou à un accord d'entreprise, Il a été convenu le présent accord collectif conclu en application des articles L. 213-1 et suivants du Code du travail, de façon à harmoniser les pratiques entre les différents établissements relevant de la convention collective du 26 août 1965.

Pour autant, il pourra être dérogé, en tout ou partie, au présent accord, par accord d'entreprise.

Article 1

Durée, révision et dénonciation

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2004.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;

- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient

soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent. Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;
- Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
- Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- À l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;

- En cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1 du Code du travail.

Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis à titre individuel.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective du 26 août 1965.

Compte tenu des motifs exposés ci-dessus, les catégories professionnelles qui peuvent travailler la nuit, sont les personnels soignants, les personnels éducatifs, d'animation, les agents de collectivités assurant l'entretien, la maintenance et la sécurité, ainsi que les surveillants et les veilleurs de nuit.

Article 3

Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement, après consultation du Comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues à l'intérieur de la période comprise entre 21 heures et 7 heures.

Après consultation ou en l'absence de représentants du personnel, la plage nocturne sera définie par la direction.

Article 4

Travail de nuit et durée du travail

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

- Soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures (ou toute autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures)

- Soit, au moins, selon son horaire habituel tout au long de l'année civile, 65 heures de travail effectif en moyenne par mois, effectuées sur la plage 21 heures à 7 heures durant la plage nocturne définie ci-dessus.

Pour les personnels en chambre de veille, le temps pris en considération pour apprécier la qualité de travailleur de nuit ainsi que pour calculer la compensation prévue à l'article 5 du présent accord, est celui assimilé à du temps de travail effectif conformément à l'article 22-2 de la Convention Collective.

S'agissant de la durée quotidienne de travail, en référence aux dispositions de l'accord de branche étendu, celle-ci pourra être fixée à 12 heures de travail effectif pour les services impliquant une continuité de prise en charge et de sécurité des usagers (par exemple, le personnel assurant le coucher et le lever des usagers).

Lorsque la durée quotidienne dépasse 8 heures, les salariés bénéficieront en contrepartie d'un repos équivalent à la durée du dépassement, qui s'ajoutera au temps de repos quotidien tel que défini d'accord-cadre de la réduction du temps de travail de la convention collective du 26 août 1965, en son article 5.

Tous les personnels travaillant de nuit dont la durée quotidienne de travail est supérieure à 6 heures bénéficient d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

Pour les personnels qui ne peuvent disposer d'une réelle disponibilité pendant le temps de pause, en raison des spécificités de leur poste de travail, les temps de pause sont pris en compte dans le temps de travail effectif.

Article 5

Compensation du travail de nuit

Compte tenu des contraintes que représente le travail de nuit, celui-ci devra faire l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes

En sus des contreparties salariales prévues par l'article 24 de la CC 65, il devra leur être accordé un repos compensateur fixé à 1 % du temps de travail réalisé pendant la plage de nuit définie à l'article 3 (soit l'équivalent de 2 jours de repos en plus par an).

Les repos acquis à ce titre devront être pris par journée ou demi-journée, dans un délai maximum de 6 mois à compter du moment où le salarié acquiert 7 heures de repos.

Les demandes de prise de ces jours doivent être déposées au moins 15 jours francs à l'avance. La direction fera connaître dans les 8 jours du dépôt de la demande soit son accord soit, si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder le repos le jour sollicité, la proposition d'une autre date.

Article 6

Conditions de travail

L'accord d'entreprise devra obligatoirement comporter des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et à assurer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, notamment par l'accès à la formation, et en ce sens devra comprendre respectivement sur chacun de ces points les dispositions suivantes:

6.1

L'organisation des horaires du personnel de nuit sera faite en tenant compte des éléments suivants :

- durée hebdomadaire selon l'accord-cadre de la réduction du temps de travail de la convention collective du 26 août 1965, en son article 6.*
- octroi de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire dont un dimanche dans ces deux jours, toutes les 4 semaines en moyenne.*
- passage d'un horaire habituel de nuit à un horaire habituel en journée, uniquement après un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.*

6.2

Un espace de repos, selon l'article L. 213-4 du Code du Travail, permettra au personnel de bénéficier du temps de pause.

6.3

Pour faciliter les contraintes de la vie sociale et familiale, et lorsque le fonctionnement de l'établissement ou du service le permettra, l'accord d'entreprise devra définir les conditions dans lesquelles les demandes des travailleurs de nuit, en vue d'occuper des postes de jours, seront étudiées en priorité si des emplois correspondants se révélaient disponibles.

6.4

Chaque établissement devra donner la liste des travailleurs de nuit au médecin du travail en veillant que chacun d'entre eux bénéficie d'une visite médicale tous les 6 mois.

Sauf si le reclassement n'est pas envisageable, le travailleur de nuit devra être affecté à un poste de jour, si, après avis du médecin du travail, son état de santé l'exige.

6.5

La salariée qui répond à la définition du travailleur de nuit en état de grossesse médicalement constaté, est affectée à un poste de jour sur sa demande ou à l'initiative du médecin du travail, pendant la durée de sa grossesse.

Il en va de même pendant la période de congé post-natal.

Son changement d'affectation ne doit conduire à aucune diminution de la rémunération, y compris les indemnités pour sujétions particulières.

Si l'établissement n'est en mesure de reclasser l'intéressée, il est fait application des dispositions de l'article L. 122-25-1-1 du Code du travail.

Article 7
Dépôt - Publicité

À l'initiative de l'UNISSS, le présent accord sera soumis à la procédure d'agrément dans les conditions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'action social et des familles et fera l'objet des formalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Reconnaissance des qualifications professionnelles - Titres ou diplômes européens

Avenant n° 09-2007 du 14 septembre 2007

[Agréé par arr.12 nov. 2007, JO 21 nov.]

Il est convenu et décidé entre les parties signataires que :

- L'ensemble des titres et diplômes français mentionnés dans notre Convention peut être remplacé 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 les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

- Un accusé de réception du dossier du postulant lui sera adressé dans un délai d'un mois à compter de sa réception et celui-ci sera informé le cas échéant de tout document manquant.

Complémentaire santé

Avenant n° 09-2014 du 30 juin 2014

(Agréé par arr. 19 févr. 2015, JO 28 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015 sous réserve de l'agrément)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2015, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

Préambule

Dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, les partenaires sociaux se sont réunis pour définir les conditions de couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursement de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et la part de financement assuré par l'employeur. Les travaux liminaires ont permis aux partenaires sociaux d'analyser les différentes hypothèses et de décider de la création et de la mise en place d'une assurance santé obligatoire pour le personnel relevant de la Convention Collective Nationale de Travail du 26 août 1965.

La négociation a porté notamment sur la définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition des charges des cotisations entre employeurs et salariés, les conditions de choix des organismes assureurs, les modalités d'affectation au financement de l'objectif de solidarité, la situation particulière de certains salariés ou

ayants droit justifiant des dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié, les adaptations relatives aux départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle et le délai pour l'entrée en vigueur de l'accord avant le 1^{er} janvier 2016.

Un accord d'entreprise pourra améliorer les conditions de mise en place de la couverture complémentaire santé obligatoire telle que définie par le présent accord.

Ces mesures sont applicables avant le 1^{er} janvier 2016 en application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Article 1er

Objet

Le présent avenant 09-2014 du 30 juin 2014 s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1^{er} de la Convention Collective Nationale du 26 août 1965 (Convention Collective Nationale secteur sanitaire, social et médico-social).

Le droit à cette couverture collective est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties du régime de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès de deux organismes assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative communs, conclus dans les mêmes conditions.

Article 2

Adhésion du salarié

Mod. par Avenant n° 01-2018, 19 janv. 2018, agréé par arr. 17 mai 2018, JO 20 mai, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC.

Article 2.1

Définition des bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette couverture collective sont le salarié à titre obligatoire et le conjoint ou l'enfant à titre facultatif.

L'accès au régime de complémentaire santé est conditionné à la justification d'une ancienneté de quatre mois consécutifs au sein de l'entreprise, s'ils n'ont pas invoqué et justifié l'un des motifs de dispenses d'affiliation prévues à l'article 2.3.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 01-2018, 19 janv. 2018, agréé) L'accès au régime complémentaire santé est immédiat pour le salarié dès la prise d'effet de son contrat de travail, s'il n'a pas invoqué et justifié l'un des motifs de dispense d'affiliation prévus à l'article 2.3

Article 2.2

Suspension du contrat de travail

a

Cas de maintien du bénéfice du régime

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- Maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle,
- Accident d'origine professionnelle ou non professionnelle,
- Maternité,
- Exercice du droit de grève,
- Congé non rémunéré qui n'excède pas un mois continu,
- Congé de solidarité familiale, tel que défini par les articles L. 3142-16 et suivants du code du travail et l'article 51 de la convention collective,
- Congé de soutien familial, tel que défini par les articles L. 3142-22 et suivants du code du travail.

et tout autre cas dans lequel la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

b

Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédentes, notamment congé pour convenance personnelle, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour la création ou la reprise d'entreprise, les salariés ne bénéficieront pas du maintien 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 la cotisation en totalité (part patronale et part salariale).

Le fonds social pourra être sollicité pour compenser tout ou partie de la cotisation.

Article 2.3

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 :

- Les salariés et apprentis sous contrat d'une durée inférieure ou égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties,
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire. Ces salariés devront solliciter par écrit auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis au moment de leur embauche. En l'absence de ces documents, ils seront obligatoirement affiliés au régime. Le fonds social pourra être sollicité pour compenser tout ou partie de la cotisation.
- Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévus 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 produit ses effets jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. À défaut d'écrit et de justificatif à l'embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime.
- Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective obligatoire de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'une disposition de complémentaire santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés devront solliciter, par écrit auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de l'entreprise accompagné de justificatif et renouveler cette demande chaque année. À défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime. Le salarié bénéficiant de la couverture collective à adhésion obligatoire du conjoint sera dispensé de l'affiliation obligatoire par son employeur, sur présentation d'une attestation délivrée par l'organisme assureur du conjoint.
- Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors s'exercer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Les entreprises disposent de la liberté de mettre en œuvre les autres cas de dispenses prévus par le décret du 9 janvier 2012 et les éventuels autres textes réglementaires à paraître le cas échéant, en concertation avec les instances représentatives du personnel et dans les conditions fixées par les textes.

L'absence de remise du justificatif dans les délais impartis, entraînera l'affiliation automatique du salarié au présent régime obligatoire.

Article 2.4

Versement frais de santé (Avenant n° 01-2018, 19 janv. 2018, agréé)

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 salariées bénéficient du versement santé dont les conditions et montant 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

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2015, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

Article 3.1

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 du régime de complémentaire santé 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 et non consécutive à une faute lourde.

La durée de la portabilité est égale à celle 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 est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations de complémentaire santé des salariés en activité.

Article 3.2

Maintien de la couverture du régime de complémentaire santé en application de l'article 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 du régime 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'article 4 de la «loi Evin» incombe à l'organisme assureur. L'ancien employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture mais informera le salarié et ses ayants droit en cas de décès. (Phrase précédente remplacée Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé et non étendu) L'ancien employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture mais informera le salarié.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de la «loi Evin» sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 4 **Financement**

Article 4.1 **Structure de la cotisation**

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation «salarié isolé».

Parallèlement à sa couverture obligatoire, le salarié a la possibilité de couvrir ses ayants droit (enfants 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 il bénéficie au titre du régime obligatoire.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Article 4.2 **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, 3 129 € au 1^{er} janvier 2014).

Article 4.3 **Taux et répartition des cotisations**

La cotisation de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursement de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident sera prise en charge à 50 % par l'employeur pour le salarié.

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 de la cotisation «salarié isolé» à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié et éventuellement ses ayants droit, si un accord d'entreprise le prévoit.

La cotisation ci-dessus et les cotisations «enfant» et «conjoint» facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés en annexe 1.

Article 5 **Prestations**

Mod. par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2015, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

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 prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe 2 à titre informatif, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent protocole. (Phrase précédente remplacée Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé et non étendu) Le tableau résumant le niveau des garanties dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe 2, est conforme aux exigences des contrats dits «responsables» en application des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité Sociale et au panier de soins minimum défini aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale. Les modifications seront soumises à accord entre les partenaires sociaux de la CCNT du 26 août 1965 et les organismes 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 garantie, acte par acte et mettre en œuvre des mesures d'action sociale définie par la Commission Nationale Paritaire de Négociation à un taux de cotisation équivalent.

Un fond social sera géré par les membres de la Commission Nationale Paritaire de Négociation qui définiront son fonctionnement et les mesures d'action sociale en relevant. 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.

(Al. ajouté par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé et non étendu) 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 susmentionné. À ce titre sont prévues des prestations à caractère non directement contributif dans les conditions exposées ci-dessous.

Le financement du degré élevé de solidarité est fixé à 2 % des cotisations (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 dont le niveau est au moins égal à celui fixé par le régime conventionnel.

Les organismes recommandés visés 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 en application du règlement du fonds de solidarité dédié.

Les entreprises n'adhérant pas au régime recommandé doivent mettre en œuvre ces mesures auprès des organismes assureurs auprès desquels elles organisent la couverture frais de santé de leurs salariés. La Commission paritaire de branche se réserve le droit de contrôler la mise en œuvre des orientations prises par lesdits organismes assureurs.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité et dans le respect du décret du 11 décembre 2014, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre des actions selon les orientations suivantes :

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 Nationale Paritaire décide alors des conditions de prise en charge de cotisations (salariés bénéficiaires, montant et périodes), des orientations des actions de prévention, des règles de fonctionnement et modalités en matière d'action sociale.

La Commission Nationale Paritaire procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. À cette fin, les organismes 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.

Article 6 **Suivi du régime complémentaire «frais de santé»**

Mod. par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2015, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

Les modalités d'envoi de dossiers «frais de santé» à l'organisme assureur et leur règlement par celui-ci sont définies dans la convention de gestion administrative.

Le régime de complémentaire santé est administré par la Commission Nationale Paritaire qui assure le suivi du régime de base, des options et des contrats «sur mesure» et pourra se faire assister d'un expert de son choix.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé et non étendu) Le régime de complémentaire santé est administré par la Commission Nationale Paritaire qui assure le suivi du régime de base, des options et pourra se faire assister d'un expert de son choix.

Les organismes recommandés communiquent obligatoirement chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice.

Article 7
Organismes assureurs recommandés

Mod. par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2015, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

Les partenaires sociaux décident de recommander, pour assurer la couverture du régime de complémentaire santé prévues par le présent accord, les organismes assureurs suivants:

- AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35 boulevard Brune, 75014 Paris,

- 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

- EOEVI 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

Ces mutuelles, co-assureurs du régime, confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé et non étendu) - AG2R Prévoyance, Membre du groupe AG2R La Mondiale, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - 35 boulevard Brune - 75680 Paris Cedex 14 - Membre du GIE AG2R Reunica

- Le groupement de coassurance mutualiste composé de :

- Mutuelle 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 substituée intégralement par Mutex Union, Union soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, inscrite au répertoire SIRENE sous le n° 442 574 166,

Siège social : 125 avenue de Paris - 92327 Châtillon Cedex

- 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

- Eoevi 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 : 44 rue Copernic - 75016 Paris

- 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

- Mutex, Entreprise régie par le Code des Assurances, inscrite au Registre du Commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° 529 219 040,

Siège social : 125 avenue de Paris - 92327 Châtillon Cedex

Ces mutuelles sont co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de coassurance mutualiste. Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex.

Article 8

Modalités de réexamen du régime

En application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen du régime de santé décrit dans cet accord tous les 5 ans maximum à compter de la date de signature du présent accord.

Le réexamen interviendra sur les bases de l'analyse opérée dans le cadre de l'application du suivi décrit à l'article 6 du présent accord.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés au 31 décembre de chaque année sous réserve du respect d'un préavis de deux mois avant l'échéance.

Article 9

Effet et durée

Mod. par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2015, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2015 sous réserve de l'agrément ministériel et au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent contrat aura un effet et une durée identiques à ceux prévus par l'avenant n° 09-2014 du 30 juin 2014.

Il pourra toutefois être résilié :

- Par les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause de l'avenant 09-2014,

- Par les organismes assureurs recommandés.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé et non étendu) Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés au 31 décembre de chaque année sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois avant l'échéance.

L'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties au(x) contrat(s).

En cas de dénonciation de l'avenant n° 09-2014 du 30 juin 2014, de résiliation du contrat, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation. (Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé et non étendu : les termes «les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation» sont remplacés par les termes «les prestations en cours de service sont maintenues au même niveau jusqu'au jour de la résiliation»)

(Al. supprimé par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé et non étendu) La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien des conditions de la couverture collective au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat devront faire l'objet d'une négociation avec les organismes assureurs conformément aux dispositions de l'article L 912-3 du Code de la sécurité sociale.

Annexe 1

Taux et répartition des cotisations selon le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) (Avenant n° 02-2018, 19 janv. 2018, agréé)

		Régime général					
		Salarié		Conjoint		Enfant	
Option facultative pour l'employeur mais obligatoire salarié	Base	1,53 %	50,81 €	1,53 %	50,81 €	0,65 %	21,49 €
	Option 1	0,21 %	6,82 €	0,22 %	7,16 €	0,13 %	4,43 €
	Base + option 1	1,74 %	57,63 €	1,75 %	57,98 €	0,78 %	25,92 €
	Option 2	0,45 %	15,01 €	0,49 %	16,37 €	0,24 %	7,84 €
	Base + option 2	1,99 %	65,82 €	2,03 %	67,18 €	0,89 %	29,33 €
Option facultative pour le salarié	Option 1	0,24 %	7,84 €	0,26 %	8,53 €	0,15 %	5,12 €
	Option 2	0,54 %	17,73 €	0,61 %	20,12 €	0,29 %	9,55 €
Différentiel Option 1 obligatoire et option 2 en facultatif		0,30 %	9,89 €	0,35 %	11,60 €	0,13 %	4,43 €

		Régime local					
		Salarié		Conjoint		Enfant	
Option facultative pour l'employeur mais obligatoire salarié	Base	1,04 %	34,44 €	1,04 %	34,44 €	0,42 %	13,98 €
	Option 1	0,21 %	6,82 €	0,22 %	7,16 €	0,13 %	4,43 €
	Base + option 1	1,25 %	41,26 €	1,26 %	41,61 €	0,56 %	18,42 €
	Option 2	0,45 %	15,01 €	0,49 %	16,37 €	0,24 %	7,84 €
	Base + option 2	1,49 %	49,45 €	1,53 %	50,81 €	0,66 %	21,83 €
Option facultative pour le salarié	Option 1	0,24 %	7,84 €	0,26 %	8,53 €	0,15 %	5,12 €
	Option 2	0,54 %	17,73 €	0,61 %	20,12 €	0,29 %	9,55 €
Différentiel Option 1 obligatoire et option 2 en facultatif		0,30 %	9,89 €	0,35 %	11,60 €	0,13 %	4,43 €

De la même façon, les cotisations des anciens salariés sont augmentées de 3 % y compris pour les conjoints et enfants des anciens salariés, selon le modèle détaillé à l'avenant 1-2018.

Taux et répartition des cotisations pour les bénéficiaires de la loi EVIN ainsi que les ayants droits selon le plafond mensuel de la Sécurité Sociale (Avenant n° 01-2018, 19 janv. 2018, agréé)

	1 ^{ère} année					
	Régime général			Régime Alsace Moselle		
	Cotisation exprimée en % du PMSS					
Niveau couverture	Ancien Salarié*	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
Base	1,49 %	2,08 %	0,63 %	1,01 %	1,45 %	0,53 %
Base + option 1	1,69 %	2,36 %	0,78 %	1,21 %	1,73 %	0,68 %
Base + option 2	1,93 %	2,70 %	0,91 %	1,45 %	2,07 %	0,81 %

	2 ^{ème} Année					
	Régime général			Régime Alsace Moselle		
	Cotisation exprimée en % du PMSS					
Niveau couverture	Ancien Salarié*	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
Base	1,86 %	2,08 %	0,63 %	1,26 %	1,45 %	0,53 %
Base + option 1	2,11 %	2,36 %	0,78 %	1,51 %	1,73 %	0,68 %
Base + option 2	2,41 %	2,70 %	0,91 %	1,81 %	2,07 %	0,81 %

	À partir de la 3 ^{ème} année					
	Régime général			Régime Alsace Moselle		
	Cotisation exprimée en % du PMSS					
Niveau couverture	Ancien Salarié*	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
Base	2,24 %	2,08 %	0,63 %	1,52 %	1,45 %	0,53 %
Base + option 1	2,54 %	2,36 %	0,78 %	1,82 %	1,73 %	0,68 %
Base + option 2	2,90 %	2,70 %	0,91 %	2,18 %	2,07 %	0,81 %
* tarifs identiques à ceux des salariés actifs 1 ^{ère} année 25 % la 2 ^{ème} année 50 % à partir de la 3 ^{ème} année						

Tableau de garanties des prestations du régime de base

Mod. par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2015, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 01-2018, 19 janv. 2018, agréé par arr. 17 mai 2018, JO 20 mai, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 02-2018, 19 janv. 2018, agréé par arr. 17 mai 2018, JO 20 mai, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC.

Les garanties s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale.

(Avenant n° 01-2018, 19 janv. 2018, agréé)

Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	150 % BR	100 % BR
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent	100 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)	DPTM (*) : 170 %	
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin Non adhérent	
Autres honoraires	DPTM (*) : 150 % BR	
Chambre particulière	1,5 % du PMSS par jour	Néant
Frais d'accompagnement (sur présentation d'un justificatif)	1,5 % du PMSS par jour	Néant
Actes médicaux		
Généralistes	Médecin adhérent DPTM (*) :	100 % BR
(Consultations et visites)	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	100 % BR
Spécialistes	Médecin adhérent DPTM (*) :	170 % BR
(Consultations et visites)	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	150 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent DPTM (*) :	100 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent DPTM (*) :	100 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent DPTM (*) :	100 % BR
Auxiliaires médicaux		100 % BR
Analyses		100 % BR
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
Actes médicaux non remboursés SS		
Chirurgie réfractive	Crédit de 400 euros par œil par année civile	
(Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	100 % BR	
Pharmacie non remboursée SS		
Substitut nicotinique	Crédit do 40 € par année civile	
Vaccins	Crédit de 25 € par année civile	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	400 € tous les 2 ans par oreille, avec au minimum 100 % de la BR.	
Orthopédie & autres prothèses	125 % BR	
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlay simple, Onlay	125 % BR	
Prothèses dentaires	3 prothèses par année civile**	
Incisives, canines, prémolaire	350 % BR	

Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Molaires	250 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	125 % BR	
Orthodontie	200 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Prothèses dentaires	250 % BR	
Implants dentaires	Crédit de 200 € par année civile	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Orthodontie	Néant	
Cure thermique remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	Crédit de 100 € par année civile	
Frais de voyage et hébergement		
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, ostéopathie et étiopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	25 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Ostéodensitométrie osseuse, dépistage audition	Crédit de 40 € par année civile	
Et dépistage de l'obésité (médicalement prescrit)		
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005		
Tous les actes	100 % BR	
Optique		
Monture adulte***	125 € limité***	
Monture enfant	75 € limité à une monture par année civile	
Verres adulte***	Montants indiqués dans les tableaux ci-après***	
Verres entant	Montants indiqués dans les tableaux ci-après***	
Lentilles acceptées, refusées, jetables	Crédit de 150 € par année civile	
<p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale / BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement / **: au-delà de la limite de 3 prothèses dentaires par année civile remboursées par la Sécurité sociale la garantie appliquée est celle du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 de la BR)</p> <p>*** Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.</p> <p>(*) DPTM = Dispositif de Pratique/Maîtrisée :</p> <ul style="list-style-type: none">- CAS (Contrat d'accès aux soins),- OPTAM (Option pratique maîtrisée),- OPTAM-CO (Option pratique maîtrisée chirurgie et obstétrique)		

Unifocaux/ Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Montant en € par verre	Enfant (< 18 ans) Code LPP	Montant en € par verre
Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	2203240 : verre blanc	80.00 €	2261874 : verre blanc	50.00 €
			2287916 : verre teinté		2242457 : verre teinté	
		de -6,25 à -10 ou de + 6,25 à +10	2280660 : verre blanc	90.00 €	2243540 : verre blanc	65.00 €
			2282793 : verre blanc		2297441 : verre teinté	
			2263459 : verre teinté		2243304 : verre blanc	
			2265330 : verre teinté		2291088 : verre teinté	
		< à -10 ou > à +10	2235776 : verre blanc	100.00 €	2273854 : verre blanc	70.00 €
			2295896 : verre teinté		2248320 : verre teinté	
	Cylindre < à 4	de -6 à +6	2259966 : verre blanc	90.00 €	2200393 : verre blanc	60.00 €
			2226412 : verre teinté		2270413 : verre teinté	
		< à -6 et > à +6	2284527 : verre blanc	100.00 €	2283953 : verre blanc	70.00 €
			2254868 : verre teinté		2219381 : verre teinté	
	Cylindre > à 4	de -6 à +6	2212976 : verre blanc	110.00 €	2238941 : verre blanc	80.00 €
			2252668 : verre teinté		2268385 : verre teinté	
		< à -6 et > à +6	2288519 : verre blanc	120.00 €	2245036 : verre blanc	90.00 €
			2299523 : verre teinté		2206800 : verre teinté	
Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	2290396 : verre blanc	150.00 €	2259245 : verre blanc	120.00 €
			2291183 : verre teinté		2264045 : verre teinté	
		< à -4 ou > à +4	2245384 : verre blanc	160.00 €	2238792 : verre blanc	130.00 €
			2295198 : verre teinté		2202452 : verre teinté	
	Tout Cylindre	de -8 à +8	2227038 : verre blanc	175.00 €	2240671 : verre blanc	145.00 €
			2299180 : verre teinté		2282221 : verre teinté	
		< à -8 ou > à +8	2202239 : verre blanc	185.00 €	2234239 : verre blanc	155.00 €
			2252042 : verre teinté		2259660 : verre teinté	

Annexe 2

Tableau de garanties des prestations du régime de l'option 1

Mod. par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2015, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 01-2018, 19 janv. 2018, agréé par arr. 17 mai 2018, JO 20 mai, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC.

Les garanties ci-dessous s'ajoutent aux prestations du régime de base.

(Avenant n° 01-2018, 19 janv. 2018, agréé)

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<i>Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité</i>		
<i>Frais de séjour</i>	50 % BR	Néant
<i>Forfait hospitalier engagé</i>	Néant	
<i>Actes de chirurgie (ADC)</i>	Médecin adhérent	Néant
<i>Actes d'anesthésie (ADA)</i>	DPTM (*) : 50 % BR	
<i>Actes techniques médicaux (ATM)</i>	Médecin Non adhérent	
<i>Autres honoraires</i>	DPTM (*) : 50 % BR	
<i>Chambre particulière</i>	0,75 % du PMSS par jour	Néant
<i>Frais d'accompagnement (sur présentation d'un justificatif)</i>	0,75 % du PMSS par jour	Néant
<i>Actes médicaux</i>		
<i>Généralistes</i>	Médecin adhérent DPTM (*) :	Néant
<i>(Consultations et visites)</i>	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	Néant
<i>Spécialistes</i>	Médecin adhérent DPTM (*) :	50 % BR
<i>(Consultations et visites)</i>	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	50 % BR
<i>Actes de chirurgie (ADC)</i>	Médecin adhérent DPTM (*) :	50 % BR
<i>Actes techniques médicaux (ATM)</i>	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	25 % BR
<i>Actes d'imagerie médicale (ADI)</i>	Médecin adhérent DPTM (*) :	50 % BR
<i>Actes d'échographie (ADE)</i>	Médecin non adhérent DPTM (*) :	25 % BR
<i>Auxiliaires médicaux</i>		Néant
<i>Analyses</i>		Néant
<i>Nature des frais</i>	<i>Niveaux d'indemnisation</i>	

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Actes médicaux non remboursés SS		
Chirurgie réfractive	Crédit de 400 € par œil par année civile	
(Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		
Pharmacie non remboursée SS		
Substitut nicotinique	Crédit de 20 € par année civile	
Vaccins	Crédit de 25 € par année civile	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	400 € tous les 2 ans par oreille, avec au minimum 100 % de la BR	
Orthopédie & autres prothèses	25 % BR	
Dentaire remboursé SS		
Inlay simple, Onlay	25 % BR	
Prothèses dentaires	3 prothèses par année civile**	
Incisives, canines, prémolaire	50 % BR	
Molaires	50 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	25 % BR	
Orthodontie	100 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Prothèses dentaires	50 % BR	
Implants dentaires	Crédit de 100 € par année civile	
Parodontologie	Crédit de 100 € par année civile	
Cure thermique remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	Crédit de 100 € par année civile	
Frais de voyage et hébergement		
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, ostéopathie et étiopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	5 € par acte limité à 4 actes par année civile Crédit de 20 € par année civile	
Ostéodensitométrie osseuse, dépistage audition		
Et dépistage de l'obésité (médicalement prescrit)		
Optique		
Monture adulte***	25 € limité***	
Monture enfant	25 € limité à une monture par année civile	
Verres adulte***	Montants indiqués dans les tableaux ci-après***	
Verres enfant	Montants indiqués dans les tableaux ci-après***	

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Lentilles acceptées, refusées, jetables	Crédit de 50 € par année civile	
<p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale/BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement/ ** : au-delà de la limite de 3 prothèses dentaires par année civile remboursées par la Sécurité sociale, la garantie appliquée est celle du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 de la BR)</p> <p>*** Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.</p> <p>(*) DPTM = Dispositif de Pratique Maîtrisée :</p> <ul style="list-style-type: none">- CAS (Contrat d'accès aux soins),- OPTAM (Option pratique maîtrisée),- OPTAM-CO (Option pratique maîtrisée chirurgie et obstétrique)		

NB : la grille optique se substitue à celle du régime de base

Unifocaux/Multi-focaux	Avec/Sans Cy-lindre	Sphère	Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Montant en € par verre	Enfant (< 18 ans) Code LPP	Montant en € par verre
Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	2203240 : verre blanc	110,00 €	2261874 : verre blanc	60,00 €
			2287916 : verre teinté		2242457 : verre teinté	
		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2280660 : verre blanc	110,00 €	2243540 : verre blanc	70,00 €
			2282793 : verre blanc		2297441 : verre teinté	
			2263459 : verre teinté		2243304 : verre blanc	
			2265330 : verre teinté		2291088 : verre teinté	
		< à - 10 ou > à + 10	2235776 : verre blanc	120,00 €	2273854 : verre blanc	80,00 €
			2295896 : verre teinté		2248320 : verre teinté	
	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	2259966 : verre blanc	110,00 €	2200393 : verre blanc	70,00 €
			2226412 : verre teinté		2270413 : verre teinté	
		< à - 6 et > à + 6	2284527 : verre blanc	120,00 €	2283953 : verre blanc	80,00 €
			2254868 : verre teinté		2219381 : verre teinté	
	Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	2212976 : verre blanc	130,00 €	2238941 : verre blanc	90,00 €
			2252668 : verre teinté		2268385 : verre teinté	
		< à - 6 et > à + 6	2288519 : verre blanc	140,00 €	2245036 : verre blanc	100,00 €
			2299523 : verre teinté		2206800 : verre teinté	

Unifocaux/Multi-focaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Montant en € par verre	Enfant (< 18 ans) Code LPP	Montant en € par verre
Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	2290396 : verre blanc	170,00 €	2259245 : verre blanc	130,00 €
			2291183 : verre teinté		2264045 : verre teinté	
		< à -4 ou > à +4	2245384 : verre blanc	180,00 €	2238792 : verre blanc	140,00 €
			2295198 : verre teinté		2202452 : verre teinté	
	Tout Cylindre	de -8 à +8	2227038 : verre blanc	195,00 €	2240671 : verre blanc	155,00 €
			2299180 : verre teinté		2282221 : verre teinté	
		< à -8 ou > à +8	2202239 : verre blanc	205,00 €	2234239 : verre blanc	165,00 €
			2252042 : verre teinté		2259660 : verre teinté	

Annexe 3

Tableau de garanties des prestations du régime de l'option 2

Mod. par Avenant n° 01-2015, 14 avr. 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2015, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS ;

SISMES ;

SNAMIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 01-2018, 19 janv. 2018, agréé par arr. 17 mai 2018, JO 20 mai, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC.

Les garanties ci-dessous s'ajoutent aux prestations du régime de base.

(Avenant n° 01-2018, 19 janv. 2018, agréé)

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	150 % BR	Néant
Forfait hospitalier engagé	Néant	
Actes de chirurgie (ADC) Médecin adhérent CAS : Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin adhérent DPTM (*) : 130 % BR Médecin Non adhérent DPTM (*) : 50 % BR	Néant

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Chambre particulière	1,50 % du PMSS par jour	Néant
Frais d'accompagnement (sur présentation d'un justificatif)	1,50 % du PMSS par jour	Néant
Actes médicaux		
Généralistes	Médecin adhérent DPTM (*) :	70 % BR
(Consultations et visites)	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	50 % BR
Spécialistes	Médecin adhérent DPTM (*) :	130 % BR
(Consultations et visites)	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	50 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent DPTM (*) :	70 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin Non adhérent DPTM (*) :	50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent DPTM (*) :	70 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent DPTM (*) :	50 % BR
Auxiliaires médicaux		50 % BR
Analyses		50 % BR
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
Actes médicaux non remboursés SS		
Chirurgie réfractive	Crédit de 400 € par œil par année civile	
(Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		
Pharmacie non remboursée SS		
Substitut nicotinique	Crédit de 40 € par année civile	
Vaccins	Crédit de 75 € par année civile	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	800 € tous les 2 ans par oreille, avec un minimum de 100 % de BR	
Orthopédie & autres prothèses	75 % BR	
Dentaire remboursé SS		
Inlay simple, Onlay	75 % BR	
Prothèses dentaires	3 prothèses par année civile**	
Incisives, canines, prémolaire	100 % BR	
Molaires	100 % BR	
Inlay core et Inlay à clavettes	75 % BR	
Orthodontie	150 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Prothèses dentaires	100 % BR	
Orthodontie	250 % BR	
Implants dentaires	Crédit de 300 € par année civile	
Parodontologie	Crédit de 300 € par année civile	
Cure thermique remboursée SS		

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de traitement et honoraires	Crédit de 200 € par année civile	
Frais de voyage et hébergement		
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, ostéopathie et étiopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	25 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Ostéodensitométrie osseuse, dépistage audition	Crédit de 40 € par année civile	
Et dépistage de l'obésité (médicalement prescrit)		
Optique		
Monture adulte***	50 € limité***	
Monture enfant	50 € limité à une monture par année civile	
Verres adulte***	Montants indiqués dans les tableaux ci-après***	
Verres enfant	Montants indiqués dans les tableaux ci-après***	
Lentilles acceptées, refusées, jetables	Crédit de 150 € par année civile	
<p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale / BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement /* CAS : Médecins ayant adhéré au contrat d'accès aux soins ** : au-delà de la limite de 3 prothèses dentaires par année civile remboursées par la Sécurité sociale, la garantie appliquée est celle du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 de la BR)</p> <p>*** Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.</p> <p>(*) DPTM = Dispositif de Pratique Maîtrisée :</p> <ul style="list-style-type: none">- CAS (Contrat d'accès aux soins),- OPTAM (Option pratique maîtrisée),- OPTAM-CO (Option pratique maîtrisée chirurgie et obstétrique).		

NB : la grille optique se substitue à celle du régime de base

<i>Unifocaux/Multi-focaux</i>	<i>Avec/Sans Cy-lindre</i>	<i>Sphère</i>	<i>Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP</i>	<i>Montant en € par verre</i>	<i>Enfant (< 18 ans) Code LPP</i>	<i>Montant en € par verre</i>
<i>Unifocaux</i>	<i>Sphérique</i>	<i>de - 6 à + 6</i>	2203240 : verre blanc	120,00 €	2261874 : verre blanc	70,00 €
			2287916 : verre teinté		2242457 : verre teinté	
		<i>de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10</i>	2280660 : verre blanc	130,00 €	2243540 : verre blanc	80,00 €
			2282793 : verre blanc		2297441 : verre teinté	
			2263459 : verre teinté		2243304 : verre blanc	
			2265330 : verre teinté		2291088 : verre teinté	
		<i>< à - 10 ou > à + 10</i>	2235776 : verre blanc	140,00 €	2273854 : verre blanc	90,00 €
			2295896 : verre teinté		2248320 : verre teinté	
	<i>Cylindre < à 4</i>	<i>de - 6 à + 6</i>	2259966 : verre blanc	130,00 €	2200393 : verre blanc	80,00 €
			2226412 : verre teinté		2270413 : verre teinté	
		<i>< à - 6 et > à + 6</i>	2284527 : verre blanc	140,00 €	2283953 : verre blanc	90,00 €
			2254868 : verre teinté		2219381 : verre teinté	
	<i>Cylindre > à 4</i>	<i>de - 6 à + 6</i>	2212976 : verre blanc	150,00 €	2238941 : verre blanc	100,00 €
			2252668 : verre teinté		2268385 : verre teinté	
		<i>< à - 6 et > à + 6</i>	2288519 : verre blanc	160,00 €	2245036 : verre blanc	110,00 €
			2299523 : verre teinté		2206800 : verre teinté	
<i>Multifocaux</i>	<i>Sphérique</i>	<i>de - 4 à + 4</i>	2290396 : verre blanc	190,00 €	2259245 : verre blanc	140,00 €
			2291183 : verre teinté		2264045 : verre teinté	
		<i>< à - 4 ou > à + 4</i>	2245384 : verre blanc	200,00 €	2238792 : verre blanc	150,00 €
			2295198 : verre teinté		2202452 : verre teinté	
	<i>Tout Cylindre</i>	<i>de - 8 à + 8</i>	2227038 : verre blanc	215,00 €	2240671 : verre blanc	165,00 €
			2299180 : verre teinté		2282221 : verre teinté	
		<i>< à - 8 ou > à + 8</i>	2202239 : verre blanc	225,00 €	2234239 : verre blanc	175,00 €
			2252042 : verre teinté		2259660 : verre teinté	

Avenant n° 03-2019 du 4 décembre 2019

[Agréé par arr.24 févr. 2020, JO 22 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Avenant n° 1, 17 nov. 2023, agréé par arr. 5 avr. 2024, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale de Travail Secteur Sanitaire Social et médico-social du 26 août 1965 (IDCC 0405) ont décidé de la création d'un nouveau régime de complémentaire santé mutualisé offrant un cadre commun et des garanties harmonisées pour l'ensemble des salariés et des entreprises appliquant cette convention.

Forts du régime existant, 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 D. 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 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.

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 a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visés à l'article 1^{er} de la Convention Collective du Travail du 26 août 1965, 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 2 organismes assureurs, 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

Mise en place du régime de complémentaire santé

Article 2.1

Adhésion du salarié

2.1.1

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 2.1.3 ci-après.

2.1.2

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.

L'employeur a obligation d'informer les salariés ou les apprentis de l'arrêt du bénéfice du régime de complémentaire santé et de leur possibilité de 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.

2.1.3

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'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.

L'intervention du Haut Degré de Solidarité, prévue à l'article 5. 2 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 ou tout dispositif se substituant) 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 (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 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 dispositions de l'article 2.2 «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 2.2
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 (articleD. 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'articleL. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés bénéficient du versement santé dont les conditions et montants sont définis aux articlesD. 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'articleL. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale.

Article 3

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Article 3.1

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'articleL. 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.

3.2

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.

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.

Dans tous les cas, la cotisation est plafonnée à 150 % du montant de la cotisation de la couverture de complémentaire santé dont bénéficiaient le salarié et ses ayants-droits.

Article 4

Financement

Article 4.1

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.

Article 4.2 **Répartition des cotisations**

La cotisation «salarié isolé» obligatoire est financée à 50 % par le salarié et 50 % par employeur.

Article 4.3 **Assiette de la cotisation**

Dans le cadre de la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs définie par le présent avenant, 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 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)	0,765 %	0,765 %	1,53 %
Par Enfant (facultatif - gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,65 %	-	0,65 %
Conjoint (facultatif)	1,53 %	-	1,53 %

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,52 %	0,52 %	1,04 %
Par Enfant (facultatif - gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,42 %	-	0,42 %
Conjoint (facultatif)	1,04 %	-	1,04 %

Ces taux sont définis pour une période de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2020.

À titre informatif, un tableau des garanties et des taux de cotisation pour les régimes facultatifs est joint 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 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié isolé et le cas échéant ses ayants droits, si un accord d'entreprise le prévoit

Article 5 **Prestations**

Article 5.1 **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 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 recomman-

dés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

Article 5.2

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 % HT 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 que le HDS finance :

— La prise en charge totale de la cotisation de tous les apprentis (part salariale) et de tous les salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute, dans la limite du montant de la cotisation salarié pour le régime obligatoire en vigueur dans l'entreprise.

Dans le cas où ces salariés et apprentis demandent leur adhésion au régime en vigueur dans l'entreprise, l'employeur avance l'ensemble des cotisations dues par le salarié ou l'apprenti au régime en vigueur dans l'entreprise et en demande le remboursement par le haut degré de solidarité selon les modalités définies à son règlement.

— le financement d'actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention de la santé 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 ; la prise en charge de reste à charge en matière de frais de santé.

La gestion du HDS est déléguée à la Commission Paritaire Nationale Santé et Prévoyance (CPNSP).

La CPNSP 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 des modalités en matière d'action sociale.

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 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.

Les financements sont attribués sur décision de la commission chargée du suivi du régime selon la date de dépôt de la demande. 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 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 ainsi que celles ultérieurement définies par la CPNSP ou la CPPNI.

Article 6

Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) délègue à une Commission Paritaire Nationale Santé et Prévoyance (CPNSP), 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 au 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 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 :

Harmonie Mutuelle,

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le n° 538518473, n° LEI : 969500JLU5ZH89G4TD57.

Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.

Adrea Mutuelle, membre du Groupe AESIO mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le n° 311 799 878, Siège social : 25 Place de la Madeleine, 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'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 8 **Dialogue social**

Pour respecter le caractère paritaire voulu par les partenaires sociaux dans la gestion du régime de complémentaire santé, pour les entreprises en dehors de la recommandation :

— Celles-ci devront fournir les comptes de résultats annuels du régime en vigueur dans l'entreprise et les porter à consultation au CSE ;

— Le fonds de solidarité en vigueur dans l'entreprise au titre de l'article 5.2 doit avoir une gestion paritaire selon des modalités définies entre les parties.

Article 9 **Effet, durée, révision et dénonciation**

Le présent accord prendra effet le 1^{er} 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 7 dans le respect de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

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.

Cet avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2020

Annexe 1

Taux de cotisation

Mod. par Avenant n° 1, 17 nov. 2023, agréé par arr. 5 avr. 2024, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC.

Cotisations 2024 en fonction du PMSS

			Actifs		
	Garantie obligatoire Entre-prise	Garantie Assuré	Salarié	Conjoint	Enfant*
RG	base		1,56 %	1,56 %	0,66 %
		option 1	0,24 %	0,27 %	0,15 %
		option 2	0,55 %	0,62 %	0,30 %
			1,77 %	1,79 %	0,80 %
		option 2	0,31 %	0,36 %	0,13 %
	base + option 2		2,02 %	2,07 %	0,91 %
RL	base		1,06 %	1,06 %	0,43 %
		option 1	0,24 %	0,27 %	0,15 %
		option 2	0,55 %	0,62 %	0,30 %
			1,28 %	1,29 %	0,57 %
		option 2	0,31 %	0,36 %	0,13 %
	base + option 2		1,52 %	1,56 %	0,67 %

* Gratuité à compter du 3^{ème} enfant

		Entrées Evin après juin 2017**				
	Garantie	Ancien Salarié Année 1	Ancien Salarié Année 2	Ancien Salarié Années 3 et suivantes	Conjoint	Enfant*
RG	base	1,56 %	1,95 %	2,34 %	2,34 %	0,66 %
	base + option 1	1,77 %	2,21 %	2,66 %	2,67 %	0,80 %
	base + option 2	2,02 %	2,52 %	3,03 %	3,10 %	0,91 %
RL	base	1,06 %	1,33 %	1,59 %	1,59 %	0,43 %
	base + option 1	1,28 %	1,59 %	1,91 %	1,93 %	0,57 %
	base + option 2	1,52 %	1,90 %	2,27 %	2,34 %	0,67 %

*Gratuité à compter du 3^{ème} enfant
 ** Retraités ou pré-retraités ou anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou d'un revenu de remplacement ou anciens salariés post portabilité ANI ou ayants-droit d'un salarié décédé. Les cotisations à la charge des ayants-droit d'un salarié décédé sont identiques à celles de l'ancien salarié pour le conjoint et restent inchangés pour l'enfant

Régime de prévoyance

Avenant n° 2-2020 du 11 décembre 2020

[Agréé par arr. 19 avr. 2021, JO 16 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 20 mai 2022, agréé par arr. 19 juill. 2022, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv.

2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2 du 18 novembre 2022 (Agréé par arr. 15 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC.

Préambule

Dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, les partenaires sociaux se sont réunis pour définir les conditions de couverture collective obligatoire en matière de prévoyance.

Les travaux liminaires ont permis aux partenaires sociaux d'analyser les différentes hypothèses et de décider de la création et de la mise en place d'un régime de prévoyance pour le personnel relevant de la Convention Collective Nationale de Travail du 26 août 1965.

La négociation a porté notamment sur la définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition des charges des cotisations entre employeurs et salariés, les conditions de choix des organismes assureurs, les modalités d'affectation au financement de l'objectif de solidarité et le délai pour l'entrée en vigueur de l'accord. Un accord d'entreprise pourra améliorer les conditions de mise en place de la prévoyance obligatoire telle que définie par le présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des décrets suivants :

- Décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 relatif au degré élevé de solidarité mentionné à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale,
- Décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes dans le cadre de la recommandation prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la CCNT du 26 août 1965 aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs recommandés après une procédure de consultation de différents opérateurs d'assurance en 2020.

Ces mesures sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2021.

Cet avenant remplace les avenants 03-2015 et 4-2019 dans leur intégralité.

Article 1er

Objet

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1er de la Convention Collective Nationale de Travail du 26 août 1965.

Le droit à cette couverture collective est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant deux organismes assureurs, choisi au terme d'une procédure de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties du régime de prévoyance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès de deux assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant de la Convention Collective Nationale du Travail des Secteurs Sanitaire, Social et Médico-social du 26 août 1965 (IDCC 405).

Article 3 **Bénéficiaires du régime**

Mod. par Avenant n° 1, 20 mai 2022, agréé par arr. 19 juill. 2022, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC.

Article 3.1 **Définition des bénéficiaires**

Le régime de prévoyance institué par le présent accord bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant de la Convention Collective Nationale du Travail des Secteurs Sanitaire, Social et Médico-social du 26 août 1965 (IDCC 405).

Article 3.2 **(Avenant n° 1, 20 mai 2022, agréé) - Franchise**

Pour les salariés qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire légal ou conventionnel, le bénéfice des prestations «incapacité» dues au présent régime commence au 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

Pour les salariés qui ont l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire légal ou conventionnel, les prestations «incapacité» dues au présent régime interviennent dès la fin des droits aux dispositions légales ou conventionnelles imposant à l'employeur un «maintien de salaire» total ou partiel en cas de maladie ou d'accident.

Cette indemnisation cessera dès la reprise du travail, au départ à la retraite du salarié, dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par le Sécurité Sociale ou au plus tard au mille-quatre-vingt-quinzième jours d'arrêt de travail.

À titre optionnel, l'employeur peut souscrire une franchise pour que le bénéfice des prestations au titre du maintien de salaire soit dû au 4^{ème}, au 31^{ème} ou au 61^{ème} jour.

Article 3.3 **(Avenant n° 1, 20 mai 2022, agréé) - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

3.3.1

Les garanties sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- Soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;*
- Soit de prestations en espèces de la Sécurité sociale et/ou de prestations complémentaires en application du présent régime de prévoyance ;*
- Soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur notamment en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,*
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).**

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse la même contribution calculée comme 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 cotisation.

3.3.2

En cas de suspension du contrat de travail du salarié dans des cas autres que ceux visés ci-dessus, les garanties du salarié sont suspendues de plein droit. La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail et s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les événements (décès ou les arrêts de travail...) survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge.

Article 3.4 **(Avenant n° 1, 20 mai 2020, agréé) - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

L'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier d'un maintien des régimes de prévoyance dont ils bénéficieraient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail hors cas de faute lourde ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à 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 s'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 prévoyance. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation complémentaire à ce titre.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir, en cas d'incapacité, des indemnités journalières d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Article 4 **Financement**

Mod. par Avenant n° 1, 20 mai 2022, agréé par arr. 19 juill. 2022, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC.

Article 4.1 **(Avenant n° 1, 20 mai 2022, agréé) - Assiette de la cotisation**

L'assiette de la cotisation au régime de prévoyance est constituée du salaire brut (ou des sommes versées lors de la suspension du contrat de travail donnant lieu à maintien des garanties tel que visé au 3.3.1) servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 PASS (plafond annuel de la Sécurité sociale).

Les indemnités versées au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite, ...) sont exclues de l'assiette des cotisations.

Article 4.2 **Taux de cotisation**

Le taux de cotisation figure à l'annexe 1.

Ces cotisations sont prises en charge conformément aux tableaux de l'annexe 1.

Article 4.3 **Évolution des cotisations**

Les taux de cotisation prévus à l'article 4.2 sont maintenus pour deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022 à législation constante.

Toute modification du taux de cotisation proposée par l'organisme assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

Article 4.4 **Prestations**

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues à l'annexe 2 et sont regroupées sous les catégories suivantes :

- *Garanties décès et rentes,*
- *Garanties arrêt de travail (incapacités et invalidités),*
- *Option possible pour les structures.*

Article 5 **Organisme assureur**

Article 5.1 **Recommandation**

Les organismes recommandés pour assurer la couverture des risques incapacité, invalidité et décès sont :

- AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale. SIREN : 333 232 270 - Siège social : 14-16 boulevard Malesherbes - 75008 Paris

- 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

En application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen du régime de prévoyance décrit dans cet accord tous les 5 ans maximum à compter de la date de signature du présent accord.

Le réexamen interviendra sur les bases de l'analyse opérée dans le cadre de l'application du suivi décrit à l'article 5.2 du présent accord.

Le contrat pourra toutefois être résilié :

- Par les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause de cet avenant,
- Par l'organisme assureur recommandé.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat.

En cas de dénonciation de cet avenant, de résiliation du contrat, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien des conditions de la couverture collective au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat seront garanties par les organismes assureurs (résiliés et nouveaux) conformément à la législation.

Article 5.2

Suivi du régime de prévoyance obligatoire

Les modalités d'envoi de dossiers «prévoyance» à l'organisme assureur et leur règlement par celui-ci sont définies dans la convention de gestion administrative.

Le régime de prévoyance est administré par la Commission Paritaire Nationale Santé et Prévoyance (CPNSP) qui assure le suivi du régime de base, des options et pourra se faire assister d'un expert de son choix.

Les organismes recommandés communiquent obligatoirement chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice.

Article 5.3

Conséquence du changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes d'éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs ci-dessus recommandés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement. La garantie incapacité temporaire de travail - invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité) sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement.
- Les organismes assureurs recommandés assurent également le maintien des garanties décès et rentes au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.
- Parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Sera également organisée la revalorisation des bases de calcul des prestations décès, étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

En cas de résiliation du contrat, la revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera organisée par le souscripteur, et, les organismes assureurs (résiliés et nouveaux), conformément à la législation.

Article 6

Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance

Mod. par Avenant n° 1, 20 mai 2022, agréé par arr. 19 juill. 2022, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFE-CGC.

Le Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance est financé par 2 % des cotisations hors taxes.

Ce fonds de solidarité a vocation à traiter des situations exceptionnelles et individuelles rencontrées par les bénéficiaires qui justifieraient d'un règlement spécifique.

Le Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance du régime n'intervient qu'après la sollicitation du fonds social de l'organisme assureur auquel adhère l'entreprise.

Article 7 Comité paritaire de suivi et de gestion

Mod. par Avenant n° 1, 20 mai 2022, agréé par arr. 19 juill. 2022, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNISS.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFE-CGC.

Un comité paritaire de suivi et de gestion du régime est institué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la convention collective nationale de travail secteur sanitaire social et médico-social du 26 août 1965.

Ce comité a pour vocation d'assister la CPPNI dans le cadre du pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche.

Il fonctionne grâce à une indemnité égale à 0,5 % des cotisations prévues à l'article 4.2 et à l'annexe 1 de l'avenant 2-2020 notamment pour :

- Préparer les travaux de la CPPNI tant en ce qui concerne les négociations, que le suivi du régime ;
- Organiser l'information des entreprises et des salariés pour la mise en oeuvre du régime ;
- Couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat...)
- Former et informer les négociateurs paritaires.

Annexe 1 (avenant 2-2020) : Taux de cotisation

Mod. par Avenant n° 2 du 18 novembre 2022 (Agréé par arr. 15 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNISS.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFE CGC.

Taux de cotisation

Les taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit : T1 = Tranche 1 : la tranche 1 de rémunération annuelle est celle limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

T2* = Tranche 2 limitée à 4 PASS : la tranche 2 est la tranche de rémunération annuelle comprise entre un et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Montant des cotisations au 1^{er} janvier 2023 :

Non cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	T1	T2*	T1	T2*	T1	T2*
Décès	0,14 %	0,14 %	0,06 %	0,06 %	0,20 %	0,20 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %				0,13 %
Incapacité			1,01 %	1,01 %	1,01 %	1,01 %

Mise à jour (février 2025)

Dictionnaire Permanent Conventions Collectives

Non cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	T1	T2*	T1	T2*	T1	T2*
Invalidité	0,95 %	0,95 %	0,01 %	0,01 %	0,96 %	0,96 %
Total	1,22 %	1,22 %	1,08 %	1,08 %	2,30 %	2,50 %

Cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	T1	T2*	T1	T2*	T1	T2*
Décès	0,84 %	0,75 %			0,84 %	0,75 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			0,50 %	1,53 %	0,50 %	1,53 %
Invalidité	0,53 %	0,90 %	0,20 %	0,18 %	0,73 %	1,08 %
Total	1,50 %	1,78 %	0,70 %	1,71 %	2,20 %	3,49 %

Les entreprises ont la possibilité de souscrire de manière optionnelle :

- À l'amélioration de la couverture décès de leurs salariés cadres et non cadres :

	Tranche 1	Tranche 2 *
Non cadres	0,14 %	0,14 %
Cadres	0,23 %	0,23 %

- À la couverture des obligations de maintien de salaire qui leur incombe. La couverture sera à la charge exclusive de l'employeur :

Option possible pour sur les structures	
Dès la fin des droits de maintien de salaire, soit à compter du 91 ^{ème} jour et jusqu'au 1095 ^{ème} jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	75 % du salaire brut avec franchise 3 jours, 30 jours, 60 jours
3 Jours : 1,53 % T1 / 2,56 % T2* de cotisation additionnelle	
30 Jours : 0,82 % T1 / 1,31 % T2* de cotisation additionnelle	
60 Jours : 0,26 % T1 / 0,34 % T2* de cotisation additionnelle	

Annexe 2 : Prestations

Mod. par Avenant n° 1, 20 mai 2022, agréé par arr. 19 juill. 2022, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2 du 18 novembre 2022, agréé par arr. 15 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC.

Prestations

Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel au 1^{er} janvier 2023

Base conventionnelle	Niveau d'indemnisation
Garanties décès et garanties annexes	
Décès toutes causes du salarié → versement en cas de décès du salarié d'un capital au(x) bénéficiaire(s)	
Capital, exprimé en % du salaire de référence, dont le montant varie comme suit, selon la situation familiale du salarié à son décès :	
- Célibataire. Veuf. Divorce, sans enfant à charge :	125 % TA/TB
- Marié, Concubin ou Titulaire d'un PACS, sans enfant à charge :	150 % TA/TB
- Majoration par enfant à charge :	25 % TA/TB
Rente d'éducation → Versement en cas de décès du salarié, d'une rente temporaire au profit des enfants à charge	
Rente, exprimée en % du salaire de référence, dont le montant annuel varie comme suit :	10 % TA/TB jusqu'au 12 ^{ème} anniversaire, 15 % TA/TB du 12 ^{ème} au 18 ^{ème} anniversaire 20 % TA/TB du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire (et au-delà s'il remplit les conditions au sens de la définition d'enfant à charge retenue)
La rente est versée par quotité mensuelle, tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge. Elle cesse à la fin du mois au cours duquel il ne remplit plus les conditions et en tout état de cause au décès de l'enfant. La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal es qualités durant sa minorité.	Rente minimum fixée à 200 € /mois
Garanties arrêt de travail	
Incapacité temporaire de travail → versement en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident, pris en charge par la Sécurité sociale, d'indemnités journalières complémentaires	
Indemnités journalières dont le montant est exprimé en % de la 365 ^{ème} partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale (SS) et ce, - dès la fin des droits à maintien de salaire prévus dans la convention collective nationale pour le personnel en bénéficiant.	75 % TA/TB (- SS)
- à compter du 91 ^{ème} jour d'arrêt de travail total et continu, pour le personnel n'ayant pas la condition minimale d'ancienneté requise pour bénéficier des droits à maintien de salaire, prévue par ladite convention collective nationale. Le service des indemnités journalières complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements, suivants : au 1095 ^{ème} jour d'arrêt de travail ; cessation du service des indemnités journalières de la Sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (*) ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité ou IPP du salarié par la Sécurité sociale. Lorsque le régime de la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence. (*) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.	
Invalidité → versement en cas d'invalidité du salarié avec classement en 1 ^{ère} , 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie telles que définies à l'article L 341-4 du code de la Sécurité sociale, d'une rente complémentaire	

Base conventionnelle	Niveau d'indemnisation
Rente dont le montant annuel est exprimé en % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale (SS) et éventuel salaire à temps partiel	
- en cas de classement en 1 ^{ère} catégorie d'invalidité :	46 % TA/TB (- SS)
- en cas de classement en 2 ^{ème} au 3 ^{ème} catégorie d'invalidité :	75 % TA/TB (- SS)
Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la Sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la Sécurité sociale.	
Incapacité permanente professionnelle (IPP) → versement en cas d'incapacité permanente professionnelle du salarié reconnue par la Sécurité sociale, d'une rente complémentaire	
Rente en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) suite à un accident du travail ou une maladie professionnel le dont le montant annuel varie selon le taux d'IPP attribué :	
- Taux d'IPP reconnu par la Sécurité sociale > ou = à 33 % et < à 66 % : («R» étant la rente d'invalidité versée en cas de 2 ^{ème} catégorie et «N» le taux d'incapacité déterminé par la SS)	$R \times 3/2 N$
- Taux d'IPP reconnu par la Sécurité sociale > ou = 66 % : (montant exprimé en % du salaire de référence sous déduction de la prestation brute de la SS)	75 % TA/TB (- SS)
Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la Sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la Sécurité sociale.	

Module décès optionnel additionnel à la garantie de base conventionnelle à compter du 1^{er} janvier 2023

Garanties décès et garanties annexes	Niveau d'indemnisation
Décès toutes causes du salarié : → versement en cas de décès du salarié d'un capital supplémentaire au(x) bénéficiaire(s) Capital, exprimé en % du salaire de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié :	250 % TA/TB
Double effet : → versement en cas de décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS d'un second capital aux enfants à charge Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS du salarié, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, et au plus tard dans les 12 mois suivant cet événement, entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS, et qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, d'un capital exprimé en % du salaire de référence dont le montant est mentionné ci-contre. Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux es qualité durant leur minorité. Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un PACS survenant au cours du même événement : - sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, - ou lorsque le décès du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un PACS survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.	300 % TA/TB
Invalidité absolue et définitive du salarié : → versement par anticipation au salarié d'un capital dont le montant est mentionné ci-contre, sur sa demande Capital, exprimé en % du salaire de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié : Ce versement anticipé met fin à la garantie décès optionnelle additionnelle ci-dessus.	400 % TA/TB
Frais d'obsèques : → versement d'une allocation obsèques en cas de décès du salarié ou d'ayants droit du salarié En cas de décès du salarié ou d'un ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou partenaire de PACS, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans), il est versé une allocation dont le montant égal à un pourcentage du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur) mentionné ci-contre. L'allocation est servie à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, sur présentation de la facture (dans la limite des frais réels engagés en cas de décès d'un enfant à charge de plus de 12 ans).	100 % PMSS

Liste des métiers exposés aux facteurs de risques professionnels

Accord n° 02-2024 du 17 octobre 2024

[Agréé par arr. 26 déc. 2024, JO 3 janv. 2025, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISSS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

Sud Santé Sociaux ;

CFE CGC.

Préambule

La loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale a créé le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, afin de préserver la santé des salariés les plus exposés aux risques ergonomiques.

Les branches professionnelles, pleinement associées au dialogue social relatif aux conditions de travail, ont été appelées à négocier des listes de métiers exposés aux facteurs de risques. Les risques ergonomiques visés par la loi sont :

- Les manutentions manuelles de charges
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Les vibrations mécaniques.

Les listes élaborées par les branches seront intégrées aux travaux de la CAT-MP (Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles) pour une prise en compte des métiers, activités et situations de travail au plus près des réalités de chaque secteur. À ce titre, les travaux paritaires sur le référentiel pénibilité ont permis de prendre en compte la spécificité des expositions dans le secteur, notamment concernant la manutention de charge et les postures pénibles dans le cadre de l'accompagnement de personnes en perte d'autonomie.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités réalisées par les organismes privés correspondant à la nomenclature ci-dessous, et conformément à l'article 1er de la convention collective nationale de travail du 26 août 1965 :

- Le service d'enseignement (85)
- Les services de santé (86)
- Les activités d'action sociale et médico-sociale (87 et 88)

Article 2

Liste des métiers exposés aux facteurs de risques

Conformément à l'article L. 4163-2-1 du Code du travail, les activités et les métiers afférents, particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels, ont été listés et intégrés dans le tableau ci-dessous :

Code PCS-ESE	Au titre des métiers exposés aux facteurs ci-dessous :	Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
526a	Aide soignant	Exposé	Exposé	Non exposé
526c	Auxiliaire de puériculture de nuit	Exposé	Exposé	Non exposé
526c	Auxiliaire de puériculture en pouponnière	Exposé	Exposé	Non exposé
526c	Auxiliaire de puériculture accouchement	Exposé	Exposé	Non exposé
431d	Infirmier anesthésiste	Exposé	Exposé	Non exposé

<i>Code PCS-ESE</i>	<i>Au titre des métiers exposés aux facteurs ci-dessous :</i>	<i>Manutentions manuelles de charges</i>	<i>Postures pénibles</i>	<i>Vibrations mécaniques</i>
431d	Infirmier de bloc opératoire	Exposé	Exposé	Non exposé
432b	Kinésithérapeute enfants	Exposé	Exposé	Non exposé
432d	Kinésithérapeute adultes	Exposé	Exposé	Non exposé
432d	Psychomotricien enfants	Exposé	Exposé	Non exposé
432d	Psychomotricien adultes	Non exposé	Exposé	Non exposé
344	Médecin	Exposé	Exposé	Non exposé
431e	Sage femme salle d'accouchement	Exposé	Exposé	Non exposé
653a	Magasinier cuisine	Exposé	Exposé	Non exposé
653a	Magasinier	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Agent d'amphithéâtre	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Agent de blanchisserie	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Agent de stérilisation	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Agent de service hôtelier	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Brancardier	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Agent des services généraux	Exposé	Exposé	Non exposé
351a	Archiviste	Exposé	Exposé	Non exposé
636d	Cuisinier	Exposé	Exposé	Non exposé
424a	Éducateur sportif	Exposé	Exposé	Non exposé
633a	Électricien	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Lingère linge preste	Exposé	Exposé	Non exposé
433d	Manipulateur en électroradiologie	Exposé	Exposé	Non exposé
634d	Mécanicien	Exposé	Exposé	Exposé
632d	Menuisier	Exposé	Exposé	Exposé
486b	Agent de maintenance	Exposé	Exposé	Non exposé
477c	Technicien de maintenance	Exposé	Exposé	Non exposé
632g	Peintre	Exposé	Exposé	Non exposé
632f	Plombier	Exposé	Exposé	Non exposé
433d	Préparateur en pharmacie	Exposé	Exposé	Non exposé
433c	Prothésiste-orthésiste	Exposé	Exposé	Non exposé
691b	Technicien animalier	Exposé	Exposé	Non exposé
433a	Technicien en anatomopathologie	Non exposé	Exposé	Non exposé
433a	Technicien de laboratoire cytogénétique et génétique moléculaire	Non exposé	Non exposé	Exposé
434f	Chef d'atelier	Exposé	Exposé	Non exposé
434f	Moniteur d'atelier	Exposé	Exposé	Non exposé
434f	Éducateur technique spécialisé	Exposé	Exposé	Non exposé
453b	Animateur	Exposé	Exposé	Non exposé
453b	Accompagnateur éducatif et social	Exposé	Exposé	Non exposé

<i>Code PCS-ESE</i>	<i>Au titre des métiers exposés aux facteurs ci-dessous :</i>	<i>Manutentions manuelles de charges</i>	<i>Postures pénibles</i>	<i>Vibrations mécaniques</i>
434e	Moniteur éducateur	Exposé	Exposé	Non exposé
434d	Éducateur spécialisé	Exposé	Exposé	Non exposé

<i>Code PCS-ESE</i>	<i>Les activités :</i>	<i>Manutentions manuelles de charges</i>	<i>Postures pénibles</i>	<i>Vibrations mécaniques</i>
526a	Accompagnement adultes en situation de dépendance	Exposé	Exposé	Non exposé
526a	Accompagnement enfants en situation de dépendance	Exposé	Exposé	Non exposé
526a	Toilettage à domicile personne en situation de handicap moteur	Exposé	Exposé	Non exposé
526a	Toilettage au lit sans habillage	Exposé	Exposé	Non exposé
526a	Toilettage et habillage personne en situation de dépendance	Exposé	Exposé	Non exposé
526a	Toilettage et habillage personne semi autonome	Exposé	Exposé	Non exposé
431d	Soins infirmiers à domicile	Exposé	Exposé	Non exposé
431d	Soins infirmiers en établissement	Exposé	Exposé	Non exposé
526c	Activités d'auxiliaire de puériculture de nuit	Exposé	Exposé	Non exposé
526c	Activités d'auxiliaire de puériculture en pouponnière	Exposé	Exposé	Non exposé
432d	Gestion du matériel d'ergothérapie	Exposé	Exposé	Non exposé
432d	Activités de rééducation en ergothérapie	Exposé	Exposé	Non exposé
432b	Kinésithérapie pour adultes	Exposé	Exposé	Non exposé
432b	Kinésithérapie pour enfants	Exposé	Exposé	Non exposé
432d	Psychomotricité avec adultes	Exposé	Exposé	Non exposé
432d	Psychomotricité avec enfants	Exposé	Exposé	Non exposé
432d	Activités d'orthophonie	Non exposé	Exposé	Non exposé
344	Consultation de médecin	Exposé	Exposé	Non exposé
432d	Bilan ostéoarticulaires	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Brancardage	Exposé	Exposé	Non exposé
636d	Allotissement cuisine	Exposé	Exposé	Non exposé
488a	Préparation des plats chauds et froids	Exposé	Exposé	Non exposé
561d	Distribution des repas	Exposé	Exposé	Non exposé
636d	Service des repas en salle	Exposé	Exposé	Non exposé
653a	Magasinage pour une cuisine	Exposé	Exposé	Non exposé
56a2	Plonge cuisine centrale	Exposé	Exposé	Non exposé
56a2	Plonge	Exposé	Exposé	Non exposé

<i>Code PCS-ESE</i>	<i>Les activités :</i>	<i>Manutentions manuelles de charges</i>	<i>Postures pénibles</i>	<i>Vibrations mécaniques</i>
684a	Entretien complet des chambres d'hospitalisation	Exposé	Exposé	Non exposé
684a	Réfection des lits	Exposé	Exposé	Non exposé
684a	Entretien des locaux	Exposé	Exposé	Non exposé
684a	Entretien des locaux petite enfance	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Entretien du linge en lingerie	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Activités de l'opérateur en blanchisserie industrielle	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Logistique interne du linge (blanchiment sous traite)	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Livraison de linge	Exposé	Exposé	Non exposé
631a	Entretien des espaces verts	Exposé	Exposé	Exposé
628e	Gestion des déchets	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Magasinage service généraux	Exposé	Exposé	Non exposé
525d	Transport de personnes	Exposé	Exposé	Non exposé
564b	Activités funéraires	Exposé	Exposé	Non exposé
433d	Manipulation en électroradiologie	Exposé	Exposé	Non exposé
351a	Archivage	Exposé	Exposé	Non exposé
424a	Activités d'éducation sportive	Exposé	Exposé	Non exposé
434f	Activités d'éducation technique spécialisée	Exposé	Exposé	Non exposé
434d	Activités d'éducation spécialisé	Exposé	Exposé	Non exposé
434f	Encadrement du travail en atelier	Exposé	Exposé	Non exposé
633a	Installation maintenance électrique	Exposé	Exposé	Non exposé
634d	Mécanique automobile	Exposé	Exposé	Exposé
632d	Menuiserie	Exposé	Exposé	Exposé
632g	Peinture	Exposé	Exposé	Non exposé
433d	Activités de préparation et de logistique en pharmacie	Exposé	Exposé	Non exposé
433c	Fabrication et entretien de prothèses-orthèses	Exposé	Exposé	Non exposé
433a	Activités techniques d'analyses biologique	Exposé	Exposé	Non exposé
534a	Veille et surveillance de nuit	Exposé	Exposé	Non exposé
435b	Animation	Exposé	Exposé	Non exposé

L'absence d'un métier dans la présente liste n'emporte pas l'absence d'exposition pour l'activité ou le métier au sein de la structure. L'identification des risques et leur évaluation devant être menées pour chaque structure dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Comme l'ensemble des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, ces risques doivent être intégrés dans les démarches globales de prévention mises en place dans les structures et faire l'objet d'actions de prévention dédiées dans les conditions prévues au code du travail.

Article 3 **Dispositions diverses**

3.1 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

3.2 **Révision et dénonciation de l'accord**

L'accord a vocation à être révisé régulièrement afin de tenir compte des métiers nouvellement créés ou des innovations ou modifications dans l'organisation du travail ayant un impact sur l'exposition des salariés aux facteurs de risques concernés.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

3.3 **Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3.4 **Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

3.5 **Date d'effet du présent accord**

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Il prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément.