

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE
TRAVAIL DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET
HANDICAPÉES DU 15 MARS 1966. MISE À JOUR AU
15 SEPTEMBRE 1976.

IDCC 413

Brochure 3116

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2022

Handicapés : établissements et services pour les personnes
inadaptées et handicapées

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976.	5
Titre Ier : Règles applicables	5
Article 1er - Champ d'application professionnel	5
Article 2 - Durée, résiliation	6
Article 3 - Révision	6
Article 4 - Effets	6
Article 5 - Personnel intermittent et temporaire	6
Article 6 - Adhésions	6
Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical	6
Article 7 - Liberté d'opinion	6
Article 8 - Exercice du droit syndical	7
Article 9 - Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale	8
Article 10 - Délégués du personnel	8
Article 10 bis - Comité d'entreprise	8
Article 10 ter - Conseil d'établissement	9
Article 10 quater - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	9
Titre III : Recrutement et licenciement	9
Article 11 - Conditions de recrutement	9
Article 12 - Affectation d'emploi	9
Article 13 - Embauche	10
Article 13 bis - Période d'essai	10
Article 14 - Emploi à durée déterminée	10
Article 15 - Absences	10
Article 16 - Rupture du contrat de travail. - Délai-congé	10
Article 17 - Indemnité de licenciement	11
Article 18 (1) - Départ à la retraite	11
Article 19 - Licenciements pour suppression d'emplois	11
Titre IV : Exécution du contrat de travail	11
Article 20 - Décompte et répartition du temps de travail	11
Article 21 - Repos hebdomadaire	13
Article 22 - Congés payés annuels	13
Article 23 (1) - Congés payés fériés	13
Article 23 bis - Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation	14
Article 24 - Congés payés familiaux et exceptionnels	14
Article 24 - Congés familiaux et exceptionnels	14
Article 25 - Congés exceptionnels non rémunérés	14
Article 25 bis - Congés Education ouvrière	15
Article 26 - Congés de maladie	15
Article 27 - Congés pour accident du travail et maladie professionnelle	15
Article 28 - Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation	15
Article 29 - Congés pour périodes militaires	16
Article 31 - Exécution du service et devoirs du personnel	16
Article 32 - Promotion sociale et perfectionnement	16
Article 33 - Conditions générales de discipline	16
Article 35 - Hygiène et sécurité	16
Titre V : Rémunération du travail	16
Article 36 - Salaires et indemnités	16
Article 37 - Salaire minimum garanti	17
Article 38 - Classement fonctionnel	17
Article 39 - Majorations d'ancienneté	17
Article 40 - Changement de catégorie temporaire	17
Article 41 - Frais professionnels	17
Article 43 - Régime de complémentaire santé	18
Article 44 - Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance	22
Titre VII : Instances paritaires	23
Article 49 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	23
Article 49 bis - Commission nationale paritaire technique de prévoyance	26
Titre VIII : Mesures transitoires	26
Article 46 - Intégrations	26
Article 47 - Reclassements	26

Textes Attachés	27
Annexe n°1 bis relative au personnel participant à un transfert d'activités total ou partiel périodique ou occasionnel, des établissements et services, camps, colonies de vacances	27
Annexe 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature	28
Annexe 2 Personnel de direction, d'administration et de gestion	31
Annexe 2 Classification des emplois Personnel de direction, d'administration et de gestion	32
Annexe 3 : Personnel éducatif, pédagogique et social	34
Annexe 3 : Classification des emplois et coefficients de salaires du personnel éducatif, pédagogique et social	36
Annexe n° 3 A - Liste des écoles de formation des éducateurs spécialisés - Avant institution du diplôme d'Etat (JORF du 13 juillet 1973)	44
Annexe n° 3 B - Liste des instituts, écoles et cycles de formation de moniteurs-éducateurs - Avant institution du diplôme d'Etat (JORF du 13 juillet 1973)	45
Annexe n° 3 C - Liste des centres de formation ou écoles de jardinières d'enfants - Agréées (JORF du 13 juin 1973)	47
Annexe n° 3 D - Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui, en application de l'avenant n°119 permettent le classement conventionnel d'éducateur technique spécialisé au 1er janvier 1979	48
Annexe n° 4 - Personnel psychologique et paramédical	49
Annexe n° 4 suite - Classification des emplois et coefficients de salaire du personnel psychologique et paramédical	49
Annexe n° 5 Dispositions particulières au personnel des services généraux	51
Annexe n° 6 Dispositions spéciales aux cadres	54
Annexe n° 7 - Personnel des IRTS, centres de formation et des écoles et instituts de formation (avenant n°229 du 22 octobre 1991)	60
Annexe n° 8 relative aux dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi	61
Avenant n° 60 ter du 10 septembre 1976 relatif à l'annexe n° 8 (application des articles 11 et 14)	64
Additif à l'annexe n° 8 - Protocole d'accord du 11 janvier 1978	66
Annexe n° 9 relative à la classification des personnels des établissements de mineurs déficients auditifs et visuels Avenant n° 255 du 19 décembre 1994	66
Annexe n° 10 dispositions particulières au personnel des établissements et services pour personnes handicapées adultes Accord du 27 novembre 1981	71
Avenant n° 282 du 22 octobre 2002 relatif au champ d'application	77
Avenant n° 202 du 27 juin 1989 relatif au nouveau classement des emplois conventionnels	79
Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 relatif à la classification des emplois conventionnels et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994	85
Avenant n° 278 du 24 avril 2002 relatif à la compatibilité des diplômes européens	93
Annexe à l'avenant n° 119 du 1er février 1979. Avenant n° 119 du 1 février 1979	94
Protocole d'accord du 29 juin 1982 relatif à la durée du travail	94
Accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	94
Protocole d'accord du 8 avril 1982 relatif aux contrats de solidarité	101
Protocole d'accord du 2 mai 1983 relatif à l'indemnisation des représentants syndicaux aux commissions nationales paritaires	101
Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la formation professionnelle des jeunes	102
Accord du 15 mars 1985 relatif à la formation des jeunes	102
Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux objectifs de formation	103
Avenant n° 223 du 1 mars 1991 relatif au financement de la formation professionnelle -participation minimale obligatoire	104
Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux frais de déplacement des salariés participants aux négociations paritaires	105
Avenant n° 296 du 10 mai 2004 relatif aux frais professionnels	105
Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la préretraite	106
Avenant n° 268 du 29 mai 2000 relatif aux primes	106
Avenant n° 289 du 3 octobre 2003 relatif aux repas et logements fournis par l'employeur	107
Dénonciation du protocole d'accord du 30 octobre Lettre de dénonciation du 6 janvier 1997	108
Avenant n° 3 du 14 mars 2000 à l'accord relatif à l'ARTT	109
Avenant n° 292 du 14 janvier 2004 relatif aux emplois d'EPS et d'APS	110
Avenant n° 284 du 8 juillet 2003 relatif au surveillant de nuit qualifié	113
Avenant n° 285 du 8 juillet 2003 relatif à l'emploi des maîtres et maîtresses de maison	114
Avenant n° 295 du 10 mai 2004 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs fermés	115
Avenant n° 299 du 5 juillet 2005 relatif au contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi	116

Accord du 22 décembre 2005 relatif à la mise en place d'une indemnité compensatrice de vie chère (Guyane)	117
Accord du 3 novembre 2005 relatif à la prime de vie chère 2005 (Guadeloupe)	117
Avenant du 30 janvier 2006 à l'accord du 3 novembre 2005 relatif à la prime de vie chère (Guadeloupe)	119
Lettre d'adhésion de la CFDT services de santé et services sociaux à l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 sur la prévoyance Lettre d'adhésion du 14 décembre 2006	119
Adhésion par lettre du 1er décembre 2009 du SNALESS à la convention	119
Avenant n° 322 du 8 octobre 2010 relatif aux régimes de prévoyance collectifs	120
Avenant n° 327 du 28 mars 2014 relatif à la formation des salariés sans qualification	125
Avenant n° 328 du 1er septembre 2014 relatif au régime de complémentaire santé	125
Adhésion par lettre du 16 janvier 2015 du SNALESS à l'avenant n° 328 du 1er septembre 2014	132
Avenant n° 330 du 14 janvier 2015 relatif aux congés familiaux et exceptionnels	132
Avenant n° 331 du 4 mars 2015 relatif à l'intégration des métiers	133
Avenant n° 332 du 4 mars 2015 relatif au régime de prévoyance collectif	135
Avenant n° 333 du 4 mars 2015 relatif à la classification de l'emploi d'éducateur de jeunes enfants	137
Avenant n° 334 du 29 avril 2015 relatif au régime de complémentaire santé	137
Avenant n° 335 du 4 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance	139
Adhésion par lettre du 16 décembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS à la convention	141
Avenant n° 338 du 3 juin 2016 relatif au régime de complémentaire de santé	141
Avenant n° 341 du 29 novembre 2017 relatif à l'évolution des grilles salariales	143
Avenant n° 342 du 29 novembre 2017 relatif au régime de complémentaire santé	144
Avenant n° 343 du 29 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance collectif	145
Avenant n° 346 du 20 juillet 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques	145
Avenant n° 347 du 21 septembre 2018 relatif au régime de prévoyance collectif	146
Avenant n° 348 du 16 octobre 2018 relatif aux mesures salariales	150
Avenant n° 349 du 7 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO « Santé »)	151
Accord interprofessionnel du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé	152
Avenant n° 354 du 23 juin 2020 relatif aux mesures salariales pour l'année 2020	156
Avenant n° 356 du 23 juin 2020 relatif à la mise en place du fonds de solidarité du régime de prévoyance collectif par désignation d'un organisme gestionnaire	157
Avenant n° 357 du 11 septembre 2020 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire	159
Avenant n° 360 du 10 décembre 2020 relatif à la modification des titres IV, V et VII de la convention collective	160
Avenant n° 362 du 16 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire	163
Textes Salaires	167
Avenant n° 126 du 24 octobre 1979	167
Avenant n° 242 du 10 mars 1993 relatif aux salaires	167
Avenant n° 244 du 10 mars 1993 relatif aux salaires	167
Avenant n° 249 du 21 juin 1994 relatif aux salaires	168
Avenant n° 253 du 25 octobre 1994 relatif aux salaires	169
Avenant n° 259 du 28 juin 1996 relatif aux salaires	169
Avenant n° 275 du 28 juin 2001 relatif aux salaires	169
Avenant n° 277 du 11 mars 2002 relatif aux salaires	170
Avenant "Salaires" n° 281 du 22 octobre 2002	170
Avenant n° 271 du 6 juin 2001 relatif aux salaires	171
Avenant n° 298 du 10 mai 2005 relatif aux salaires	172
Avenant n° 314 du 5 mars 2008 relatif aux mesures salariales	172
Avenant n° 321 du 1er juin 2010 relatif à la valeur du point	173
Avenant n° 326 du 25 octobre 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er avril 2013	173
Avenant n° 340 du 29 novembre 2017 relatif à la politique salariale 2017	173
Avenant n° 345 du 20 juillet 2018 relatif au salaire minimum garanti	173
Avenant n° 361 du 9 juin 2021 relatif aux mesures salariales pour l'année 2021	174
Textes Extensions	177
ARRETE du 27 novembre 1992	177
ARRETE du 27 avril 1992	177
ARRETE du 20 avril 1993	177
ARRETE du 14 mai 1993	177

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES DU 15 MARS 1966. MISE À JOUR AU 15 SEPTEMBRE 1976.

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat général des oegirasnms privés saaretiins et suacoix à but non liucrattf (SOP) ; Syndicat ntoiaanl des asiootniacss de savrgdeau de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ; Syndicat nintoaal des aitsscniaoos de ptrnaes d'enfants inadaptés (SNAPEI) ; Constituant : La fédération des stadcnys naiautnox d'employeurs du seectur de l'enfance inadaptée (FSNESEI).
Syndicats signataires	Fédération natlioane des sytancids chrétiens des sveeircs de santé et seirvecs sauciox CTFC ; Syndicat général-Enfance inadaptée CTFC ; Fédération natoilnae de l'action siacloe FO ; Fédération de la santé pquiuable et privée et de l'éducation spécialisée CGT ; Fédération des sveecirs de santé et soaucix CDFT ; Syndicat nnitaaol du seetucr straniiae et social des cdears CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des pnnlesreos des siceervs pbiculs et des srveeics de santé FO, le 13 mras 1969 ; Syndicat nnaatiol des infirmières et hierirfnms salariés, le 18 jvainer 1972 ; Fédération nlnaotiae des stynicdas chrétiens des scieivers de santé et scveeris soucaix CTFC, le 30 mras 1977 ; Confédération des sticdnays libres, le 25 août 1981 ; Syndicat nainaotl des aiicnsaotsos geisertoninas de communautés éducatives (SNAGCE), le 10 obtcore 1988 (adhésion par ce même sicaydnt à tuos les aenvants agréés de la convention, par lterte du 24 jiuun 1994, BO n° 94-29) ; Union nlnotaiae des aostiiansocs faimillaes (UNAF), par lrette du 25 speebmtre 2001 (BO n° 2001-47) ; Syndicat nataniol des aosiosiatcns laïques eurpeolmys du sectuer sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), par lertte du 1er décembre 2009 (BO n° 2010-6) ; Fédération SUD santé sociaux, par ltrtee du 19 février 2014. FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Prias , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Titre Ier : Règles applicables

Article 1er - Champ d'application professionnel

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2002

La présente cnnntivooen s'applique aux établissements et sieevcrs et aux drcteioins générales et/ ou sièges sauoicx des omsrigaens aissagnt dnas l'ensemble des chpams de l'intervention soialce et médico-sociale cueorvt par la législation sur les isttnitniouvs seilcaos (en puiaielctrr la loi n° 75-535 du 30 jiuun 1975 rialtve aux ititotunisns secaoils et médico-sociales, modifiée par la loi n° 2002-2 du 2 jeanivr 2002 rénovant l'action slaoice et médico-sociale et loi n° 98-657 du 29 jlueilt 1998 d'orientation rievatle à la lttue ctnroe les exclusions) et nnoamtmet dnas les msoniiss :
? de pirtocteon scioae et juiaiidcre de l'enfance et de la jnuseese :
? auprès des mneurs et des atuleds handicapés ;
? auprès de la filamle ;
? d'aide et d'accompagnement des pesoernns en difficulté scialoe ;
? de sinos à caractère médico-social ;
? auprès des preneosns âgées handicapées ;
? de fratoomin en tirvaal social,
lorsque luer activité pnpriirace est consacrée à la gotsein de ceux-ci, raelvent des csesals de la neuvolle nmtnlorauece d'activités et de poitrdus stvauneis :

80.1Z.- Egminneset pirmarie : eegeensimntt préscolaire et élémentaire puor etnafns handicapés.

80.2A.- Eegnnenseimt sonrecdiae général : eemneneginst scdriaeone pemirer et sneocd cylce spécial puor enfatns

handicapés.

80.2C.- Eemnginset scdanoiree tuhniqece ou pnnsoiesofrel :

enseignement soneadcrie tnqiuhece ou pniesesfonrol puor juenes handicapés.

80.3Z.- Eeningnesmet supérieur : établissements d'enseignement ponenrriessol et supérieure chargés d'assumer les missonis de fiamorton ponfoenlsislere et/ ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou ctuoinne et/ ou de crouniebtr à la reehccrhe et à l'animation (art. 151 de la loi d'orientation ravltee à la lutte ctonre les enuxlcisns n° 98-657 du 29 jliluet 1998).

Les ftimanroos concernées snot celes rnlaeevt du scueter soical et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Cttee clsave cornpmed les cnretes de fatiomorn de pnelross sociaux et les IRTS.

80.4.- Ftoamorin pternaenme et arteus activités d'enseignement : activités de formation, en général non casbllaess par niveau.

80.4C.- Forioamtn des aauldts et foiomtarn continue, nanmotemt alphabétisation des adultes.

80.4D.- Auters etneenemgisns : atures activités éducatives non ceallsasbs par niveau.

85.1A.- Activités hospitalières : ctete cssale cecrnnoe elicsevmnexus les établissements et scrivees de lutte ctonre les mailedas mentales, cnrote l'alcoolisme et les toxicomanies.

85.3A.- Acciuel des enantfs handicapés, nmnaemott accueil, hébergement et rééducation de mneurs handicapés.

85.3B.- Accueil des enfants en difficulté, notamment :
? accueil, hébergement et rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou sicamleonet en difficulté ;
? activités des établissements de la ptoeroicn jdruiiciae de la jnsseuee ;

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

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

85.3D.- Accueil des personnes âgées : cette classe concerne essentiellement l'accueil et l'hébergement des personnes handicapées mineures vieillissantes.

85.3H.- Aide par le travail, notamment :
? activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) ;
? activités des centres de jour ou sociétés professionnelles pour adultes handicapés ;
? centres d'adaptation et de réinsertion au travail (CART).

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

85.3K.- Autres formes d'action sociale, notamment :
? actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
? centres médico-psycho-pédagogique (CMPP), centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) ;
? clubs et équipes de prévention spécialisée ;
? préparation, suivi et réalisation de personnes handicapées ;
? services de l'écoute : activités relatives des associations et services tutélaires aux mineurs protégés et aux personnes sans domicile fixe.

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

91.1A.- Organismes professionnels ou professionnels :
? activités des organismes professionnels d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la négociation ;
? gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires, notamment fonds d'assurance formation.

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

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

Article 2 - Durée, résiliation

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 1985

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, de date à date, notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties.

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

Article 3 - Révision

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Toute demande de révision partielle de la présente convention formulée par l'une des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points sujets à révision. Les négociations commenceront trente jours après l'engagement dans un délai maximum de 3 mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de 3 mois à compter de l'ouverture.

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

Article 4 - Effets

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

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

Article 5 - Personnel intermittent et temporaire

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

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

Article 6 - Adhésions

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

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

Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical

Article 7 - Liberté d'opinion

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 1985

Les parties contractantes respectent la liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles respectent également le droit pour les salariés de se constituer librement en syndicat ou de s'adhérer à un syndicat constitué en vertu de l'article IV du code du travail.

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

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la

liberté sancydile des aetrus salariés.

Les praiets srinetaigas vloilerent à la scttire osarvtobien des entenagmegs définis ci-dessus et s'emploieront auprès de lerus ritsnssasoetr sretfescpis à en faire asreusr le rcepset intégral.

Article 8 - Exercice du droit syndical

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 1985

L'exercice du dirot scniadyl est rcnenou dnas tteous les enepesrirts et lrues établissements, qeulle que siot luer importance.

La liberté de cisotutotnin de snctetois syldeicans y est ronnceue aux sidatycns représentatifs lesquels, respectivement, pouonrrt désigner luer délégué syndical.

Prenant en considération la srtturcue et les activités des oengirsams concernés par la présente convention, les pateris siaigrentas rnsocaneneit que le doit sdaiyncl diot s'exercer snas qu'il en résulte de pbatnitorreus dnas les sericevs et en rtscaenpt la nécessaire discrétion evners les userags et luers familles, tuot en tennat cpotme des ctnoreatnis éventuelles des hoerrias de ftiooeennmncr :

Dans le rscpeet des prcepiins énoncés ci-dessus :

a) La cecoltle des citniaooss slcyidaens puet être effectuée dnas l'enceinte des établissements ;

b) L'affichage des citamouonnicms sndcieylas s'effectue lreimenbt sur les paeannux réservés à cet ugsae puor chaque ooariaistngn sindlayce et dcsintits de cuex affectés aux citunmmoconias des délégués du pensenrol et du comité d'entreprise, un emeipalxre de ces cacmmnntioios sndiaeycls étant triasnms à la diietocrn de l'établissement simultanément à l'affichage ;

ENTREPRISE OU ÉTABLISSEMENT	CRÉDIT D'HEURES PAR DÉLÉGUÉ
50 à 150 salariés	10 heures
151 à 500 salariés	15 heures
Plus de 500 salariés	20 heures

h) Les délégués sdyuanicx régulièrement désignés et qluele que siot l'importance de l'entreprise ou de l'établissement bénéficient des meusres de pcrietootn prévues par la loi.

Délégué cenartl et délégué supplémentaire

Ils senort désignés conformément à la loi.

Absences puor rnosais syndicales

Des aorinoittasus eecexenlpltnios d'absences :

- puor représentation dnas les csnmimosios prertaaiis ;
- puor paioiaritptcn à des congrès ou assemblées saittarteus ;
- puor eeicxcre d'un manadt syndical,

pourront être accordées aux salariés dûment mandatés, dnas les cintdooins ci-dessous :

a) Représentation dnas les cosiosmnims prrieaitas oecflifelis ou constituées d'un commun acorcd par les ptiears snretagias de la cvnneioton cvoiltecte au palm noainatl et au palm régional :

c) Il porrua être procédé à la diisuoffn des pnliocuaitbs et ttrcas de ntaure saidyncle aux tvuaialrlres des établissements et dnas l'enceinte de ceux-ci. Les leieux et hereus de diffusion, si celle-ci ne se pacle pas aux heeurs d'entrée et de sotire du personnel, snot fixés par acrcod enrte la dicreiotn et les oontaiianrgss silyeacdns ;

d) Dnas les enesrtrpies ou les établissements onpcucat puls de 200 salariés, un loacl cmumon est ooraiemlbtigent mis à la diitsopison des soticens syndicales. Il est aménagé de façon à civonner à sa fitcnoen et purvou de tables, chaises, arreioms nécessaires asini que d'un ptsoe téléphonique dnas la msuree du possible.

Les modalités d'utilisation snot fixées en arcocd aevc la direction.

e) Dnas les esperrnetis ou les établissements de minos de 200 salariés, il srea recherché une souloitrn par vioe d'accord enrte la dtioercin et les oatrngisaions scyalendis en ce qui crenonce le chiox du laocl et son aménagement ;

f) Les adhérents de chaque stoicen sindlacye penvuet se réunir une fios par mios dnas l'enceinte de l'établissement, en doerhs des hiaorres ilnvddieuis de travail, svainut les modalités fixées en acrocd aevc la direction.

Dans la meure du possible, les hrireos de sveirce sorent aménagés puor petrmrtee au pnseeornl de pirtipacer aux réunions mensuelles.

Les stnocies sidnyaelcs pvuneet ineitvr des personnalités sadcnleiy s extérieures à l'entreprise à piiaptrecr à des réunions organisées par eells dnas luer laocl sancyidl ou, aevc l'accord du cehf d'entreprise, dnas d'autres lucoax mis à luer disposition.

Des personnalités extérieures atrues que sycealidns pnevuet être invitées par les secitnos sdiaycnles à ptiaecprir à une réunion, suos réserve de l'accord du cehf d'entreprise. Les réunions prévues aux 2 alinéas précédents ont leiu en doerhs du tepms de tvialar des prtiiatnacs ;

g) Un crédit d'heures muesenl srea accordé au salarié de l'entreprise ou sloen le cas de l'établissement, désigné par son ortgniasoian sdinlycae cmome délégué scianydl puor l'exercice de ses fonctions, dnas les cdinientos suivantes :

autorisations d'absences sur ctneovionns précisant les lieux et detas ;

b) Ptairiotapicn aux congrès et assemblées seutatairts : artoiusntiaos d'absences à cocnuerncre de 4 juors par an, par osnigitoaarn et par établissement, sur dmdnaee écrite présentée, 1 smeiane à l'avance, par luer oraaioitigsnn snclayide ;

c) Exiccre d'un mnadat sndaiycl électif : aurtsoanoitis d'absences ecoeenipxnellts de ctruoe durée, à cruccnorree de 10 jruos olveaubrs par an, sur dnadmee écrite présentée, 1 snimaee à l'avance, par luers ogiorasaitnns syndicales, aux prlseonnns mebrems des orasingems dtreciures des sdctniyas aux niueavx national, régional ou départemental, désignés conformément aux dpiniiososts des stautts de luer orgsaaionitn et pouanvt jiifsuetr du mdanat dnót ils snot ietvinn et puor l'exercice duquel ils snot régulièrement convoqués.

Les asbceens prévues aux alinéas ci-dessus ne dnnneorot pas leiu à réduction de salirae et ne vonnedirt pas en déduction des congés annuels.

Situation du psoennel en irrunpetiton de tarvial

pour ereccxie d'un mdaant syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après 1 an de présence pour exercer un mandat syndical ou une fonction sociale :

a) L'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de 3 ans et au-delà à 50 %;

b) Il jouira pendant 6 ans à compter de son départ d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi équivalent pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans les mois qui suivent l'expiration de son mandat.

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

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions ci-dessus, les parties concernées s'emploieront à apurer au cas échéant une situation équitable.

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

Article 10 - Délégués du personnel

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 1985

1. Conditions pour être électeur et pour être éligible :

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis 3 mois au moins dans l'établissement.

Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis 1 an au moins dans l'établissement.

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

2. Organisation des élections :

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

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

Lorsqu'il existe déjà des délégués du personnel, les mesures prévues à l'article précédent sont prises 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

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

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

3. Utilisation des heures de délégation :

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

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

Article 10 bis - Comité d'entreprise

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 1985

Conformément à la loi, un comité d'entreprise, ou éventuellement un comité d'établissement, est constitué dans toute entreprise ou tout établissement employant au moins 50 salariés.

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

Rôle et attributions

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

a) Attributions professionnelles :

Il formule, en matière de production de travail, des propositions de mesure à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que les conditions de vie dans l'entreprise.

Il est tenu au courant des problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à l'impact de l'emploi sur l'évolution des techniques.

Il donne son avis sur le plan de formation.

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

En cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise informe les intéressés.

b) Attributions d'ordre économique :

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

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

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

Il a un avis consultatif des budgets des établissements et des services acceptés par les autorités de tutelle.

c) Attributions d'ordre social et culturel :

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

qu'en s'agit le mode de fonctionnement ".

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

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

Article 10 ter - Conseil d'établissement

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 1985

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

- dans les entreprises employant moins de 50 salariés ;

- dans les établissements de moins de 50 salariés assujettis par suite de la détention du siège de l'entreprise et de lues fonctions de gestion.

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

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

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

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

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

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

Article 10 quater - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 1985

Conformément à la loi, il sera constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

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

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

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

Titre III : Recrutement et licenciement

Article 11 - Conditions de recrutement

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2002

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur selon la procédure prévue des modalités définies à l'article 7, alinéa 2, de la présente convention.

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

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

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

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

Toutefois, s'il existe une différence substantielle de niveau théorique et/ou pratique entre la qualification du candidat et celle requise en application du diplôme (la preuve du niveau de qualification devra être apportée par l'intéressé lui-même), une qualification complémentaire est exigée du salarié lors de son recrutement à ce niveau correspondant de qualification. Le processus d'accès à la formation devra être engagé dans un délai maximum de 4 mois suivant l'embauche.

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

Article 12 - Affectation d'emploi

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

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

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

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

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

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

Article 13 - Embauche

En vigueur non étendu en date du 13 août 2014

Tout embauché est tenu de confirmer à l'intéressé dans un délai maximal de 8 jours, par une lettre d'embauche précisant :

- la date d'entrée ;
- la nature de l'emploi et des fonctions ;
- le lieu où s'exercera l'emploi ;
- le classement hiérarchique ;
- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission du délai-congé ;
- l'échelon de rémunération pour ancienneté et les conditions d'accès à l'échelon supérieur ;
- la rémunération mensuelle brute ;
- le type de régime de retraite complémentaire et, s'il y a lieu, de prévoyance, ainsi que le taux et la répartition des cotisations ;
- la convention collective appliquée à l'établissement ; celle-ci est annexée à la lettre d'embauche du salarié et le règlement intérieur s'affiche dans les locaux prévus au contrat de travail.

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

Les candidats embauchés d'engager dans les 2 ans une action de formation qualifiante du secteur, de niveau V minimum, prévue au contrat de travail professionnel.

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

Les salariés ayant obtenu un niveau de qualification de niveau V, dans ce cadre, seront pris en compte pour l'obtention de la prime de validation des acquis de l'expérience de l'entreprise s'ils présentent une demande de validation concernée.

Sont visés les professions des annexes III, IV, IX et X ainsi que les emplois suivants : maître (sse) de maison, surveillant (e) de nuit qualifié (e) et assistant (e) familial (e).

Article 13 bis - Période d'essai

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

La période d'essai sera d'une durée de 1 mois sauf dispositions particulières pour le cadre.

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

À la fin de la période d'essai, la partie employeur de droit ou l'intéressé peut décider de prolonger la durée indéterminée.

Article 14 - Emploi à durée déterminée

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1985

Le salarié temporaire est embauché pour un travail

déterminé à temps complet ou partiel, ayant un caractère temporaire, non aménageable par l'employeur et ne donnant pas droit à l'ancienneté ou à l'exécution d'un travail de caractère exceptionnel.

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

Dès le début de son contrat de travail, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, notamment celle de l'ancienneté.

Le salarié temporaire qui dispose de 3 mois de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra 1 mois avant l'échéance de son contrat de travail.

Tout salarié embauché à titre temporaire qui, à la fin de son contrat, est exempté de la période d'essai ou d'une partie de cette période d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi à durée indéterminée de l'entreprise.

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

Pour le cas de la mise à disposition pour ancienneté, les périodes de travail effectuées antérieurement dans l'entreprise sont prises en compte selon les dispositions prévues pour le salarié permanent.

Article 15 - Absences

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai de 2 jours dans le cas contraire.

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, non suivie d'effet dans un délai de 3 jours francs, pourra entraîner la rupture du contrat de travail du salarié.

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

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

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Sauf dispositions particulières aux cadres, en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à 1 mois.

Elle est portée à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié pendant 2 ans d'ancienneté imputable au salarié même employeur.

Par ailleurs, les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour motif grave.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne peut entraîner jusqu'à l'expiration du délai de suspension des salaires et avantages que le salarié ait reçu s'il avait travaillé.

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observerait pas le délai-congé devra une indemnité égale au salaire prévu au contrat de travail à la durée

du préavis rsnetat à courir. Toutefois, conformément aux diosintopis légales, l'employeur ne porura prélever cette indemnité sur les smomes deus au salarié.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il tuorve un eopmli aavnt l'expiration du délai-congé, résilier son ctroant de tavrail dnas les 24 heures. L'employeur ne srea arnisett à peayr que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la dtae réelle du départ du salarié licencié.

Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 heeurs par juor de tvaial ou de 1 journée entière par snmeaie de travail, puor la rcehecre d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heeurs snot rémunérées.

Article 17 - Indemnité de licenciement

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Sauf diiotnossips particulières aux cadres, le salarié licencié arlos qu'il cotmpe 2 ans d'ancienneté ininterrompue, au srevcie du même employeur, a droit, suaf en cas de ftuae grave, à une indemnité de lnnmeciceeit (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une smmoe calculée sur la bsaie d'un demi-mois de sraalie par année d'ancienneté, étant précisé que ldaite indemnité de lneieniemcct ne saariut dépasser une somme égale à 6 mios de sarilae et que le srliaae snvraet de bsaie au ccaull de l'indemnité de lncnemeiieit est le saarile meyon des 3 dirrnees mois.

Toutefois, l'application des dsiotiinposs du présent actrile ne suaarit avoir puor eefft de verser, du fiat du licenciement, des indemnités dnot le mttnoat saerit supérieur au total des rémunérations que prvieecart l'intéressé s'il cinreasovt ses fictonnos jusqu'à l'âge de 65 ans.

Article 18 (1) - Départ à la retraite

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1985

La résiliation du cartont de taviarl à ptairr de l'âge noarml de la riarttee prévu par les iintionttuss saliecos cinotstue le départ à la ritaerte et n'est pas considéré cmome un licenciement.

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

Tout salarié pnmeaernt cassnet ses fcnotions puor départ en rtreiate bénéficiera d'une indemnité de départ dnot le matonnt srea fixé à :

- 1 mios des dreneris appointements, y ciomprs les indemnités ptreeemans ctuotisnnt des compléments de salaire, s'il taolstie 10 années d'ancienneté au srevcie de la même etnpersrie ;

- 3 mios des dieenrrs appointements, y comrips les indemnités peenemntas cntstoinaut des compléments de salaire, s'il a au mnios 15 ans d'ancienneté dnas une activité relvnaet du cmhap d'application de la présente cooivntenn ;

- 6 mios des drnreies appointements, y compirs les indemnités pernenatmes cinsuonattt des compléments de salaire, s'il a au mnios 25 ans d'ancienneté dnas une activité raevnelt du cmhap d'application de la présente convention.

Article 19 - Licenciements pour suppression d'emplois

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les lctcmeneineeis résultant de la ssoprupsein d'un ou de psreuulis epiolms pmareennts ne pevuent être décidés par la dicitroen d'un établissement qu'après imroanfotin préalable du comité d'entreprise ou du cisneol d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, qui prroonut présenter ttoue ootvebriasn stcpuilsebe de miedifor les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peneuvt être évités, s'effectueront en taennt cmptoe des cerghas de faillme et de l'ancienneté de sevcrie dnas l'établissement anisi que des qualités ploionlsersefsens des salariés concernés.

L'employeur, après ctoolniautsn des représentants des orontsaangiis sgiranaeits de la convention, rcrceeerhha tuote murese stcibuslepe de fcieailtr le rselmnceaset du ou des salariés concernés, ntmanomet par des aotcnis d'adaptation ou de ftamiron professionnelle.

Le proeensnl licencié dnas ces cnoitidons ceosrvne penadnt 1 an une priorité puor toute emhaucbe éventuelle dnas sa catégorie. Dnas ce cas, il bénéficie, lros de sa réintégration, de l'ancienneté et des agnetvaas auicqs à la dtae du licenciement.

Titre IV : Exécution du contrat de travail

Article 20 - Décompte et répartition du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 12 mars 1999

20.1. Durée hdmabeiraode de tavrail

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du cdoe du travail, est fixée à 35 hruees heaobidmrdaes au puls à cetopmr du 1^{er} janvier 2000 dnas les eepeinsrtrs dnot l'effectif est de puls de 20 salariés et à cemtpor du 1^{er} janvier 2002 puor les ateurs au puls tard.

20.2. Répartition de la durée du tarival

La répartition de la durée du tvraail puet être la stunvaie conformément à l'accord de bnchrae du 1^{er} avril 1999 :

- hodriemabdae (35 hreeus au plus) ;

- par quotairnaze (70 heures) ;

- par clyce de purlisues semnieas ;

- sur tuot ou prtaiie de l'année ;

- par l'octroi de jorus de reops conformément à l'article 4 de la loi du 13 jiun 1998.

20.3. Répartition de l'organisation de la durée du taarivl

par cclye dnas la lmtiie de 12 seamneis

La durée du travail, en acpploiatin de l'accord de branche, puet être organisée suos forme de ccyle de tairval dès lros que sa répartition à l'intérieur du clyce se répète à l'identique d'un clyce à l'autre.

Le nrmboe d'heures de tvraial effectué au curos des sminaees cpmonasot le ccyle puet être irrégulier.

Il ne puet être apoccmli puls de 44 hereus par smeniae par un salarié tnilvraaat de juor cmme de nuit.

Le cycle de tvriaal ne puet dépasser 12 sneaiems consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée menoyne hmbeiaardoe ne puet être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur aihfcfe un teaalbu des hraerios de taraivl sur la durée du cycle.

20.4. Pnnesreol d'encadrement

Conformément aux dpoitsnisois de l'accord de branche, le peensnorl d'encadrement non smuios à un hraiore préalablement défini par l'employeur, du fiat de la nautre de son epmoli et de l'autonomie dnot il dsoispe dnas l'organisation de son tmeps de travail, bénéficie de jrous de rpoes dnas le crdae de l'article 4 de la loi du 13 jiuun 1998. Ces crdaes snot visés aux aexxns à la cinooetnvn ccleitvov du 15 mras 1966 :

- anxene n° 2 (art. 5) ;
- axnnee n° 7 (art. 3) ;
- axnnee n° 9 (art. 3) ;
- aennxe n° 10 (art. 6) ;
- aenxnes 2 à 10 : les chfes de sriceve et auerts cadres, lorsqu'ils ne snot pas suioms à un hroriae préalablement défini par l'employeur.

Dans cahuqe eerpstrine concernée, la détermination du nmorbe de jruos de roeps aennul fiat l'objet d'une ctcnroeaton avec le pnseorl visé, étant précisé qu'en acuu cas le nborme de jorus ne puet être inférieur à 18 jorus ouvrés.

Ces salariés se voient aeqippulr le bénéfice des atrcleis L. 212-5 et savtunis du cdoe du travail, à l'exclusion des crdaes dirigeants, au snes de la jruendupcsire de la Cuor de cassation, rveealnt aussi des aeenxns précédentes.

Une prtiae des jorus de roeps asnii déterminés puneevt également, à l'initiative du salarié, être affectés à un coptme épargne-temps mis en pcale par l'entreprise en alapopctiin de l'accord de branche.

Pour les auetsr salariés artanneappt au psrenoel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de traavil snot définies par l'article 20.2 nuovaeu de la ctonieonvn collective.

20.5. Durée qtnudneiee du triaavl

La durée qtnneuodiie du taivarl puet être cutnionne ou discontinuée.

La durée qiidnueotne mamilxae du tviaral est fixée à 10 heures, de juor ou de nuit.

Toutefois, puor répondre à des sotatiinus particulières, elle puet être portée à 12 hreues conformément aux dnpsiositois légales.

En cas de tiavarl discontinu, qnaud la ntraue de l'activité l'exige, ctete durée puet ceopmtr 3 séquences de tiaavrll d'une durée miminum de 2 heures.

Pour les salariés à tmeps partiel, l'organisation des hiroeras de tavrail ne puet cpoteromr puls de 2 ioeurittnnprs par jour. La durée de cquahe ietoiputnrrn puet être supérieure à 2 heures.

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

20.6. Paseus

Aucun tepms de tiarval qoiutdien ne puet aritdnete 6 hereus snas que le salarié bénéficie d'un tepms de psuae d'une durée miaimlne de 20 minutes.

La psauve consacrée au rpeas ne puet être inférieure à 1/2 heure.

Lorsque le salarié ne puet s'éloigner de son ptsoe de taivarl duarnt la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Ctete dopisistoin vsie nmoaetnmt les salariés rosnaselepbs de la sécurité et de la continuité de la prise en chrage des usagers.

20.7. Durée irrtpinomenue de ropes etnre 2 journées de tviaral

La durée iunonrteirme de rpoes ertne 2 journées de tarvial est fixée à 11 heerus consécutives. Toutefois, lsrque les nécessités de svirece l'exigent, cttee durée puet être réduite snas être inférieure à 9 heures, dnas les citonidons prévues par l'accord de brchnae du 1er arvil 1999.

20.8. Cnoidotns de taavirl

Compte tneu des nécessités de srcivee et après aivs des ioitntuistns représentatives du personnel, l'organisation hioeddmbarae du tvaavirl est établie conformément aux pnirpecis ci-après :

- la répartition des hereus de traivavl est ftaie de manière à curovir l'ensemble des bnoseis tles qu'ils résultent de l'organisation des sonis ou du tviaral éducatif ou social, à tmeps pelin ou à tmeps partiel, et de la nécessité d'assurer luer continuité asini que la sécurité et le bien-être des uaegrss y cpoirms la nuit, le dachinme et les juros fériés ;

- un tlabaeu de scviree précise puor cuahqe établissement la répartition des hueers et juros de taiaavrll ainsi que la prroommgatain des jorus de rpoes hebdomadaire.

Ce tblaeeu est porté à la cossanncnaie du pnseorl par vieo d'affichage sur les différents lieux de travail.

En cas d'anomalie de rymhte de travail, une pmtogiomraran prévisionnelle des horaires, tennat ctmope des cehrags de taavril prévisibles, fiat l'objet d'une ioafromintn des salariés concernés.

On etnend par amialnoe de rymhte de travail, un horriae capmnenort les 2 sujétions snteiauvs :

- des hreroais irréguliers soeln les jours ou sloen les snemeais iculnant des siervces de soirée et / ou de niut ;

- des rpoes hoaiadbdremes accordés de façon irrégulière selon les semaines.

Les vrrioatans d'horaires liées à des monoaitfcids de cagrhes de taavril prévisibles fnot l'objet d'une cutnilooastn des iecsnstas représentatives du personnel. Un délai de prévenance de 7 jours ceaidlnraes est observé.

20.9. Osgritianoan du tmeps de taavirl (1)

Les doosnpiitis sitaneuvs de la coienvnotn cicovetlle du 15 mras 1966 faixnt la répartition du tmeps de tavaavrll des pslenonres éducatifs et paramédicaux snot adaptées à la réduction du tmeps de travail, nntmmaeot :

- porotcole d'accord du 22 jneavvr 1982 ;

- alcitre 5 de l'annexe n° 3 ;

- actrile 4 de l'annexe n° 4 ;

- altirce 3 de l'annexe n° 7.

Chacune des séquences de taraivl des salariés ainsi visés est réduite prlpntinnooeerolemt à la réduction du tmeps de tarvail anticipée dnas l'entreprise en 1999.

Toutefois, les peiarts snitiragaes s'engagent à réexaminer cette dopitssiion d'ici au 31 décembre 1999.

En cas d'échec des négociations conventionnelles, cette répartition est négociée par acrcod d'entreprise ou d'établissement cptmoe tneu des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation salncidye (délégués syndicaux), pteetarmt la cosinluocn d'un acrcod collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du tmeps de triaavrll est précisée par l'employeur après clottsnauin des intoiitnusts représentatives du personnel.

En tutoe hypothèse, la durée du tavrail des salariés concernés par les aenxnes susmentionnées crnopmed :

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

20.10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

(1) L'avenant n° 3 du 14 mars 2000 se substitue aux dispositions de l'article 20.9.

Article 21 - Repos hebdomadaire

En vigueur non étendu en date du 12 mars 1999

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 semaines.

Toutefois, pour les personnes éducatifs ou sociales exerçant en dehors des usages et subsidiairement les activités de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi, dont au minimum 2 semaines.

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

Article 22 - Congés payés annuels

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1985

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

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

Le congé payé annuel du salarié penne salarié penne prolongé de 2 jours ouvrables par période de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de 6 jours.

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

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

- les périodes de congé payé annuel ;
- les périodes d'absence pour congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes d'interruption du service pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée maximale de 1 an ;
- les périodes d'absence pour instruction militaire ;
- les absences pour maladie non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à 30 jours, et celles donnant lieu à la rémunération par l'employeur dans les conditions prévues à la présente convention ;
- les congés exceptionnellement rémunérés et absences autorisées ;

- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;

- les absences lors des congés individuels de formation.

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

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

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

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

Si, par nécessité de service, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel doit être accordé en dehors de la période normale, la durée réglementaire en sera globalement prolongée de 3 jours ouvrables.

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

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

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

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

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

Article 23 (1) - Congés payés fériés

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1985

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

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

- quand il a été assuré son congé un jour férié légal, ou

- si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.

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

Le salarié doit le repos habituel est intellectuellement la machine n'a pas droit au repos compensatoire prévu ci-dessus.

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

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

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

En vigueur non étendu en date du 12 mars 1999

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

Article 24 - Congés payés familiaux et exceptionnels

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2015

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

- 5 jours ouvrables pour mariage ou Pcas de l'employé ;

- 2 jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;

- 1 jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une sœur ;

- 5 jours ouvrables pour décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un Pcas ;

- 2 jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

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

Selon les délais de route reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires sont accordés.

Pour la naissance d'un enfant, le père bénéficie du congé réglementaire de 3 jours pris dans la quinzaine échoissant à la naissance, remboursé à l'employeur par la classe d'allocations familiales.

Dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, le père et la mère salariés bénéficieront d'un congé payé familial de 3 jours, prévu pour la naissance d'un enfant.

En sus des congés payés annuels tels que définis à l'article 22 ci-dessus, les salariés peuvent prétendre, en application des dispositions de l'article 32 de la loi de 1983, à des congés exceptionnels rémunérés, dans la limite de 21 jours par période de 3 années, pour participer à des stages, séminaires de formation et congrès professionnels.

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

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

Article 24 - Congés familiaux et exceptionnels

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2015

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

- 5 jours ouvrables pour mariage ou Pcas de l'employé ;

- 2 jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;

- 1 jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une sœur ;

- 5 jours ouvrables pour décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un Pcas ;

- 2 jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

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

Selon les délais de route reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires seront accordés.

Pour la naissance d'un enfant, le père bénéficie du congé réglementaire de 3 jours pris dans la quinzaine échoissant à la naissance, remboursé à l'employeur par la classe d'allocations familiales.

Dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, le père et la mère salariés bénéficieront d'un congé payé familial de 3 jours, prévu pour la naissance d'un enfant.

En sus des congés payés annuels tels que définis à l'article 22 ci-dessus, les salariés peuvent prétendre, en application des dispositions de l'article 32 de la loi de 1983, à des congés exceptionnels rémunérés, dans la limite de 21 jours par période de 3 années, pour participer à des stages, séminaires de formation et congrès professionnels.

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

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

Article 25 - Congés exceptionnels non rémunérés

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1985

Des congés pour congés exceptionnels non rémunérés peuvent être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettent, et sur justification de la demande, dans la limite d'un maximum de 3 mois.

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

Ces congés accordés sans rémunération réduisent

poreienomntnlplreot la période de traai vl ecitfeff psrie en considération puor la détermination du diort à congé payé anenul définie à l'article 22 de la présente convention.

Article 25 bis - Congés Education ouvrière

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1985

Sont considérés cmome période de triaval efectif puor le droit aux congés payés, et à l'ancienneté et accordés seoln les dptiossnios légales, les congés puor staegs dnas les centres agréés au titre de l'éducation ouvrière, soeln les dsotionipsis de l'article L. 451-1 du cdoe du travail.

Les bénéficiaires du congé d'éducation ouvrière rneovrcet sur jstfaiiictuon une indemnité égale à 50 % du muanqe à gengar du fiat de luer absence.

Article 26 - Congés de maladie

En vigueur non étendu en date du 10 mai 1989

En cas d'arrêt de trviaal dû à la maladie, dûment constatée, les salariés cotpmnat 1 an de présence dnas l'entreprise recevront, suos déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité siolace et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pdeannt les 3 peerrmis mios : le slairae net qu'ils aueraint perçu naormmnenet snas iirnetorutpn d'activité ;

- pndant les 3 mios sanvitus : le demi-salaire net coensdaropnrt à luer activité normale.

Les indemnités journalières de sécurité soiclae à pnedre en considération snot cleels que le salarié diot régulièrement poiveercr en dhores de tuot anatteebmt puor pénalité qu'il puet être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dpinostiisos du présent atlrctie vsie ecemlxvuesnit les madealis dûment constatées et ne puet être étendu aux cures thermales.

La période de référence puor l'appréciation des dotris définis ci-dessus n'est pas l'année clviie mias la période de 12 mios consécutifs précédant l'arrêt de tirvaal en cause.

Si, au crous d'une même période de 12 mois, un salarié a onetbu un ou purelisus congés de mdlaiae aevc dmei ou plein trtaemenit d'une durée tolate de 6 mois, une rispree evefcfite de traival de 6 mios srea nécessaire puor qu'il pussie à neuavou bénéficier des dipiotisonss ci-dessus.

L'ensemble de ces ditsisoponis ne siraaut fiare olcbsate à l'application des dniistipooss légales coaennrnt le lmeniecincet qunad les exncieegs du srceive imsenpot le remmeplaecnt du malade.

L'absence d'une durée au puls égale à 6 mios justifiée par l'incapacité résultant de maidlae dûment constatée ne dnnoe pas leiu à rurtpue du coarntt de travail. En cas de rmepecnaelmt de l'intéressé, le nvouel embauché est ogremobniletat informé du caractère pirovisore de l'emploi.

En cas de pgoratnioln de ctete ascnbee au-delà de la durée de 6 mois, l'employeur puet perrdne l'initiative de la rptuure du caorntt de taavrl et aisver l'intéressé de l'obligation où il se tuore de le remplacer.

Dans le cas où ctete résiliation de carnott ietneinvrt en rsoian d'une miaalde de lgoune durée rcoenue cmome telle par la sécurité sociale, l'intéressé conserve, jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à cmpteor du début de son absence, un diort de priorité d'embauchage puor reprrnede son ancien elompi s'il rdveianeet disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il lui fuat atriver son employeur, aevc tutoes jtnioftuicass utiles,

de la dtae à piratr de laeluqlle il srea en état de rderpnree son travail.

A tuot moment, l'employeur derva être tneu au cranout du leiu de résidence du psnneorel en psioitn d'arrêt de travail, aifn qu'il pisuse faire procéder à tuot contrôle médical qu'il jruega nécessaire.

En cas de coesttonatin par le salarié de l'avis donné par le médecin chargé de ce contrôle, il arua la possibilité de faire apepl dnaevt un médecin contrôleur.

Article 27 - Congés pour accident du travail et maladie professionnelle

En vigueur non étendu en date du 7 déc. 1989

En cas d'accident du tivaval ou de madilae poenfisolrselne dûment rucnenoe par la sécurité scaiole (art. L. 415) et entraînant un arrêt de travail, les salariés recevront, suos déduction des indemnités journalières perçues au trite de la sécurité slocaie et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pnanedt les 3 pimeerrs mios : le sialrae net qu'ils aruainet perçu neelommrnat snas iutntoieprn d'activité ;

- pnaendt les 3 mios svauntis : le demi-salaire net croansnepodrt à luer activité normale.

Les indemnités journalières de sécurité slocaie à pnedre en considération snot cllees que le salarié diot régulièrement peicover en dohres de tuot anbtaeemt puor pénalité qu'il puet être appelé à sibur de son chef.

Le bénéfice des dtsipsnoois du présent arctile vsie euvlecmixenst les atciecnds du taivral et les miedalas pesllonrfoneesis renonucs par la sécurité sociale, à priatr du 1er juor d'embauche.

Ces dsoitoisnps snot apaellcpibs tnat à l'arrêt puor aicendct du tvriaal iiatnil qu'aux différentes rhteecus lui succédant, puor le cotpme d'un même employeur.

Au crous des périodes de suspension, l'employeur ne puet résilier le cnoratt de tarvail à durée indéterminée suaf s'il jtuifise snot d'une ftaue grvae de l'intéressé, snot de l'impossibilité où il se trouve, puor un mitof non lié à l'accident ou à la midalae professionnelle, de mineatnir ldeit contrat.

A l'issue des périodes de suspension, le salarié, déclaré atpe par le médecin du travail, rteurove son eplomi ou un emlopi sliiiamre astorsi d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident du tiavral ne penveut entraîner aucun rreatd de poromiton ou d'avancement au sien de l'entreprise.

Lorsque le salarié est déclaré intpae à rperrdene l'emploi qu'il occupait, l'employeur est tneu de lui ppoesror un ature emopli approprié à ses capacités et aussi cbaaprmloe que poblsise à l'emploi précédent.

Dans le cas d'une impossibilité justifiée de procéder au rlanmeseesct du salarié dnas son eplmoi ou de ruefs légitime de celui-ci d'occuper un autre eplmoi proposé, la rrptuue du crtaot proura innitverer conformément aux règles légales (art. L. 122-32-5 du cdoe du travail). Elle oivrura dorit au bénéfice des indemnités chovnlleioennts de licenciement.

Article 28 - Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1985

Les salariées cnptmoat une année de screive eetfficf dnas

l'entreprise anurot droit, pennadt totue la durée de luer congé de maternité légal ou de luer congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dnot le maontnt srea calculé de façon que, cmopte tneu des ptneraosits journalières deus tnat par la sécurité slcoiae que par un régime de prévoyance auueql paiiiprecartt l'employeur, elles perçoivent l'équivalent de luer slraaie net.

Le congé praeantl est accordé sunaivt les cinondoits légales en vigueur.

Article 29 - Congés pour périodes militaires

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les périodes d'instruction mrlaitie obrgatioiles ne snot pas imputées, suaf dmadene erspsexe de l'intéressé, sur le congé annuel.

Le salarié permanent, confirmé dnas son emploi, pvrcrea pndenat la durée de ces périodes une atoclaloin complémentaire dnot le maonntt srea égal à la différence entre son sailrae nomarl paendnt la période considérée et la sdloe mltiairie qu'il arua perçue si elle est inférieure. Cette aciaotolln ne srea due que jusqu'à cnourcnee de 2 mios au ttoal pdennat tuote la durée de scrviee dnas la profession, qlues que soeint le nmbroe et la durée des périodes effectuées par le salarié.

Article 31 - Exécution du service et devoirs du personnel

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1985

En cas d'empêchement d'un mrebmme du prnoesenl spécialement chargé d'un tiaarvl déterminé, auucn ature mberme du pnornseel de sa catégorie psllfrnnieeosoe ou d'un empoli samirilie ne puet rfsueer ou s'abstenir de l'exécuter, suos le prétexte que ce taviarl n'est pas sttencrmeit cleui qui lui est hatelbnleumiet confié.

La dcoirtien de chuaqe établissement puet procéder à ttuoe moauttin tapmreorie nécessitée par les bneosis du scrviee ou par les qualités et le rmneendet du salarié. Suaf miotf gavre ou incapacité notoire, ces mittaonus ne pneuevt entraîner une dtiniumoin de salaire.

Si puor des rnoasis d'ordre thencique et en considération des bnsoeis du service, les salariés de totues catégories snot appelés momentanément à des trvauax qui ne snot pas cuex qui luer snot htntlublaeemiet confiés, ntenamnot le rencplmeaemt d'un salarié d'une catégorie pernsefosllinoe supérieure, le salarié ne porrua prétendre à une indemnité différentielle dnas les cinoidonts définies à l'article 40 que si la durée du nrepmaclemet excède 1 mois.

Le pneeorsl diot en tteuos cocsnricaents reseceptr le caractère prpore de l'établissement et obeervsr les oiblniotgas de sercèt et de discrétion professionnels, de rsecept de la liberté de conscience, de discipline, teells qu'elles finegrut aux différents règlements de l'entreprise et de l'établissement.

Article 32 - Promotion sociale et perfectionnement

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Le psnreenol reconnaît l'obligation molare d'un ptecnfeomnreinet poinnrfsoeesl permanent. A cet effet, les

sinerataigs de la présente convention, en loisain ntmneomt aevc les osntoarginais professionnelles, mttreont à la dssiitopion des salariés les meonys prperos à fatelciir ce perfectionnement.

Une axenne à la présente cntoivneon en précisera les structures, les modalités et les ineedicns au nieavu des salariés.

Article 33 - Conditions générales de discipline

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1985

Les mueerss dpneiasilicris abpclieapls aux plnnseeros des établissements ou srcieves s'exercent suos les fermos sevtinaus :

- l'observation ;
- l'avertissement ;
- la msie à peid aevc ou snas slraaie puor un muaimxm de 3 jrous ;
- le licenciement.

L'observation, l'avertissement et la msie à peid dûment motivés par écrit snot prononcés conformément au règlement établi et déposés snuavit les dsosotiiipns légales.

Toute snoictan ecurnoe par un salarié et non suiive d'une arute dnas un délai maximal de 2 ans srea annulée et il n'en srea conservé acunue trace.

Sauf en cas de fuate grave, il ne puora y avior de mersue de lcenmeieciat à l'égard d'un salarié si ce drineer n'a pas fiat l'objet précédemment d'au mnios duex des scaiotsn citées ci-dessus, persis dnas le cdrae de la procédure légale.

Pour la procédure de licenciement, les dissnitopios légales s'appliqueront aux établissements quel que siot le nmrboe de salariés.

Article 35 - Hygiène et sécurité

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Dans le carde de la législation sur la médecine du tvairal et de la législation sur les établissements de cure, des clsuniatotnos médicales sneort assurées guieeramntntt et organisées périodiquement à l'intention du personnel.

Le prsenneol derva se prêter aux meserus de pahixrloype jugées uetlis par le chef d'établissement, tnat puor lui-même que puor sa flialme si elle est logée dnas l'établissement (cuti-réaction, emaexn de dépistage, isolement, etc.).

Des douches, lavabos, vestiaires, w.-c., distincts, dnas totue la mursee du possible, de cuex des pensionnaires, sornet mis à la dpstsoiioin du peosrnnel dnas l'établissement.

Titre V : Rémunération du travail

Article 36 - Salaires et indemnités

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les anioeenttmpps et sraeials du pnenrosel fnot l'objet de

barèmes annexés à la présente convention.

Les onirmseags sngtiireaas se réuniront au moins chaque fois qu'interviendra une modification des traitements et conditions de travail de référence, pour en déterminer les éléments sur la présente convention.

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

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

Les avantages sociaux et sociaux sont complétés :

- par une majoration familiale de salaire distincte des prestations familiales accordée à tout salarié chargé de famille, selon les modalités définies en annexe à la présente convention ;

- par des indemnités pour sujétions particulières relatives à certaines catégories de personnel, selon les dispositions spéciales fixées en ce qui les concerne.

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

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

Article 37 - Salaire minimum garanti

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

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

Article 38 - Classement fonctionnel

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

L'embauchage à l'issue des concours définis en annexe à la présente convention est prononcé, en principe, sur la base du classement de début.

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

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

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

- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions équivalentes ou équivalentes dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de l'employé dans sa totalité ;

- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions équivalentes ou équivalentes dans des établissements ou services de nature différente, pour les emplois nécessitant un diplôme professionnel ou une qualification particulière : prise en compte de l'ancienneté dans les conditions suivantes : la limite des 2/3 de

l'ancienneté acquise au moment de l'embauchage.

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

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

Le temps légal de service minimum des employés recrutés avant l'accomplissement de leur service est pris en compte pour la majoration d'ancienneté au moment de la mise à l'emploi.

Article 39 - Majorations d'ancienneté

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

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

- de 1 année lorsque la durée est de 3 ans ;

- de 1 année et demie lorsqu'elle est de 4 ans,

sous réserve que le même salarié ne puisse bénéficier de 2 réductions consécutives.

Article 40 - Changement de catégorie temporaire

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1985

Sauf en cas de remplacement d'un salarié en période de congé de longue durée, ou de congé payé annuel, tout salarié promu appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra, à l'issue de son entrée en fonctions, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction à l'échelon correspondant à celui qu'il aurait eu en cas d'avancement conformément à l'article 38.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure à 10 points par mois et sera due pendant toute la durée du remplacement. En cas de mesure d'avancement définitif, l'intéressé sera reclassé conformément à l'article 38 sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

La délégation temporaire dans une catégorie supérieure ne pourra dépasser 6 mois après que le poste est devenu vacant. A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

- soit remplacé dans son emploi antérieur, en suspension de l'indemnité de remplacement ;

- soit classé dans la nouvelle catégorie, sauf pour les emplois nécessitant une qualification particulière des traits ou conditions de qualification professionnelle.

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

Article 41 - Frais professionnels

En vigueur non étendu en date du 10 mai 2004

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

	TABLEAU ET DÉPARTEMENTS de la ptiete couronne 75, 92, 93 et 94	AUTRES DÉPARTEMENTS
Repas pirs oimoearlbgitet à l'extérieur (en raosin d'un déplacement de service)	15,25	15,25
Indemnité nuitée (hébergement et pitet déjeuner) en fintocon du leiu où s'accomplit la mission, lsqorue le salarié est empêché de rgeeagrn sa résidence habituelle	53,36	38,11
Indemnité journée : 2 rpaes + nuitée	83,36	68,61

Pour l'application de ces dispositions, les hiorears snuviats snot pirs en considération :

- ertne 12 hereus et 15 heeures puor le rpaes de mdii ;
- ernte 19 hereus et 22 hueres puor les rpeas du sior ;
- ertne muinit et 5 heures puor le découcher.

Les frais de transport, autorisés par l'employeur, snot remboursés sur la bsae de la dépense réellement engagée et justifiée, dnas le cdare de la mission.

Article 43 - Régime de complémentaire santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Article 1er

Objet

Le présent aorccd ihencrbnrtae a puor ojebt l'organisation au neviau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1 du présent accord, d'un régime clitiecof et olagitbrioe de complémentaire santé pterntamet le ruebromnmseet de tuot ou pirate des frias médicaux, cahgiuucirx et d'hospitalisation dnas le carte de la définition des « cantrots rlbaspensos », en complément d'un régime de bsae de la sécurité solcaie et du régime loacl Alsace-Moselle.

Les praeneriats scauoix ont souhaité giratnar la muaatlisituon de ce régime en rcmneanaomdt 7 oseigmrnas assrrueus (visés à l'article 3.7 du présent accord), csiihns au treme d'une procédure de msie en ceurncncore dnas le rscpet des acilrtes L. 912-1 et D. 912-1 et sivnauts du cdoe de la sécurité sociale, puor arssuer sur l'ensemble du trietore nntaiaol la corurteuve des gearatins de complémentaire santé.

Cette romntmaodeacin se tdiraut par la couoliscnn de ctonrtas de gnteaairs clcvloeites inigetude auprès des areusus recommandés. Le dostisipif ceunttroacl est également complété par le ptocolore tqneiuuche et fnicinear et le pcloortoe de geotisn atrivaismnitde cnomums à ces organismes, clncuos dnas les mêmes conditions. Les modalités de gtoeish snot précisées dnas le coantrt d'assurance collective.

Article 2

Champ d'application

Le présent aorccd s'applique aux salariés et aux eertpisenrs rveeant du cahmp d'application pfnooriesensl :
? de la coeinntovn coivceltle du 15 mras 1966 (convention

coletvlcie noitalnae de traavil des établissements et srievacs puor penenross inadaptées et handicapées ? ICDC 0413) à lalqeule est rattachée la covnoentn ctleotivce nilotanae du 1er mras 1979 (médecins spécialistes qualifiés au rgead du csoinel de l'ordre trallanviat dnas des établissements et svrciees puor pnorsenes inadaptées et handicapées ? ICDC 1001) et du cahmp d'application pseoronsenfl ;
? des acorcds ctfeiolcls aepcbalipis aux cnerets d'hébergement et de réinsertion soicale (CHRS ? ICDC 0783).

Les diitpinssoos du présent arcocd se sistunebutt aux dopissnoits des cvnoinotens précitées, anyat le même obejt à soavir :

? puor la citoenvnon cloliecvte du 15 mras 1966 à lulqlea est rattachée la cvnoenoitn cotcleilve ntaalonie du 1er mras 1979, l'article 43 « Régime de complémentaire santé », qui seouvre dnoc remplacé par les disopsotinis du présent aorccd ;
? puor les adrcocs cictflelos CHRS, l'article 7.2 « Complémentaire faris de santé » qui se tvuore dnoc remplacé par les diontpsosiis du présent accord.

Article 3

Mise en palce d'un régime de complémentaire santé

Article 3.1

Adhésion du salarié

1. Définition des bénéficiaires

Dans le crade du caractère oolirbtigae du régime de complémentaire santé, celui-ci bénéficie à l'ensemble des salariés treultais d'un crtaont de triaval qlleue que snot sa ntraue ou d'un cnotrat d'apprentissage, dès le pemier juor de l'embauche.

Les salariés ont tfuoetis la faculté de farie vioalr l'un des cas de dsspeine dnas les cntidoonis définies à l'article 3.1,3. ci-après.

2. Ssoeupsnin du coantrt de travail

a) Cas de mntaiein du bénéfice du régime

L'adhésion des salariés est mneaiunte en cas de sispoeunsn de luer carnott de taviral dès lros qu'ils bénéficient, pdannet cttee période de suspension, d'un mteinain de salaire, toatl ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité silcoae ou d'indemnités journalières complémentaires.

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également mnaientu au pifot des salariés dnot le crotant de tiarval est spundesu puor l'une des cauess saunetivs :
? ercxecie du dorit de grève ;
? congés de solidarité fiaailme et de suteoin fialaiml ;
? congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mios continu.

L'employeur verse la même cntotiubroin que puor les salariés

actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement 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 rémunération (congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ?) les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Ces salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés, dont la situation personnelle 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 démarches d'affiliation et de produire les justificatifs requis :

a) Les salariés et ayants droit bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission :

- ? d'une durée supérieure à 3 mois à compter de la date de signature par écrit et en postulant tous documents justificatifs d'une durée d'indivisibilité supérieure par ailleurs pour le même type de garanties, étant précisé qu'il ne s'agit pas d'apprécier le niveau de risque en matière 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 3 mois, le justificatif d'une durée d'indivisibilité souscrite par ailleurs sera à fournir à la date de leur adhésion au régime de complémentaire santé.

Concernant la durée du contrat pris en compte, il convient de tenir compte de la durée du contrat initial et de ses éventuelles prolongations. Par ailleurs, en cas de suspension de contrat sans interruption, la durée prise en compte est la durée globale de la relation contractuelle.

b) Les salariés à temps partiel et ayants droit dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de complémentaire santé, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée à la date d'embauche ou au moment de l'évolution de leur situation (passage à temps plein ou demi-temps au travail notamment). Dans ce dernier cas, la désaffiliation interviendrait à la fin du mois au cours duquel le salarié formule la demande de dispense.

L'intervention du haut degré de solidarité, prévue au paragraphe 2 de l'article 3.5 du présent accord, pourra être sollicitée pour une partie de la cotisation ou l'absence de la cotisation de ces salariés.

Conformément aux dispositions de l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale :

c) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire (CMU-C) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du même code (ou de toute autre disposition 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 finissent les justificatifs requis.

d) Les salariés recrutés par une entreprise nouvellement créée de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut valoir que jusqu'à l'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 régime de santé que celui de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

? d'une couverture collective et obligatoire de l'entreprise ou de la santé des salariés 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 politique sociale complémentaire de l'assurance maladie 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 politique sociale complémentaire de l'assurance maladie ;

? d'un contrat d'assurance de santé souscrit 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 moment où l'un de ces éléments est adressé à l'employeur dans les conditions évoquées ci-dessus, ils sont réputés être affiliés au régime de complémentaire santé.

Ces démarches d'affiliation s'appliquent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 3.2 « Versement santé » du présent accord.

S'agissant des ayants droit non adhérents à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés et dans l'état de casus prévoir la mise en œuvre de ces démarches d'adhésion.

Article 3.2

Versement santé

Dans le respect des dispositions et des cotisations imposées par l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 911-4 à 8 du même code, l'employeur assureur de la complémentaire santé des 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 (art. 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 justification d'une couverture en matière de santé « rassurante », respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés bénéficient de la couverture santé dont les conditions et modalités sont définies aux articles D. 911-6 et suivants du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale.

Article 3.3

Maintien des gneratis en cas de rtrupue du crntaot de travail

1. Mliuutasitoan de la portabilité de la cvretuuroe en cas de ruutpre du ctornat de tviraal onrvaut driot à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saiolce preemt aux salariés de bénéficiier, dnas les mêmes cdoinnoits que les salariés en activité, d'un minatien des régimes de prévoyance complémentaire dnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de rtpuure de luer cotrant de travail, à l'exclusion de la faute lourde, ovranut driot à une prsie en cgrhae par le régime d'assurance chômage. Le dirot à la portabilité est subordonné au resepect de l'ensemble des cdtninioos fixées par les dipisnoitos légales et les diitpssinoos réglementaires psreis puor luer application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du deernir carntot de travail, ou des derirens cntraots de taraivl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, appréciée en mios eientrs le cas échéant aoidrre au norme supérieur, dnas la ltiime de 12 mios de couverture.

Ce miaenitn de gientaars est financé par un système de mlaautusiotin intégré aux ciotostinas du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anncies salariés bénéficiaires du doiiptssif ne dveront aiqctetur ancuee csiottiaon supplémentaire à ce titre.

2. Meaintin de la cevuruorte de complémentaire santé en aaopiicpln de l'article 4 de la loi dtie « Évin »

En altipcoapin de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Évin », la crtuveoure de complémentaire santé srea munnieate par l'organisme assureur, dnas le cdrae d'un nvaoueu catnrot : ? au pfruit des acneins salariés bénéficiaires d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité, d'une peoisnn de reriatte ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un reenvu de remplacement, snas cidtooinn de durée, suos réserve que les intéressés en fssenat la dmeadne dnas les 6 mios qui sineuvt la ruurtppe de luer craontt de taivarl ou, le cas échéant, dnas les 6 mios siuavnt l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient ; ? au prifot des penrnoses gatainres du cehf de l'assuré décédé, pendant une durée mialnmie de 12 mios à coempr du décès, suos réserve que les intéressés en fssneat la deanmde dnas les 6 mios snuivat le décès.

L'obligation de porpoesr le mieitnan de la coeutvurre de complémentaire santé à ces ancenis salariés (ou à leus ayntas droit) dnas le cdrae de l'application de l'article 4 de la « loi Évin » imnboce à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dnas le fnninamceet de cttee couverture.

Dans le cdare du régime mutualisé, les cttoosnais des bénéficiaires de l'article 4 de la « Loi Évin » snot plafonnées à

Table with 4 columns: Contribution salariale, Contribution patronale, Cotisation globale, and Salarié isolé (obligatoire) with values 0,74 % PMSS, 0,74 % PMSS, 1,48 % PMSS.

150 % du mannott de la cstoitioian de la cueuvrorte dnot ils bénéficiaient à ceptmor de la 4e année. Ce pmlanenoneft porura être rveu aneumenlnelt au rrgead de l'équilibre du régime mutualisé.

Les modalités de suvii de la portabilité en cas de rupture du ctraont de tviraal et dnas le cdrae de la loi dtie « loi Évin » snot précisées dnas le cdrae du pocroltoe de goetisn administrative.

Article 3.4

Financement

1. Sucturrte de la cotisation

Les salariés acintquett otrielonmgeaibt la cistotaoin « salarié isolé ».

Parallèlement à luer cvurutoere obligatoire, les salariés ont la possibilité de cvroiuir leurs atynas diort (enfant(s) et/ ou conjoint, cncinubos ou pnateaeirrs de Pacs) tles que définis par le crntoat d'assurance nniaatol surcoist avec les aursusers recommandés ou par le coratnt d'assurance sucroit par l'entreprise, puor l'ensemble des gaentrais dnot ils bénéficient au tirte du régime.

La ctoitsaoin supplémentaire snravet au fianmcentnt de la ceovrurtue futlcaatvie des atnyas droit, ansii que ses éventuelles évolutions ultérieures, est à la cghare esuvicxle du salarié.

2. Répartition des cotisations

La cttsaooiin « salarié isolé » ogbtlliaore est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

3. Astestie de la cotisation

Dans le carde de la muiasulaitotn par ritaodoacnemmn d'organismes aurrseuss définie par le présent accord, les ctioisanots snearvt au fmaiennent du régime de complémentaire santé snot exprimées en pnrtguceaoe du plnfaod munesel de la sécurité sociale.

Pour information, le poanfld meesunl de la sécurité scaolie est fixé, puor l'année 2019, à 3 377 ?. Il est modifié aelnmulnneet par vioe réglementaire.

La caiotisotn ci-dessus définie et les ctionotiass « etnnafs » et « conjoint, ciunbcon et pratianree lié par un Pcas » favltcauiets snot fixées dnas les cdntnoiois suivtenas dnas le cdrae des crtonats srscoitus avec les oigrsaenms asursues recommandés de l'article 3.7 du présent acrcod :

Salariés rlnaveet du régime général de la sécurité scailoe ou de la mutualité siocale agricole

Salariés relenvat du régime de sécurité sloacie d'Alsace-Moselle

Table with 4 columns: Contribution salariale, Contribution patronale, Cotisation globale, and Salarié isolé (obligatoire) with values 0,445 % PMSS, 0,445 % PMSS, 0,89 % PMSS.

Ces tuax snot définis puor une période de 1 an à cmpoter du 1er jjeanvr 2020.

À ttire informatif, les tuablex des gairetans et des tuax de csiittoan puor les régimes fltfautcais snot jtnois en anxene du présent accord.

Les epiretersns non adhérentes à l'un des cratonts d'assurance sourcitss auprès des oangsimers asureurss recommandés dnveort en tuot état de csuae rteesecpr une psire en cgarhe à heuuat de 50 % de la ctoiatosin gbloale cnrsdroeponat à la cueuvrtore oilargitboe du salarié (le cas échéant de ses ayntas droit) msie en pacle par l'entreprise.

4. Tuax d'appel de la cstaiotion dnas le crade du régime mutualisé

Il est convneue dnas le cdrae du présent accrcd d'appliquer un tuax d'appel sur la ctsioaoitn de la « bsae cnitvlneloenone » du régime mutualisé définie à l'article 3.4, 3. puor les eeesrpitnrs et les salariés rvelnaet du chmap d'application des accdocrs ctiflceols CRHS à la dtae de sgrinatue du présent accord.

Ce tuax d'appel est fixé à 90 % puor l'année 2020. Il proura être rveu allneumeennt par la coomimissn ptriariae pnaemrtnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) en ftcionon des résultats du régime mutualisé jusqu'à exitconitn des fdons issus de la réserve générale antérieure.

1. Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le respect des dispositions relatives aux cotisations « reaslebsnps » 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, appelé « base minimale », prévu dans le cadre des cotisations avec les organismes agréés recommandés, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des cotisations réglementaires 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 agréés recommandés doivent en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales de la « base minimale », tel que par acte.

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 l'intermédiaire d'organismes assureurs, le régime présente un haut degré de solidarité (HDS).

Ce HDS est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation afférente au salarié isolé pour le niveau de garantie interbranche à la base minimale du présent accord interbranche.

Le HDS mutualisé prime de prime en compte des salariés de fragilité quelconque confrontés les salariés, leurs ayants droit et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Évin ». Ces bénéficiaires doivent être cotisés au titre du présent régime.

La commission paritaire de négociation et d'interprétation ou CPNPI décide par accord :
 ? des actions de prévention s'adressant au bénéficiaire d'une prime en charge par le HDS ;
 ? de l'action sociale dédiée aux bénéficiaires définis ci-dessus ;
 ? ou de la prime en charge de la cotisation pour certains salariés ;
 ? de l'évolution de ces actions au cours de la vie du régime.

Ces décisions s'opèrent dans le respect des dispositions de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans la limite de la disponibilité des fonds. En tout état de cause, le solde du HDS mutualisé ne peut pas être négatif. Les cotisations sont attribuées sur décision de la commission chargée du suivi du régime selon la date de dépôt de la demande.

Les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat auprès des organismes recommandés doivent s'assurer de la mise en œuvre des dispositions du présent accord au sien de leur contrat d'assurance. Elles sont tenues de conclure une police d'assurance individuelle de la cotisation en vigueur et de financer le même type d'actions.

Conformément à l'article L. 912-1 IV du code de la sécurité sociale, la commission paritaire de négociation et d'interprétation décide d'engager une négociation pour la désignation d'un organisme agréé unique pour assurer la mise en œuvre concrète des actions du Haut Degré de Solidarité intervenant au 1er janvier 2021. Ces actions auront notamment pour objectif d'assurer une prise en charge totale ou partielle des cotisations de certains salariés dont les ayants droit dans le respect de l'article R 912-2 du code de la sécurité sociale.

Article 3.6

Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé

La commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNPI) délègue à une commission mixte

paritaire technique de prévoyance, dont les membres sont les représentants d'employeurs et de salariés représentatives dans le cadre du présent accord, le suivi et la gestion administrative du régime mutualisé ainsi que du haut degré de solidarité défini à l'article 3.5,2 du présent accord.

Les organismes agréés recommandés fournissent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires au vu de cette commission. Les données de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

Par ailleurs, les organismes agréés agréés par le CNCT du 15 mars 1966 et des accords conclus CRHS exercent leurs attributions pour l'année 2020 compte tenu de l'étude des cotisations pour l'année 2019.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ ou la cotisation pourra faire l'objet d'ajustements négociés par la CPNPI.

Article 3.7

Organismes agréés recommandés

Les entreprises adhérentes ont choisi de souscrire aux entreprises agréées par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues par le présent accord, les organismes agréés suivants :

? le groupe de cotisation AESIO/Malakoff Médéric Prévoyance ;
 ?? groupe AESIO.

Union mutualiste de groupe sumoise aux dispositions du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SREIN sous le n° 821 965 241 dont Adréa mutuelle, Après muetlule et Eovi-MCD mutuelle sont membres. Enregistrée à l'ORIAS en tant que mutuelle d'assurance sous le n° 16006968. Siège social : 25, place de la Madeleine, 75008 Paris ;
 ?? Malakoff Médéric Prévoyance.

Institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale. N° SIERN 775 691 181, siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Le groupe AEISO assure la cotisation du dopitissif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupe de cotisation ainsi constitué.

? AG2R Prévoyance : institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le numéro de SIERN est le 333 232 270, dont le siège social est le 104-110, boulevard Haussmann, 75008 Paris ;

? Multeue Intégrance, mutuelle du Groupe APICIL, sumoise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SREIN sous le n° 340 359 900, siège social sis 89, rue Damrémont, 75882 Paris Cedex 18.

La cotisation est assurée par APICIL Mutuelle, mutuelle du Groupe APICIL, siège social : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

? Mutuelle Ocaie Matmut, mutuelle souscrite aux dispositions du livre II du code de la mutualité immatriculée au répertoire SREIN sous le n° 434 243 085, siège social : 35, rue Claude-Bonnier, 33054 Beurdax Cedex ;

? Le groupe de cotisation mutualiste Hominare mutuelle/MGEN :

?? Himnraoe Mutuelle, mutuelle sumoise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIERN sous le n° 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;

?? MGEN, mutuelle souscrite aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SREIN sous le n° 775 685 399, siège social : 3, square Max-Hymans, 75748 Paris Cedex 15.

Ces mutuelles sont créées et gérées dans le cadre du

goenumeptr de coassurance.

Elles cnefinot la citdoooriann du dssotpiif et l'interlocution au grpoue VYV puor le compte du geeonumprt de casncorasue ainsi constitué. Guopre VYV, Unoin msultiaue de gorpue siemosus aux dotnsiisopis du cdoe de la mutualité. Immatriculée au répertoire SIREN suos le n° 532 661 832, siège socail : 33, avenue du Maine, BP 25, 75755 Paris Cedex 15.

Les modalités d'organisation de la ratcdomimonaen snot réexaminées par les paaerirtens sociaux, dnas le repsect des ditpoinsis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai mxumaim de 5 ans à ctpomer de la dtae d'effet du présent avenant. À cette fin, les ptrieas sagirentas se réuniront au puls trad 9 mios anavt l'échéance.

Les ptareis ont la possibilité de rretmtee en cusae le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) aevc les oeinsgrams recommandés anavt le 31 décembre de cuahqe année suos réserve du repcset d'un préavis de 6 mios avnat l'échéance.

Article 3.8

Gestion des régimes d'entreprise hros mstiluoaiutn et dlaouge social

Dans le crade d'une gstoien pariarite du régime mutualisé de complémentaire santé, les eneresirtps n'ayant pas ssciurt un caornt dnas le crdae de la rcomnatimdoean définie au présent acord donievt :

? frnuoir les ctmeos de résultat alennus du régime en vugieur dnas l'entreprise les preotr à la ctusotoailnn du CSE. L'établissement de ces ctepoms de résultat rvleneat d'une oigoibatln de l'organisme ausurser au ttrre de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 dnot le cnnoetu est précisé dnas le décret n° 90-769 du 30 août 1990 ;

? s'assurer de la gseiton paraitire du fnods de solidarité en vgeuiur dnas l'entreprise au ttrie de l'article 3.5.2 sleon des modalités définies dnas le cadre du doglauiie socail de l'entreprise.

Article 4

Effet, durée, révision et dénonciation

Le présent aroccd d'une gieostn patriirae du régime mutualisé de complémentaire santé, les epnrteres n'ayant pas ssciurt un coarnt dnas le cadre de la romtmieancdaon définie au présent aroccd doeinvt :

? fuornir les comptes de résultat annlues du régime en viuguer dnas l'entreprise les prtoer à la catiusotlonn du CSE. L'établissement de ces cmoepts de résultat revealnt d'une oiigblaton de l'organisme ausseurr au trite de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 dnot le cnonte est précisé dnas le décret n° 90-769 du 30 août 1990 ;

? s'assurer de la gestion piatrriae du fnods de solidarité en vieguur dnas l'entreprise au trtie de l'article 3.5.2 soeln des modalités définies dnas le cadre du dgialoue social de l'entreprise.

Annexes 1, 2 et 3 non reproduites, cesontblalus en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rruiqube BO Cnenovtoin collective.

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0052/boc_20190052_0000_0010.pdf

Article 44 - Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2020

44.1 Création du fnods de solidarité mutualisé de prévoyance

Par aatlippcion de l'article L. 912-1, IV du cdoe de la sécurité sociale, un fnods de solidarité attaché au régime de prévoyance de la connvieotn cclvtoilee nnailtoae 66-79 est créé. Ce fdons : ? perçoit les rosuceers mentionnées à l'article 44.5 ;

? fncaine les prsoeaitnts visées à l'article 44.6.

Ce fdons est piloté par la cmisosomin nnlatoiae ptrraaiie tuheqcnie de prévoyance (ci-après ? CPTNP ?) qui en délègue la getosin à un oasgrnmie gonierisntae désigné conformément à l'article 44.4. Les modalités de fmnocoeentnnit du fnods et de la délégation de gstoien snot définies dnas le Portocole ticequnhe du fonds.

En cas de résiliation de la mtaustaluion des gntraaies de prévoyance par ramotmdceianon d'organismes aserursus au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le fdons de solidarité fniacne les aictnos et adeis prévues jusqu'à épuisement des smeoms disponibles.

44.2 Bénéficiaires des antocis individuelles

Peuvent bénéficier des adies du degré élevé de solidarité dnas les cnintodois définies à l'article 44.6 et conformément au poclroote technique, qlleue que siot luer dtae d'embauche :

? les salariés des eertpesnrns enarntt dnas le camhp de l'avenant ;

? les salariés dnot le cnratot de tvaaril est sundepsu et qui perçoivent un renevu de rmeclamnept nanmemott en cas de mdaalie ou acendcic qlleue qu'en siot la cause, placés en activité peraltie et les salariés dnot le catonrt est seudnspu puor une durée inférieure ou égale à 1 mios ;

? les salariés dnot le ctorant de tiarval a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des gietarans de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et rtenes associées) défini à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité siolace ;

? les salariés dnot le cantrot de taviral a cessé et bénéficiaires d'une prtoeiatn d'incapacité ou d'invalidité versée au trtie des geiartans cneiolnneenovlts à la dtae de folriumaton de la demande.

Selon les adeis créées et les cootniidns attachées dnas le carde du poortcle technique, les antays diort de ces salariés (conjoint (e), patainrere de Pcas ou cnicunbos au snes du cdoe civil et les eftnnas du salarié anavt luer 26e anniversaire) penvuet être considérés cmome bénéficiaires.

44.3 Bénéficiaires des acotins collectives

Les acnotis ciecoevllts définies à l'article 44.6 bénéficient aux eitsenrrpes reevalnt du chmap d'application de la ctioevonnn cvtloielce ntloiaane 66-79. Ces enritspres devinot être à juor de luers citiaostnos définies à l'article 44.5 puor que l'action puisse être msie en ?uvre.

44.4 Ornsamgie gnosrinitaee du fdons de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1, IV du cdoe de la sécurité scialoe et à l'avenant n° 347 du 21 smepebtre 2018, la CNTPP est cnnvuoe de cihsor cmome giastonnree uiuqne puor le plgioate du fnods de solidarité : l'organisme coumnn des isittnuintos de rente et de prévoyance (OCIRP) sis 17, rue de Maignan, CS 50003,75008 Paris.

L'OCIRP est une unoin d'institutions de prévoyance suosmie aux dionisptisos du cdoe de la sécurité sociale.

Le ginrtsaenioe uiuqne a puor mssiion de gérer le fodns de solidarité visé à l'article 44.1 conformément aux décisions de plaiogte peirss par la CNPTP. À ce titre, manadt lui est donné puor nmtonemat :

? rverouicr et pivrceoe le prélèvement visé à l'article 44.5 du présent accord ;

? instruire, dnas le cdare du pcotorloe technique, les dessrios de fneinnamcet des pntiratsoes définies à l'article 44.6 du présent aneavt ;

? procéder au paenimt des peiantrosts définies à l'article 44.6 ; ? mneisniosr les peeratsiarts cohsiis puor développer les anioctscetceliovlts définies à l'article 44.6.

L'ensemble des msiions et des prérogatives du gsnoneitiare uquine dnas le crdae de ce maadnt est défini par la CTNPP dnas le potcorole technique.

44.5 Facmneninet du fodns de solidarité

Le fodns de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % de

la cotisation versée au titre des garanties de prévoyance pour la couverture des risques incapacité, invalidité, décès et rentes associées.

Le prélèvement de 2 % est assis sur la cotisation en fin de mois versée par l'entreprise dans les conditions suivantes :
? pour les entreprises ayant scruoist luer ctionrt auprès d'un oirmangse asusuerr recommandé par la coovneintn cleivtlcoe nntoailae 66-79, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur ;
? pour les entreprises ayant siucorst luer coarnt auprès d'un onfirmage non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation ceullceetamnotrt prévue pour les ganitears ctelvolces et oragiebtils acppaelbis dans l'entreprise pour les requis incapacité, invalidité, décès et rentes associées.

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

44.6 Prestations gérées de manière mutualisée

Définition des prestations

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

Objectifs des actions en entreprise

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

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

Le fonds de solidarité prend en charge des prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, conformément :
? l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux bénéficiaires définis à l'article 44.2 ;
? des aides pour faire face à la perte d'autonomie, pour les bénéficiaires en situation de handicap ou d'aidant familial.

Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de prestations dédiées au mineur en emploi ou à la reprise professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

Modalités d'attribution des prestations du fonds de solidarité

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

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

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

Prestations en espèces

Les prestations en espèces sont attribuées, dans la limite d'un plafond exceptionnel, aux bénéficiaires qui justifient se trouver

dans une situation de précarité dans le cadre des aides définies. L'attribution de ces prestations est précédée d'une analyse individuelle des demandes réalisées par les bénéficiaires au gestionnaire du fonds. Il est tenu compte de la situation propre à chaque bénéficiaire en fonction de ses ressources.

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

Prestations en nature

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

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

44.7 Contrôle par la commission paritaire de branche

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

Titre VII : Instances paritaires

Article 49 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2020

49.1. ? Dispositions générales

a) Objet de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions d'intérêt général définies par l'article L. 2232-9 du code du travail. Elle exerce également les missions d'observatoire de la négociation collective.

Concernant la négociation, ces missions sont :

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

Concernant l'interprétation, ces missions sont :

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

Concernant l'observatoire, ces missions sont :

- ? d'assurer un rôle de médiation sur les conflits de travail et d'emploi, notamment en réalisant les études nécessaires ;

? d'être dtanieartsie de tuos les aroccds d'entreprises clcuons au nveiau des epreinsrets ou établissements relvenat du camhp d'application de la bhcnare ;

? de veiller à l'établissement des rtrpraos de bnrcake obligatoires, ntmmeoat le rrpaopt anuel sur l'activité de la négociation ctecvilloe dnas la bnrcake et ceapnmrot un blain de l'action du suetecr en fevaur de l'égalité psnorofsnlieele ertne les feemms et les hommes, nmaeontmt en matière de classifications, de promoiton de la mixité des eimlpos et d'établissement des cicfritas de quafitiolcan professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la natrue des pstoes ertne les femems et les hemoms anisi qu'un bilan des oiutls mis à diotosispin des eeresnitrrps puor prévenir et aigr cntroe le harcèlement sexuel et les asnisegmets sexistes.

b) Composition

La CPNPI est composée des représentants des oonangtasiris sindeclyas représentatives de salariés dnas le camhp d'application de la présente convention, et des représentants des oatraniginoss pfsrlnoeolniees d'employeurs représentatives.

c) Fonctionnement

La présidence de la CNPPI est assurée par un représentant des oitiasrngnaos pserooflilnenses d'employeurs et par un représentant des onitagnaiross seclandyis de salariés.

Le (la) président (e) est issu (e) des onagrainiotts pnosifroseenlels d'employeurs représentatives.

Le (la) vice-président (e) est issu (e) des oornntsagiais snclaeids de salariés représentatives.

La présidence a puor mosisin pciilanpre d'organiser les turavax de la CPPNI.

Le secrétariat est assuré par les oaasginnoitrs pforesolnseneils d'employeurs représentatives.

Les auetrs modalités de foeniocnenmntt fnot l'objet des ditsniooipss ci-après ou snot itcensis au règlement intérieur de la CPPNI.

d) Modalités de prsie de décision

Les décisions, lsqrue l'unanimité n'a pas été trouvée, snot piser pearieanritmt à la majorité qualifiée de 150 mandats, sachat que les ononasiaigrts selniadycs représentatives de salariés et les osontanragiis pesneorlsenloifs d'employeurs représentatives dospeinst restemneviepect de 100 mandats.

Chaque osgiotiarnan sildaynce représentative de salariés dsoipse d'un nobrme de matdnas crsonapeorndt à son ponurtcagee de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en curos de validité. La même règle s'appliquerait le cas échéant puor les employeurs.

En cas d'absence d'une ou puslieurs onitgsriaons sedalcnys représentatives de salariés ou osinriagatons penoesrenollfssis représentatives d'employeurs, et en l'absence de mnadat de représentation donné par une osragtnaiion atesnb à une oairsgontian présente :

? l'ensemble des ognaanoisirts pfeinsirosnleoes représentatives d'employeurs présentes ne puet détenir puls de mnadtas que l'ensemble des osnrgtioniaas slyaedncis représentatives de salariés présentes, et vcie et versa. Les mtandas aisni détenus snot répartis en fontcion du poecrnuatge de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en crous de validité ;

? les décisions ne snot pas preiss à la majorité qualifiée de 150 mandats, mias à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des matdnas détenus par les oaoiinstartngs pnsloerelisoefs d'employeurs représentatives et les onagsaitnois snalecdiys représentatives de salariés présentes ou représentées en séance.

En cas d'absence d'organisations seidclnyas représentatives de salariés ou d'organisations pleesofonlensris représentatives d'employeurs représentant puls de 50 % de la msruee d'audience de luer collège, et en l'absence de maandt de représentation, la psrie de décision d'un suejt dûment porté à l'ordre du juor est reportée à la réunion suivante.

Dès lros que le sjeut est à nueavou porté à l'ordre du juor de la CPPNI, la pisre de décision s'inscrira dnas le cdrae des duex perimers alinéas de l'article 49.1 d.

e) Msie en plcae de grupoes de trivaal paritaires

La CPNPI décide, sloen les modalités de psries de décisions visées précédemment, de la msie en plcae de gurpoes de tiarval paritaires.

La CNPPI en définit les minsisos et objectifs.

f) Règlement intérieur

Les aretus modalités de frmceonenoitnt fnot l'objet des dposiionists ci-après ou snot ieisntcrs au règlement intérieur de la CPPNI.

49.2. Dpisnooiitss spécifiques à la mssioin de négociation

a) Composition

La CPNPI se réunit en ciommsison plénière composée de quatrae mmreebs dûment mandatés des représentants des onoirsntgiaas salcyenids représentatives de salariés dnas le camhp d'application de la présente convention, et anaut de des représentants puor les onnsitgaioars pfnllseensioeros d'employeurs représentatives que de représentants puor l'ensemble des ongrsaiotnias slncyedias représentatives de salariés.

b) Fonctionnement

La CPNPI se réunit au mnois cniq fios par an, et aunatt de fios que nécessaire.

Le cereilndar des réunions est fixé ptnramireeiat conformément aux dnspiistioos légales et réglementaires.

Un prromgame aneunl de traiavl est établi ptreaiainmret en teannt ctpmoe des posoritpnios de cquahe oigsioaantrn sliadcyne représentative de salariés et des otsinorgianas psnoieonlreelfs d'employeurs représentatives.

L'ordre du juor de caqhue réunion est élaboré pieeanmtriart lros de la séance de négociation précédente, en teannt ctopme des pritonioosps de cahuqe otianragosin sadcyline représentative de salariés et des ontoarignsais psilosfneeonels d'employeurs représentatives, en fctoinon du prrmoagme aneunl de tvarail établi et des ootlignbais légales.

Les cvoinceatons snot adressées aux oinsiaoagntrs sylaidnces représentatives de salariés immédiatement après la fatixion du crieaednrl des réunions de la csmsimooin ou au minos 15 juors aavnt la réunion en cas de réunion epextocinnlele ou de miafiocoidtn du calendrier. Les ducentmtos nécessaires à la négociation, ntmmeoat les ptjeors d'accords ou avenants, snot adressés préalablement à la réunion au mnois 15 juors cnaidreelas avant la dtae prévue puor la négociation.

Chaque réunion fiat l'objet d'un relevé de décision rédigé par le secrétariat et présenté lros de la réunion siuvatne puor admeennemt et validation.

49.3. ? Dsotisnpiois spécifiques à la mssoiin d'interprétation

a) Composition

La CPNPI dnas sa ctornuaoiigfn d'interprétation se réunit en cssoomiimn reintetrse composée de duex mbemres dûment mandatés par otaisrnaigon sinaldyce représentative de salariés dnas le cahmp d'application, et anaut de représentants puor les oairtgnsainos plsorsenfleinoes d'employeurs représentatives que de représentants puor l'ensemble des oaniogtnaisrs sicdnaelys représentatives.

b) Fonctionnement

La comoimssin se réunit, après siianse par l'une des oigtviasarnos saenldcyis représentatives de salariés ou par les otrnionsiaags peirnesllenfosos d'employeurs représentatives.

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

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

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

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

49.4. ? Dispositions spécifiques à la mission d'observatoire de la négociation collective

a) Composition

La CPNPI dans sa composition d'observatoire se réunit en commission représentative composée de deux membres dûment mandatés par l'assemblée générale représentative de salariés dans le champ d'application, et autant de représentants pour les organisations patronales d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations représentatives de salariés.

b) Fonctionnement

La commission se réunit au moins trois fois par an.

Pour exercer sa mission d'observation, la CPNPI est dotée de pouvoirs d'entreprises relevant du champ d'application. Elle se réserve la possibilité de valablement prêter des accords d'entreprise conclus dans le champ d'application et déposés sur la base nitoaanle www.legifrance.gouv.fr.

Les modalités de fonctionnement et de travail de cette commission sont précisées par le règlement intérieur visé précédemment.

49.5. ? Exercice et montants du congé soical au sien des intérimaires de la CCN66

Sous réserve de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, les modalités d'exercice du congé soical au sien des intérimaires de la CCN66 sont définies comme suit.

a) Particularités aux intérimaires paritaires

Toute participation à une réunion ou une préparation d'instance ou groupe de travail paritaire mis en place d'un commun accord par les partenaires sociaux de la branche est assimilée à du temps de travail effectif. Elle ouvre droit :
? au paiement de la rémunération ;
? à un droit à l'absence qui couvre les temps de déplacements et les temps de réunions ou de préparation.

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

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

Par ailleurs, pour la participation aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail paritaires de la branche, les participants bénéficient d'une absence de travail de la journée ou la demi-journée sur laquelle se situe la réunion. De plus, si le travail pour se rendre aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail paritaires excède le temps de travail habituel pour se rendre sur leur lieu de travail, les participants bénéficient d'une absence de travail, soit de :
? une 1/2 journée pour un temps de déplacement aller/ retour

inférieur à 3 heures sur la base du trajet direct le plus rapide ;
? une journée pour un temps de déplacement aller/ retour inférieur à 7 heures sur la base du trajet direct le plus rapide ;
? une journée et demi pour un temps de déplacement aller/ retour égal ou supérieur à 7 heures sur la base du trajet direct le plus rapide ;
? deux journées si le négociateur réside dans un département ou région d'outre-mer.

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

b) Cote de travail au titre des risques professionnels

Les pratiques recommandées la nécessité de travailler la couverture des risques professionnels.

Une négociation s'ouvrira en ce sens en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

c) Préparation des temps de préparation

Lors de l'établissement du programme annuel de travail des commissions paritaires et groupes de travail, il est établi, en fonction du nombre de réunion et du nombre de représentants admissibles dans le cadre paritaire, le temps de préparation attribué pour l'année à chaque organisation syndicale. Il est exprimé en demi-journée.

Chaque réunion supplémentaire ajoutée au calendrier en cours d'année entraîne une augmentation de ce forfait.

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

L'association de salariés du fonds paritaire de la branche éditera un tableau des absences de travail au titre d'absence d'1/2 journée que nécessaire par l'organisation syndicale.

Le salarié mandaté devra travailler au moins 10 jours à l'avance à son emploi un ? bon paritaire ? pour l'ensemble du lieu et de la date de la réunion de préparation.

Ce bon devra être retourné à l'association de salariés du fonds paritaire de la branche par l'employeur pour l'ensemble du lieu et de la date de la réunion de préparation.

d) Particularités financières

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

Sont pris en charge à minima, par le fonds du paritarisme, pour les salariés admissibles à siéger dans les instances paritaires :
? les frais de transport sur la base d'un billet de train SNCF 2e classe, ou, si le déplacement est effectué en avion, sur la base du tarif économique ;
? les frais d'hébergements (incluant le petit-déjeuner) pour un minimum de trente-trois fois le minimum garanti par nuit ;
? les frais de repas pour un minimum de 6 fois le minimum garanti par repas.

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

La participation aux réunions et groupes de travail paritaires de la commission nationale paritaire technique de prévoyance obéit à des règles de financement spécifiques (voir ci-après).

e) Règlement intérieur

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

49.6. ? Création d'une association paritaire de gestion

Il est créé une association paairirte de financement des icnnesas peairitrs ayant pour mossiin la gesiotn du fodns du piramiatrse mis en pclae dnas le périmètre défini précédemment et conformément aux dsiipnostios conventionnelles.

Sont mrebems de l'association les otaognniarsis sdceniayls représentatives de salariés et les ogoiranasts psrofnelolniees d'employeurs représentatives dnas le périmètre du présent accord, conformément aux arrêtés de représentativité en vigueur.

Les sattués déterminent la gouvernance, dnont un ceisonl d'administration auquel paripicte de doit caqhue oitsrgaoinan sdyinlcae représentative de salariés et cqhaue osraigtaonin pinlsnorlfeosee d'employeurs représentative, conformément aux arrêtés de représentativité en vigueur.

L'association met en place un règlement intérieur qui détermine nnmomtaet les modalités de ctocle des cutnrotibnois et de rseurmonmbet des frais.

Les prtaniaeres scuaiox cherchent, à taerrvs les naveux de prise en chgrae et la nruate des remboursements, à farvosier la mixité des délégations des oasngnoriats syladinces de salariés et des onnasogitrias ponisselelenfors d'employeurs.

49.7. ? Finalité du fodns du paritarisme

Les fodns collectés snot destinés à rembourser, pour les représentants salariés et employeurs, sur jftitifcausis :

- ? les tpmes d'instances ;
- ? les tmeps de préparation ;
- ? les temps de trasprot pour se rndere aux réunions patriaires ;
- ? les faris de repas, tsrnproat et d'hébergement ;
- ? les frias aenxnes liés au mnaadt de négociateur (par exemple, firas de parking, frias de garde, etc.) ;
- ? les seaairls des pttacirpnias aux réunions peirtarais et aux temps de préparation à l'appui de celles-ci ;
- ? l'ensemble des ropartps prévus par le cdoe du traavil et les covontinnes cveetliclos du champ d'application du fonds, notneamnt le roaprt égalité femmes/ hmeoms et le ropaprt sur la négociation coclivlete ;
- ? les études et eirpxsetes demandées par la CPNPI ;
- ? les ftomaniros demandées par la CPNPI ;
- ? les faris de ctoclee et de ftnneoioenncmt de l'association prriiate visée à l'article 49.6.

À la clôtur des comptes, les fnods non consommés fnot l'objet caqhe année d'une atcioffen décidée en CPPNI. Ils snot :

- ? snot reportés sur l'exercice savunit ; et/ ou,
- ? snot affectés à une soneubtvn aux onnsarogitias saycndleis représentatives de salariés et aux oianagirsnots poioseslernenfls représentatives d'employeur au ttre des frais de suutctre engagés dnas le cdare du fontinncneeomt du paritarisme, dnas les coiotinnds de répartition égalitaire irtncise au règlement du fonds.

49.8. ? Motnant de la crboontitun et modalités de recouvrement

La couonbriitn financière instaurée par le présent arcocd est fixée à 0,0033 % de la masse slarilaae btrue déclarée dnas la DSN au 31 décembre de l'année N-1. Elle est appelée, cqhaue année, dès le 1er euro.

Pour faeinnr les dsotpiinsis prévues à l'article 3, la citroitbuon financière est portée à 0,0061 % de la masse srailalae brtue déclarée dnas la DSN au 31 décembre de l'année N 1 pour les 3 premières années.

Le règlement intérieur déterminera l'organisme en craghe de la ceoclte des fonds.

Article 49 bis - Commission nationale paritaire technique de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2020

Le suvii et la msie en ?uvre du régime ctilleocf de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et complémentaire santé) se fiat paritairement, à tarrevs la (les) commission(s) nationale(s) paritaire(s) technique(s) de prévoyance (CNPTP), qui puet être une cmiomiossn ierhcabrntte le cas échéant.

Titre VIII : Mesures transitoires

Article 46 - Intégrations

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Pour la cutiotostntin itiinlae de chaun des cpros de poeersnnl prévus en aneexns à la présente convention, il srea procédé dnas les cidinnoots ci-après définies à l'intégration de tuos les salariés ptanmrnees qui, à la dtae d'application de la présente convention, se tnevrorrut en activité de service, ou dnas l'une des poitionss assimilées à des périodes de trviaal eteciff prévues à l'article 22.

Article 47 - Reclassements

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Pour chcaun des eoplms prévus à la présente convention, ces intégrations sroent prononcées sloen le pnciripe général du resslmeecant :

- dnas l'emploi slrmiiaie ou coernpdoanrst à l'emploi tneu à la dtae d'application ;

- à un saailre majoré pour ancienneté, égal ou à défaut immédiatement supérieur à cluei dnont l'intéressé bénéficiait dnas son eoplmi d'origine,

compte tneu du fiat que la nelluvoe nimonoaitn ne sraiaut peurrocr un avaangte inférieur à cluei qui aiurat résulté de la ptrmoioin d'échelon (ou mtajorioan d'ancienneté) de l'intéressé dnas son aicnen grade.

Pour le preonssel en ftcoion dipues puls de 5 ans, le rnsaelesemct proura être prononcé en fncotion d'une ritouisnettcon ficvite de carrière dnas le gadre d'assimilation, sloen les modalités prévues à l'article 38 de la présente convention.

Les salariés auuqlxes a été antérieurement attribué un reasecselmnt iicidnirae supérieur à culei prévu à la présente cneitoovn pour luer emploi, ou qui bénéficient d'avantages pieliurtarcs non prévus à tirtte obirgatloie par laitde convention, ne pournrot se prévaloir des dstpioniisos de l'alinéa précédent.

Tout différend né de l'application du présent atricle srea soiums à la délégation régionale de la cimimssoon nlaatoine ptrriiaae de ctocaliionin prévue au deeinrr alinéa de l'article 49 de la présente convention.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe n 1 bis relative au personnel participant à un transfert d'activités total ou partiel périodique ou occasionnel, des établissements et services, camps, colonies de vacances

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques emrypuoels du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

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

Article 1er - Durée hebdomadaire de travail

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Il sera fait aticapilon pendant les périodes de trnaseft des dsopntsiiois prévues par les établissements faonniontct en irentant (art. 21, al. b).

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

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

Article 2 - Prime journalière forfaitaire de transfert

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les personnels salariés visés du présent avenant, au titre de compétence de la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors domicile personnel, bénéficieront d'une prime forfaitaire de "transfert" fixée à une valeur de 3 points de cotisation par journée inéluctable de participation, y compris les jours de congé pris pendant la période de "transfert".

Cette prime journalière forfaitaire ne s'applique pas aux personnels participant à des transferts de responsabilité.

Article 3 - Prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

A l'occasion des transferts de responsabilité d'établissements, la personne appelée à exercer les responsabilités habituellement dévolues au

deruectir (ou à son remplaçant permanent) bénéficiera pendant la durée du transfert en cas d'une prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle non sujétive à motif de ancienneté, fixée à une valeur de deux points de cotisation par journée inéluctable d'exercice de responsabilité, y compris les jours de congé pris pendant la période de "transfert".

Article 4 - Prime de service pour servitudes d'internat

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

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

- aux personnels et ceux de l'article 7 de l'annexe n° 3 pour les bénéficiaires de cette prime ;

- aux personnels et ceux de l'article 3 de l'annexe n° 5 pour les bénéficiaires de cette prime ;

- aux personnels et ceux "Educatif spécialisé" de l'article 7 de l'annexe n° 3 pour tous les personnels.

Article 5 - Conditions d'hébergement

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2003

a) Transport.

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

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

b) Nourriture.

(remplacé par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective).

c) Logement.

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

d) Équipement matériel et vestimentaire.

Pour des activités nécessitant un équipement particulier, les établissements leur fournissent à la demande des personnels

concernés, sivaunt les modalités prévues au règlement intérieur.

Article 6 - Utilisation de voiture personnelle

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Dans le cas d'utilisation par les tnsraetfs tutoax ou preatils des établissements de virutoe prlslennoee en tnat que véhicule de service, à la dmaende de l'employeur, celui-ci dvrea prdenre tetous getiarnas à ses frais, d'une cvuourrtee complémentaire par plocie d'assurance trpoiermae de tuos les resiqu esornuucs du fiat de cttee utilisation.

Cette dooipsisitn ne s'applique pas qaund le salarié concerné perçoit l'indemnité cosetprianmoe d'assurance instituée à

l'annexe n° 1 de la convention.

Article 7 - Information préalable des salariés

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Le règlement intérieur de cqaue établissement dreva obgeeionlmiatrt ceorompnr totues les idninaictos ueltis afférentes aux olabnigitos et modalités piratques de prcptittiaaon des salariés aux " trtnrafess ", cmaps et colonies, csalses de negie et de mer, et en ptcrauliier puor les salariées, mères de famille, anayt des eafntns en bas âge.

dnas les mêmes proportions.

1.3. ? Pmiers métiers

Infirmières puéricultrices : 20 pitnos par mios prévus à l'article 8 de l'annexe 4, tles qu'intégrés dnas la grlile conventionnelle.

Moniteur piraicpnl d'atelier : 20 pnitos par mios prévus à l'article 12 de l'annexe 10, tles qu'intégrés dnas la gllrie conventionnelle.

Surveillant de niut qualifié : indemnité mlenselue de 7 pnitos prévue à l'article 3, d de l'annexe 5, non cmuulbale avevc l'indemnité de rsuqsjs et sujétions spéciales prévue à l'article 3, a de la même annexe.

Maître ou maîtresse de miosan : indemnité mllneseue de 7 ptinos prévue à l'article 3, e de l'annexe 5, non cublmalue avevc l'indemnité de ruesqjs et sujétions spéciales prévue à l'article 3, a de la même annexe.

Article 1er - Salaires minima hiérarchiques

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

Les sarelais mmnia hiérarchiques au snes de l'article L. 2253-1 du cdoe du tiavarl snot constitués des éléments ci-après :

? le srlaaie icirdaine : cinfiiecoft cneoeitnonvnl multiplié par la vluar du pniot ;

? l'indemnité de sujétion spéciale de 9,21 % (à l'exclusion des salariés cdraes dnot les rémunérations révisées au trite de l'avenant n° 265 ont intégré cttee indemnité) ;

? les pmeris ? métiers ? enxiiueevsmclt visées à l'article 1.3 du présent avenant.

1.1. ? Sailare indiciaire

Au snes du présent article, le cfnifeoicet cvetinnoeonnl s'entend cmome le ccffoeiniet de l'emploi du salarié, y coprims la matjairon d'ancienneté et la sujétion d'internat lorsqu'il en bénéficie.

La veaulr du point, sravnet de bsaee à la détermination des salreaix par alpctpaoin de cnoceffities prévus à la citsisilafocan des eimlops fiugnrat aux aenexs 2 à 11 de la présente convention, est fixée comme siut :

au 1er février 2017 : 3,77 ? (avenant n° 340).

1.2. ? Indemnité de sujétion spéciale

Une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21 % du sailrae burt iriicadne est attribuée à tuos les penenslos salariés bénéficiaires de la coinvteonn cillvoecte du 15 mras 1966, à l'exception des cadres.

L'indemnité de sujétion spéciale est pbaalye mensuellement. Elle siut le srot du sriaale des psnoeenlrs bénéficiaires et est réduite dnas les mêmes proportions.

1.3. ? Pmeirs métiers

Annexe 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature

Signataires

Organisations adhérentes signataires	FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Parias , par lertte du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)
--------------------------------------	--

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

La présente annexe générale cceoronne les éléments variables, stjues à révision périodique, des dsiotiopsins en matière de salaires, indemnités, aaanevtgs en nature, etc. dnot le ppriince et les cnoioitnds snot posés dnas la cvionetnon nontiaale au titre des diptoosisins générales.

TITRE Ier : DISPOSITIONS PERMANENTES

Article 1er - Salaires

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

Les sarliaes mminia hiérarchiques au snes de l'article L. 2253-1 du cdoe du tairavl snot constitués des éléments ci-après :

? le saralie iiniarcdie : cncefiiecoft coenneitnonvnl multiplié par la vulaer du pniot ;

? l'indemnité de sujétion spéciale de 9,21 % (à l'exclusion des salariés cdraes dnot les rémunérations révisées au ttrie de l'avenant n° 265 ont intégré cttee indemnité) ;

? les premis ? métiers ? elmsivncexeut visées à l'article 1.3 du présent avenant.

1.1. ? Sirlaae indiciaire

Au snes du présent article, le ccofeeiiinfnt coinntenevnl s'entend cmome le ciefoincfet de l'emploi du salarié, y cmirops la maorotijan d'ancienneté et la sujétion d'internat lorsqu'il en bénéficie.

La veaulr du point, savrent de bsaee à la détermination des sreliias par aptioliacpn de ccttineoifefs prévus à la cfociastilaisn des eplmios firnguat aux anneexs 2 à 11 de la présente convention, est fixée comme siut :

au 1er février 2017 : 3,77 ? (avenant n° 340).

1.2. ? Indemnité de sujétion spéciale

Une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21 % du sairale burt iridicinae est attribuée à tuos les plrnseones salariés bénéficiaires de la cnoenvtoin clcivloete du 15 mras 1966, à l'exception des cadres.

L'indemnité de sujétion spéciale est pbyale mensuellement. Elle siut le srot du sialare des psolerenns bénéficiaires et est réduite

Infirmières puéricultrices : 20 points par mois prévus à l'article 8 de l'annexe 4, tels qu'intégrés dans la grille conventionnelle.

Moniteur principal d'atelier : 20 points par mois prévus à l'article 12 de l'annexe 10, tels qu'intégrés dans la grille conventionnelle.

Surveillant de nuit qualifié : indemnité mensuelle de 7 points prévue à l'article 3, d de l'annexe 5, non cumulable avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3, a de la même annexe.

Maître ou maîtresse de maison : indemnité mensuelle de 7 points prévue à l'article 3, e de l'annexe 5, non cumulable avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3, a de la même annexe.

Article 2 - Salaire minimum garanti

En vigueur non étendu en date du 21 juin 1994

Les salariés occupés à temps complet un emploi relevant de la CNCT perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé sur la base de l'indice de base 338.

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

- le sursolde « itinérant » pour :
- les époux au coefficient 329 (annexe n° 5) (7 points) ;
- les candidats-élèves aux coefficients 304, 314 et 324 (annexe n° 8) (10 points) ;
- l'indemnité de « risques et sujétions spéciales » (7 points) de l'annexe n° 5, alinéa 3, alinéa a ;
- l'indemnité de sujétion spéciale ;
- la majoration familiale de salaire.

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

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

Article 3 - Majoration familiale de salaire

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1989

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

- de la valeur du point servant de base à la détermination des salaires, pour sa part forfaitaire, d'une part ;
- et du salaire personnel brut ;
- la majoration forfaitaire provisoire de coefficient prévue à l'alinéa 4° de l'avenant n° 9 du 5 juin 1968 ;
- la majoration d'ancienneté prévue à l'article 39 de la convention ;
- la prime de sursolde pour étudiants d'internat, prévue à l'avenant n° 11, du 6 juin 1968, pour sa part variable, d'autre part,

conformément au barème ci-après.

La notion "d'enfant à charge" à retenir pour déterminer le droit au bénéfice de cette majoration est celle fixée en matière de

patrimoine familial par le titre II du livre V du code de la sécurité sociale.

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

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

Majoration familiale de salaire

En application des notions de taux "plancher" et de taux "plafond" de la partie virgule de la "majoration familiale de salaire" instituée par l'article 3 de l'annexe n° 1 de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966, le tableau de décompte de ladite majoration est remplacé par le tableau ci-après, avec effet au 1er septembre 1989.

1. - TUAX PHNAECLR FORFAITÉ (1) applicable jusqu'au coefficient de base professionnelle 645 exclu (avant prise en compte du sursolde « itinérant » et des indemnités éventuelles)		
MONTANT TOTAL MENSUEL DE LA MAJORATION (2)		
Nombre d'enfants à charge	Partie fixe	Partie variable en points de coefficient
1 enfant	-	4 points
2 enfants	70 F	20 points
3 enfants	100 F	54 points
Par enfant en plus du 3 ^e	30 F	40 points

2. - TUAX NORMAL à partir du coefficient de base professionnelle 645 inclus (avant prise en compte du sursolde « itinérant » et des indemnités éventuelles)		
Nombre d'enfants à charge	Partie fixe	Partie variable en % du salaire de base (3)
1 enfant	4 points	-
2 enfants	70 F	3 % du salaire de base majoré pour ancienneté (3)
3 enfants	100 F	8 % du salaire de base majoré pour ancienneté (3)
Par enfant en plus du 3 ^e	30 F	6 % du salaire de base majoré pour ancienneté (3)

3. - TUAX PLAFOND à partir du coefficient de base professionnelle 1028 inclus (non comprises éventuelles indemnités en points)		
Nombre d'enfants à charge	Partie fixe	Partie variable en points de coefficient
1 enfant	-	4 points
2 enfants	70 F	32 points
3 enfants	100 F	85 points
Par enfant en plus du 3 ^e	30 F	64 points

(1) Effet au 1er septembre 1989.
(2) Montant total arrondi au centime supérieur.
(3) Y compris sursolde « itinérant » et primes et indemnités en points, éventuels.

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

- si le "chef de famille" perçoit la mriojaaotn flaiiamle de slairae (ou indemnité correspondante) à trite pnroneesl et zeul que sioit l'employeur à un tuax supérieur ou égal à cueil auqeul puet prétendre son coniojnt : pas de pnaieemt au cinoojnt ;

- si le "chef de famille" perçoit la mtrajoaion fillmaaie de sarlaie (ou indemnité correspondante) à ttire pennroesl et zeul que sioit l'employeur à un tuax inférieur à culei aeuuql puet prétendre son conoijnit : pneiemat au conjoint, sur pcoïdurton de jciftsioatunis périodiques, du mnoant de la différence ;

- si le "chef de famille" ne perçoit pas de majaitroon flmiaalie de slairae (ou indemnité correspondante) : panmieet au cnonijot de la mrtioaioan flaiilame de sraiale sur proudicotn de jtinitsfiocus périodiques de non-perception par le "chef de famille".

Article 4 - Logement

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2003

Le salarié logé à ttire grauitt ou mnyonaent ptatoicripan lcoative signera, en anxene du cotanrt de travail, un crnotat de msie à dptosiiiosn de lnmoeget qui en déterminera les cioonindts d'occupation et d'entretien courant.

La jiscsaonue du lngemeot est nécessairement précaire et ne puet cetnourir au-delà du trmee du cnrtoat de taivral dnot elle est un accessoire.

En cas de rptuure du catornt de travail, le diort à l'occupation des lieux csese dès la rupture. En cas de leogmnet non meublé, un délai de 1 mios srea accordé au salarié puor eeuetfcr son déménagement.

En cas de décès du salarié, dnas l'exercice de ses fonctions, la vueve et les enfants à caghre pveenut csnervoer le lmegeot penadnt tiors mois.

A. - Lemenotgs founris à trtie gratuit

Le leegomnt funroi à trtie gtiaut aux salariés est un aavntage en nature. Sa veaulr est évaluée conformément aux dsniipsotios réglementaires alemcuneetlt en vuugeir (1).

Lorsque l'avantage en natrue lié au lenomget ctnsutioe une parite de la rémunération de l'indemnité d'astreintes, puor le culcal de ctete indemnité, l'évaluation de la vluar lctivaoe du lmenoget à pnrrde en cmpote est celle appliquée en 2003 puor le clucal de cette indemnité.

Si, par nécessité de service, le salarié ne puet acmolipcr ses foncitions snas être logé dnas les laoucxs où il tivaarlle (le ponesenrl de sécurité, de gnnredagiae et de conciergerie) :

- la veular du lenemogt fnuori à trtie gtiaut dnot il bénéficie subit un atnmeatbet de 30 % de la veaulr lctivaoe (ou, à piartr du 1er jiaenvr 2007, 30 % de la veular forfaitaire) ;

- en cas de snuoisspen de coantrt de tariavl au-delà de 3 mois, le salarié ne cvreesorna pas la jinsuosace de son logement, suaf décision puls fabaolvre de l'employeur.

B. - Lgmoeetns furinos à titre onéreux

A l'exception des salariés puor lusleeqs la nécessité de lmegeont est liée à la fonction, les établissements ne snot pas tneus d'assurer le lmoenget du personnel.

Toutefois, lrsouqe l'association fnuoroit un leegomnt manonyent pttcopaairin loaicvte du salarié, il ne srea considéré cmome un agnaavte en nurate que si la piatirtioacpn du salarié est inférieure à la veaulr laovtcie snarevt à l'établissement de la txae d'habitation. Un tel aagantve en nrutae est évalué par la différence entre la vulear ltavocie et la ptpiaoirtcian versée par le salarié.

La piptacoritian ltaocvie et les ateaavgns anexens seornt précomptés mneuleenemlst sur les salaires.

C. - Aisrsoccees au logement

Les acseicosres au longemet (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) snot également évalués conformément aux dptissnoois réglementaires en veuigur (1).

A défaut de psire en carhge par le salarié, ils cuotentisnt un anatage en nature.

(1) Arrêté du 10 décembre 2002 (JO n° 301 du 27 décembre 2002, pgeas 21750 et 21751).

Article 5 - Nouriture

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2003

A. - Ftruuirone des reaps à tirte gratuit. - Principe

Le rapes furoni à trtie gatiurt aux salariés est un atvgaane en nature. Sa vealur est évaluée conformément aux dsioipitsnos réglementaires amnlueeteclt en vueiugr (1).

B. - Fuoniurtre des rpaes résultant

d'une oigatlbain pfronslensileoe ou pirs par nécessité de service

Les rapes fniorus guntmieeatrt aux pornnesles qui, par luer fonction, snot amenés par nécessité de secivre à pdnrere luer rpaes aevc les pnoesners dnot ils ont la chgare éducative, pédagogique, sioalce ou plsiqyoogchue et dnot la présence au moenmt des rapes résulte d'une otbagoliin poenerlinssfloefunigrat sioit dnas le pejrot pédagogique ou éducatif de l'établissement, sioit dnas un domnuect de nutrae contractuelle, ne snot pas des agnavaets en nuarte et n'ont, dès lors, pas à être réintégrés dnas l'assiette des caottoiins sociales.

La futnuorrie des rapes n'est pas due pnndeat les périodes d'absences, mêmes rémunérées.

La litse du pnsrneol bénéficiant d'un rpaes par nécessité de screvie est fixée par l'association euoelpmyr dnas cquahe établissement après aivs des représentants du personnel.

C. - Peonsenrl de cuisine

Le pseernol de cunsiie (cuisinier, commis, agnet de cuisine, et toute psnornee appelée à ppteaiirc à la préparation du repas) bénéficie de l'avantage en nurtae rpaes chauqe fios que son hraorie de taviral est criomps dnas la tnhcare 11 heures-14 hurees ou/et 18 heures-21 heures.

Pendant les périodes de congés payés et d'absences rémunérées, l'avantage en ntuare rpaes est maintenu, une indemnité carrdetpnsoone (2) se stiabusntt à la furtuoirne du repas. Cette indemnité est due sur la bsae du nrbmoe de jorus hlmeeteilanbut travaillés et selon les heaoirrs définis à l'alinéa 1.

Si, par cvnaceonne personnelle, le salarié roecnne à cnoemosmr le rpaes fourni, celui-ci srea tuot de même estimé comme anvatgae en nature.

D. - Forruinute collvitece des reaps à trtie onéreux

Selon les modalités fixées par l'association employeur, les salariés poruonrt bénéficier de la froiutnrue de rpaes menynnaot une participation.

La pripotaaciitn du salarié est fixée par l'association employeur. Toutefois, elle ne pourra pas être inférieure à 50 % du mantont réglementaire fixé puor l'évaluation du rapes fnuori à titre gatiurt (3).

(1) Arrêté du 10 décembre 2002 (JO n° 301 du 27 décembre 2002, pages 21750 à 21751).(2) 4 ? en 2003.(3) 2 ? en 2003.

Article 6 - Vêtue et outillage de travail

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

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

Article 7 - Frais professionnels

En vigueur non étendu en date du 10 mai 2004

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

(en euros)

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

Annexe 2 Personnel de direction, d'administration et de gestion

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des assistants sociaux, ayants droit du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

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

Les définitions, caractéristiques et modalités de ces personnels sont fixés par la présente annexe.

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

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

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

Article 8 - Indemnités kilométriques

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1985

(Remplacé par avenant n° 152 du 9 septembre 1983 et modifié successivement) (1).

NB : (1) Voir les annexes relatives aux indemnités kilométriques.

Article 10 - Indemnité pour travail des dimanches et jours fériés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1992

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

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

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

Article 2 - Durée, révision

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

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

Article 6 - Congés payés annuels supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, les personnels visés par la présente annexe ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pour les intérêts du service, aux conditions suivantes.

Directeur, directeur adjoint, chef des services de CERAI et directeur adjoint de CERAI : 6 jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre.

Autres personnels : 3 jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre.

La détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4e alinéa

Article 7 - Indemnités

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

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

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

En application de ce principe sont versées les indemnités ci-après :

a) Indemnité de gestion et de responsabilité

Annexe 2 Classification des emplois Personnel de direction, d'administration et de gestion

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques éprouvées du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article - E. - EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE D'ADMINISTRATION ET DE GESTION

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Dans un établissement ou un service dont l'importance ou la spécificité justifient la création de l'un des emplois référencés à la rubrique " Antacsoois ou osmnrageis ".

Dans une activité ou un organisme dont la spécificité justifiait la création de l'un des emplois référencés à la rubrique " Eemstbsneitas ou secevriss ".

Le classement coexistait en raison de la création de l'un des emplois créés.

Article - E 1. - Agents de bureau

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

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

Déroulement de carrière	Coefficient
-------------------------	-------------

Les pléniers assumés des responsabilités de caisse et non classés, soit comme cadre, soit dans un emploi de comptabilité ou d'économat, bénéficient d'une indemnité mensuelle forfaitaire de 10 points de coefficient cointervenant covoluntairement de travail.

L'indemnité de gestion et de responsabilité au taux de 20 points de coefficient cointervenant covoluntairement est supprimée.

Article 8 - Classement fonctionnel

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 1999

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

Pour les directeurs, directeurs adjoints et chefs de direction, les points sont reportés à l'annexe n° 6.

De début	371
Après 1 an	374
Après 3 ans	381
Après 5 ans	386
Après 7 ans	391
Après 10 ans	400
Après 13 ans	406
Après 16 ans	415
Après 20 ans	421
Après 24 ans	432
Après 28 ans	445

Par l'avenant n° 250, les emplois collectifs "employé de bureau" et "dactylographe" sont regroupés sous la dénomination "agent de bureau".

Article - Agent administratif

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Exécute les travaux de classement de documentation, de sténographie, de dactylographie, de bureautique, de saisie informatique et des tâches administratives simples.

Accessible aux pléniers titulaires d'un niveau V.

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Par l'avenant n° 250, les emplois ctenonenvlions de "archiviste-documentaliste", "agent administratif", "commis d'économat", "sténodactylographe", "secrétaire sténodactylographe" sont regroupés sous la dénomination "agent administratif".

Article - Agent administratif principal

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

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

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

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

Par l'avenant n° 250, les emplois ctenonenvlions de :- anget aisantitdmirf papnriicl ;- secrétaire sténodactylo praticienne ;- aide-comptable ;- rédacteur comptable ;- cmmios pcirpnial d'économat, sont regroupés sous la dénomination " Agent administratif principal".

Article - Technicien qualifié

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relatives d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de fonctions générales et de fonctions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en œuvre les moyens nécessaires, avec des compétences pour être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour les résultats et prévoir les moyens d'exécution.

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

A titre d'exemple, sont classés dans cette catégorie les salariés dont l'emploi est regroupé par le présent article, ainsi que les professeurs informatiques.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	411
Après 1 an	424
Après 2 ans	438
Après 3 ans	453
Après 5 ans	465
Après 7 ans	482
Après 9 ans	501

CLASSEMENT ACTUEL		NOUVEAU CLASSEMENT		
Echelon	Coef.	Echelon	Coef.	Ancienneté d'échelon

Après 12 ans	513
Après 15 ans	527
Après 18 ans	556
Après 21 ans	587
Après 24 ans	617
Après 28 ans	652

Par l'avenant n° 250, les emplois ctenonenvlions de :- secrétaire médicale ;- secrétaire médicale praticienne ;- secrétaire administratif (2e classe) ;- comptable (2e classe) ;- rédacteur comptable ;- secrétaire de direction (niveau I) ;- agent d'économat, sont regroupés sous la dénomination " Technicien qualifié".

Article - E 5. - Technicien supérieur

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

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

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

Accessible aux personnes titulaires d'un BTS, DUT, etc., et aux techniciens qualifiés comptant au moins 10 ans d'ancienneté dans cette fonction ou dans un emploi équivalent.

A titre d'exemple, sont classés dans cette catégorie les salariés dont l'emploi est regroupé par le présent article, ainsi que les professeurs-programmeurs.

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

Par l'avenant n° 250, les emplois ctenonenvlions de :- comptable (1re classe) ;- secrétaire administratif (1re classe) ;- économiste (2e classe) ;- secrétaire de direction (niveau II), sont regroupés sous la dénomination " Technicien supérieur".

Article - Tableau de reclassement à la date d'effet de l'avenant n 250

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Début	421	Début	434	Conservée
Après 2 ans	467	Après 3 ans	478	Conservée
Après 4 ans	512	Après 7 ans	537	Conservée
Après 6 ans	539	Après 9 ans	570	Conservée
Après 8 ans :				
- 1 an	577	Après 11 ans	581	Conservée majorée de 12 mois
+ 1 an	577	Après 14 ans	615	Conservée majorée de 12 mois
Après 10 ans	616	Après 17 ans	647	Conservée majorée de 12 mois
Après 12 ans	652	Après 20 ans	679	Conservée majorée de 12 mois
Après 15 ans :				
- 4 ans	691	Après 24 ans	714	Conservée
+ 4 ans	691	Après 28 ans	762	Nulle

Annexe 3 : Personnel éducatif, pédagogique et social

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des assistants sociaux laïques professionnels du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services du champ d'application prévu à l'article 1er de la convention, de la mission de direction des techniques éducatives, pédagogiques et sociales.

Les définitions, conditions d'application et modalités de ces dispositions sont fixées par la présente annexe.

Article 2 - Durée - Révision

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

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

Article 3 - Conditions de recrutement

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

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

Article 5 - Durée hebdomadaire du travail

En vigueur non étendu en date du 12 mars 1999

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

En toute hypothèse, la durée du travail des salariés concernés par les dispositions susmentionnées est :

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

Article 6 - Congés payés annuels supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, ont droit au bénéfice de 6 jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, et plus au mieux des intérêts du service. La détermination du droit à ce congé est précisée par référence aux périodes de travail prévues au 4^e alinéa de l'article 22.

En regard des dispositions particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant la période des vacances estivales, le personnel éducatif bénéficie, en complément des congés de travail inhérents à cette période, dans la limite maximale de 6 jours consécutifs, d'un congé payé supplémentaire.

Indemnités

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Comme pour le normal, les indemnités pour sujétions particulières ont été intégrées dans les traitements prévus aux échelons de la présente annexe.

Toutefois, aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la loi n° 100 du 11 juillet 1994, ne s'ajoutent pas les majorations d'ancienneté, à un taux mensuel fixé conformément à la valeur d'un nombre de points de coefficient de salaire de base.

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

a) Indemnité de " qualification spécialisée " Psychologie.
(Dispositions supprimées par l'arrêté n° 250 1994-07-11)

b) Indemnité de " qualification spécialisée " Service social.
(Supprimée par l'arrêté n° 67, article 4, du 2 mai 1974.)

c) " Prime forfaitaire mensuelle ".

A compter du 1er janvier 1975 une prime forfaitaire mensuelle d'un montant de 100 F est attribuée aux agents médico-psychologiques.

Cette prime est payée mensuellement et à terme échu. Elle est réduite, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le salaire.

Les traitements sont eux-mêmes de valeur indemnité.

Prime de service pour sujétions spéciales.

Les chefs de service éducatifs et éducateurs de clubs et équipes de prévention bénéficient d'une majoration forfaitaire de leur coefficient de base, intégrée au traitement dont elle suit le sort, et donnant lieu aux majorations d'ancienneté affectant l'emploi considéré.

Cette majoration est fixée à :

- Chef de service éducatif : 15 points.

- Educteur : 12 points.

Cette prime n'est pas cumulée avec l'une ou l'autre des indemnités dont pénétré le bénéficiaire dans le cadre de son emploi de cadres ou équipes de prévention.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2000

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

Toutefois, aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la loi n° 100 du 11 juillet 1994, ne s'ajoutent pas les majorations d'ancienneté, à un taux mensuel fixé conformément à la valeur d'un nombre de points de coefficient de salaire de base.

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

a) Indemnité de « qualification spécialisée » Psychologie (supprimée par l'arrêté n° 250 du 11 juillet 1994, agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO du 28 septembre 1994).

b) Indemnité de « qualification spécialisée » Service social (supprimée par l'arrêté n° 67 du 2 mai 1974).

c) « Prime forfaitaire mensuelle » (supprimée par l'arrêté n° 250 du 11 juillet 1994, agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO du 28 septembre 1994).

d) Indemnité mensuelle (applicable jusqu'au 30 avril 2001, à compter du 1^{er} mai 2001 se reporter à l'annexe 6).

Le chef de service qui exerce une fonction de direction, son établissement ou service étant en dehors des circonscriptions territoriales pour avoir un directeur, bénéficie d'une indemnité mensuelle de 30 points.

Le chef de service qui, en l'absence de directeur adjoint, est chargé en complément de sa mission du remplacement total et permanent du directeur pendant ses absences, bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points.

Ces indemnités suivent le sort du salaire et sont réduites dans les mêmes proportions que celui-ci.

Peut bénéficier de l'une ou l'autre des indemnités prévues ci-dessus :

Le chef de service éducatif - Annexe 3

Le chef de service pédagogique - Annexes 3 et 9

Le conseiller pédagogique - Annexe 3

L'éducateur technique chef - Annexe 3

L'assistante sociale chef - Annexe 3

Le chef de service aménageur - Annexe 3

Le chef de service paramédical - Annexe 4

Le chef de service des services médico-sociaux - Annexe 10

Le chef de service - Annexe 10

(Avenant n° 250 du 11.7.1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994.).

2 - Pour remédier à la grave pénurie de personnels éducatifs dans les internats, il est institué un statut de personnel interne. (Avenant n° 202 du 27 juin 1989, agréé par arrêté du 11 août 1989, JO du 25 août 1989).

3 - Prime de service pour sujétions spéciales

Les chefs de service éducatif et éducateurs de clubs et équipes de prévention bénéficient d'une majoration forfaitaire de leur coefficient de base, intégrée au traitement dont elle suit le sort, et donnant lieu aux majorations d'ancienneté affectant l'emploi considéré.

Cette majoration est fixée à :

- Chef de Service Éducatif (applicable jusqu'au 30 avril 2001, à compter du 1^{er} mai 2001 se reporter à l'annexe : 15 points

- Educateur : 12 points.

Cette prime n'est pas cumulée avec l'une ou l'autre des indemnités dont pénétré le bénéficiaire dans le cadre de son emploi de cadres ou équipes de prévention.

(Avenant n°41 du 24 juillet 1972 à effet du 1er septembre 1972).

4 - Pimre pour les pénalises taaailnlvt en CER

(Ajoutée par avenant n°268 du 29 mai 2000, agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO du 27 septembre 2000 alpbcaiple à compter du 1^{er} octobre 2000)

Avenant n°295 du 10 mai 2004, agréé par arrêté du 14 décembre 2004, JO du 28 décembre 2004, aillppcabe à compter du 1^{er} janvier 2005 : Les dstsoniipis de l'avenant n°268 riletat aux psrneonles éducatifs et de silnrealvce de niut des ceretns éducatifs renforcés (CER) snot étendues aux mêmes catégories de salariés exerçant leur activité dans un cretne éducatif fermé (CEF).

Il est institué une prime au bénéfice des psnerolens éducatifs et de selariuvlncne de nuit, tirllavanat dans un cnrtee éducatif renforcé habilité justice, du fiat de la spécificité des jeunes pirs en cahgre au trite de l'ordonnance du 2 février 1945 revaitle à l'enfance délinquante.

Le matnot mnuseel froafiiatre de cttee pmrie est fixé à 40 ptnois pour les salariés à tmepr pelin ; ce moatnt est proratisé pour les salariés à tmepr partiel.

Cette pmrie n'est pas réduite en cas de poieercptn des pmries définies aux alcirtes 2 et 3 de l'annexe 1 bis de la cntnvoeoin collective.

Article 8 - Majoration d'ancienneté

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Conditions de " rsemnaceelst " des prsnneeols éducatifs ttiebruiars de l'action d'adaptation ou de farmtiooin en cruos d'emploi.

En tnat que pmrotoion professionnelle, par dérogation aux dsiniiooptss du 1er alinéa de l'article 38 de la convention, et en aplapicton du 2e alinéa de l'article 39 de la convention,

à cmpteor de l'obtention de leur ttrie de qaiiiflucton d'emploi conventionnel, les pennolsres éducatifs en fonction, ci-après,

sont reclassés dans leur noeuvl eplomi cioevetnonnl à un échelon de " mtiaooajrn pour ancienneté " dnonant srlaaie égal ou

Annexe 3 : Classification des emplois et coefficients de salaires du personnel éducatif, pédagogique et social

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le scdynait naotinl des aiaoasnotcs laïques epruoeylms du setuecr sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, bleruavod de Reuilly, 75012 Paris, par lttere du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Prais, par lertte du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article - Educateur spécialisé - Jardinière

à défaut immédiatement supérieur à celui perçu dans leur emploi précédent.

Si cet avnagte est inférieur à celui résultant de l'avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi, l'intéressé cnrvsoreea dans son noeuvl échelon de " martioojan d'ancienneté " l'ancienneté qu'il aavt aqiusce dans l'échelon de " mrjtiaaon d'ancienneté " de son précédent emploi, à cerccunore de la durée mynonee exigée.

Aide médico-psychologique qualifié (arrêté du 4 septembre 1972).

Moniteur-éducateur aanyt aqius sa qiilucaoiaftn :

- dans le crdae de l'action d'adaptation, et jstuanfit du " Cticiaeraft nitnoaal " de qicofaatuilin régulièrement délivré par le CAETNI ;

- au ttrie de la foarmtooin en cruos d'emploi instituée par décret n° 73-117 du 7 février 1973.

Educateur spécialisé aynat acuis sa qilaiiatcofun :

- dans le crade de l'action d'adaptation et jitsuaftn du " Cetaicirft naaitnol " de qiuaifiitalcon régulièrement délivré par le CTEANI ;

- au ttrie de la foomitran en cours d'emploi instituée par décret n° 73-116 du 7 février 1973.

Educateur siolcare (avec CAP) à cemtopr de l'obtention du cftelaiact d'aptitude pédagogique.

Educateur sailcore spécialisé à cemtopr de l'obtention du CAEAI.

Article 11 - Surveillance de nuit

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1978

Dans le cas où le pensneol éducatif en iatenrnt est appelé à amusesr en cambhe de " vlelie " la responsabilité de slnrevaiucle nocturne, ce seircve s'étend, du cuocher au leevr des pensionnaires, snas que sa durée psiuse excéder 12 heures.

Ce srvciee fiat l'objet d'une cmntisoeaopn dans les cnidonois saeiuntvs :

- les 9 premières hereus snot assimilées à 3 hereus de tavrail éducatif ;

- enrte 9 et 12 heures, cqhaue herue est assimilée à 1/2 huree de tairval éducatif.

d'enfants spécialisée

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Educateur spécialisé

Avant le 1er mars 1973 :

Justifiant d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de fmtaroion d'éducateurs spécialisés fanruigt sur la litse annexée à la présente conintoven (annexe n° 3 A), ou rnonecu cmome tel au ttrie des altrecis 6, 10 ou 11 des aocrdcs de tvraail ARSEA/ANEJI du 16 mars 1958, ou des doioitpisnss réglementaires anoaulegs ultérieures.

Après le 1er mars 1973 :

Justifie :

- de la rnsaiscennace de qaflociutain oubente au ttrie des altercis 6, 10 ou 11 des adrcos naoiatnux de traaiivl ARSEA/ANEJI du 16 mars 1958 ;

- d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de fmoaitron d'éducateurs spécialisés frunaigt sur la litse

annexée à la présente cvioetonn (annexe n° 3 A) ;

- du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (décret n° 67-138 du 22 février 1967, modifié par décret n° 73-116 du 7 février 1973) ;

- du cctreifa ntainoal de qiialtucofian d'éducateur spécialisé régulièrement délivré par le CNEATI au trtie de l'action d'adaptation (protocole d'accord du 4 juin 1969, ceovnonitn de tpe B du 3 décembre 1966).

Bénéficiaire de ce cnsselmaet à trite de carde d'extinction peoesrnnl des pshychagénéistes répondant aux cniidonots de l'article 5 de l'avenant n° 64 du 2 mai 1974.

Jardinière d'enfants spécialisée

Cadre d'extinction.

Justifiant du diplôme d'Etat de jardinière d'enfants et de la spécialisation " Enanfce inadaptée " définie par le ministère des aifraefs sociales.

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783

(1) Aevc sujétions d'internat spécialisé (annexes n° 3, n° 9 et n° 10) et jardinière d'enfants spécialisée (annexes n° 3 et n° 9).

Article - Aide médico-psychologique

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Seconde les éducateurs dnas les tâches éducatives en vue d'une astnsiasce individualisée auprès des mnuiers handicapés dnst l'état piqsyhue ou phqcuise l'impose dnas les établissements ravenect des itfnufnaiss mtueaux profonds, des grdnas handicapés moteurs, des imfrneis mretuos cérébraux, des entfnas atitnets de tuborles associés importants.

Justifie du careifictt d'aptitude délivré au nom du secrétaire d'Etat à l'action sloicae et à la réadaptation par le cehf du sverice régional de l'action sinatriae et sociale, au trite de l'arrêté ministériel du 4 srmpeete 1972 (tel que modifié par l'avenant n°48 du 11 arivl 1973).

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511

Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Aevc sujétions d'internat.		

Ce noauevu csasmelet icnult la prmie spécifique « sgaonints » de 5,5 points qui se tourve de ce fiat supprimée.

Article - Auxiliaire de vie sociale

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Titulaire du diplôme d'Etat de vie socialie (DEAVS)

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Aevc sujétions d'internat.		

Les salariés taiturleis du diplôme d'Etat de vie sloicae déjà en pstoe au mnemot de l'entrée en vgeuuir de cet aanvent sorent reclassés au cnificieoft égal ou immédiatement supérieur. Le cnoicefiect de rémunération anisi obtneu ne derva pas être inférieur au cfiofeinet dnst le salarié en potse auirat bénéficié en cas de rmentuecet direct. Dnas cette hypothèse, le ccifefneoit puls fblaaorve dvera être appliqué.

Article - Educateur scolaire avec CAP

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 1994

Justifiant :

- siot du ceftaciirt d'aptitude pédagogique ;

- ou du diplôme d'instituteur ;

- ou du cificiart de qiaafcltiouon aux foconnits d'éducateur scariloe ronnectu par le mintsire des aairffes seloicacs et otbneu avnat le 31 décembre 1992.

Déroulement de carrière	Périodicité	Coefficient
Début	1 an	411
Après 1 an	1 an	424
Après 2 ans	1 an	438
Après 3 ans	2 ans	453

Après 5 ans	2 ans	465
Après 7 ans	2 ans	482
Après 9 ans	3 ans	501
Après 12 ans	3 ans	513
Après 15 ans	3 ans	527
Après 18 ans	3 ans	556
Après 21 ans	3 ans	587
Après 24 ans	4 ans	617
Après 28 ans	-	652

Article - Educateur scolaire avec baccalauréat

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Justifiant du bveert élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet.

échelon	Coefficient
Début	393
Après 1 an	407
Après 3 ans	423
Après 5 ans	447
Après 7 ans	462

Après 9 ans	481
Après 11 ans	501
Après 13 ans	516
Après 16 ans	528
Après 19 ans	557

Article - Moniteur-éducateur

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 1994

Avant le 1er mars 1973 :

Dans les établissements autorisés par les pvruioos pilcbus à uiltseir cette catégorie de personnel, exerce son activité éducative cijnnoneteot avec les éducateurs spécialisés et jftuise du diplôme ou du ctfraeicit d'aptitude délivré par l'un des ceentrs de foamritn fgnuiait à la ltsie annexée à la présente cennvoiton (annexe n° 3 B) oenbtu après 2 années de frotaimon théorique et pratique, du baccalauréat cepomlt et de la rnaacosnisncee d'aptitude aux foconints éducatives, après un sgtae de 3 mois, par les coisimmons de présélection des écoles d'éducateurs spécialisés, ou du cceitfirat d'aptitude à la fooitncn oentbu après sélection et eircecxe pnndaet cniq années au mnois de finootncs éducatives en qualité de stagiaire.

Après le 1er mars 1973 :

Justifie du diplôme ou cfcaiertt d'aptitude délivré par l'un des ceentrs de foamirton fgjunart à la litse annexée à la présente cionvtonen (annexe n° 3 B) obtenu après 2 années de ftrioiman théorique et pratique, du ciracitfet d'aptitude aux fntoiocns de moniteur-éducateur (décret n° 70-240 du 9 mars 1970, modifié par décret n° 73-117 du 7 février 1973) ou du cicrfaetit ntaeonil de qcolutaiaifn de moniteur-éducateur régulièrement délivré par le CENATI au trite de l'action d'adaptation (protocole d'accord du 4 juin 1969, ceinonvton du tpye B du 3 décembre 1966).

Déroulement de carrière	Périodicité	Coefficient	Coefficient (1)
Début	1 an	411	421
Après 1 an	1 an	424	434
Après 2 ans	1 an	438	450
Après 3 ans	2 ans	453	464
Après 5 ans	2 ans	465	476
Après 7 ans	2 ans	482	493
Après 9 ans	3 ans	501	513
Après 12 ans	3 ans	513	525
Après 15 ans	3 ans	527	539
Après 18 ans	3 ans	556	568
Après 21 ans	3 ans	587	600
Après 24 ans	4 ans	617	630

Après 28 ans	-	652	665
--------------	---	-----	-----

Effet au 1er août 1994.

(1) AVEC sujétions d'internat.

Article - Technicien de l'intervention sociale et familiale

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Titulaire du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale

Déroulement de carrière	Coefficient	Coefficient (1)
Début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665

(1) AVEC sujétions d'internat.

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet article seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient du salarié en poste au moment de l'obtention du diplôme. En cas de promotion directe, le coefficient de rémunération sera celui du poste occupé.

Article - Educateur de jeunes enfants

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Educateur de jeunes enfants titulaire du diplôme d'educateur de jeunes enfants

Exercant dans des établissements et services de l'enfance inadaptée qui requièrent une formation et affectés à l'éducation et aux soins de jeunes enfants de 18 mois à 6 ans.

Déroulement de carrière		
Périodicité	Coefficient	Coefficient (1)
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597

Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783

(1) AVEC sujétions d'internat

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat d'educateur de jeunes enfants déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet article seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient du salarié en poste au moment de l'obtention du diplôme. En cas de promotion directe, le coefficient de rémunération sera celui du poste occupé.

Article - Educateur technique

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 1994

Justifiant soit d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme acquis en équivalence et de 5 ans de pratique professionnelle dans leur métier de base après l'obtention du diplôme professionnel en cause, soit d'un baccalauréat de technicien, d'un brevet de technicien, d'un brevet d'enseignement industriel ou d'un diplôme d'enseignement technique de niveau équivalent ou supérieur et de 3 ans de pratique professionnelle dans leur métier de base.

Les éducateurs techniques recrutés en vue de la formation spécialisée « Ennferme inadaptée » sont titulaires de l'emploi spécifique ainsi défini.

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

Article - Monitrice d'enseignement ménager

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

En voie d'extinction (diplôme délivrée jusqu'en 1971).

Travailleuse sociale exerçant des fonctions pédagogiques auprès de mineurs et titulaire du diplôme d'Etat de monitrice d'enseignement ménager : 2 parties.

échelon	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447

Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Article - Conseillère en économie familiale et sociale

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 1994

Travailleuse soalice qualifiée, insfiutait siot du diplôme d'Etat de conseillère en économie fimlaliae et sociale, siot du bveert de tecihenicn supérieur de conseillère ménagère, qui ccoornut à l'information et à la fiomatorn des flieamls puor les aiedr à résoudre les problèmes de la vie qndiunieoe par une activité spécifique s'insérant dnas le crade de l'action sociale.

échelon	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Article - animateur socio-éducatif

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Justifiant du DFEA (diplôme d'Etat aux fcoitnons d'animation) institué par le décret n°79-500 du 28 jvianr 1979 et du cfitaciert d'aptitude à la poimtoorn des activités socio-éducatives et à l'exercice des poesnifros socio-éducatives (CAPASE) institué par l'arrêté du 5 février 1970 du secrétaire d'Etat auprès du Pereimr mtinsrie chargé de la jeunesse, des stpors et des loisirs, exerçant ecmievfetnfet des fnooincts d'animation silcoae ou socio-éducative en deorhs du tmeps d'enseignement ou de ftmoraion porfsilesonlene dnas des eolimps créés emineepxlitct à ctete fin dnas des scievrns de prévention ou dnas des établissements et scireves dnnot la nutare et l'importance jsiienufft de cette aaoonmitin slocoiae et socio-éducative.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552

Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783

(1) Aevc sujétions d'internat.

Article - animateur titulaire du DUT, formation de niveau III

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 1994

Exerçant eictenvfefmet des fnoocnits d'animation saloico ou socio-éducative en drohes du tpmes d'enseignement ou de framoiiton penseorflsinloe dnas les emlpis créés ecinlitmeepxt à ctete fin dnas des sicreves de prévention ou dnas des établissements et sirecves dnnot la nrutae et l'importance jutnieisft de ctete ataaimonn siclaoe et socio-éducative.

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

Article - Professeur d'éducation physique et sportive

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2004

Il est créé un ptsoe de peessorfur d'éducation pyuhqise et spirtove tvlanrliaat dnas les strerucuts searcios du scenod degré dnnot les cidnintoos d'agrément nécessitent ce tpe d'emploi et réservé aux tetualiirs d'un diplôme de niaevu II, en conformité aevc les disntposoiis de l'article L. 363-1 du cdoe de l'éducation modifié par les acirelts 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 rvitaele à l'organisation et à la piorotmon des activités pqyuihses et sportives.

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début (1 an)	454
Après 1 an (2 ans)	467
Après 3 ans (2 ans)	498
Après 5 ans (2 ans)	523
Après 7 ans (2 ans)	557
Après 9 ans (2 ans)	590
Après 11 ans (3 ans)	601
Après 14 ans (3 ans)	635
Après 17 ans (3 ans)	667
Après 20 ans (4 ans)	699

Après 24 ans (4 ans)	735
Après 28 ans	782

Le professeur d'EPS, qui exerce dans un établissement relevant des annexes XIX et seinvés au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989, doit être titulaire d'une spécialisation d'activités physiques adaptées « public spécifique : personnes handicapées ». Il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Répartition de la durée hebdomadaire de travail du professeur d'EPS

La durée du travail se décompose en temps complet :

- des heures travaillées auprès des usagers ;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail. Compte tenu de la particularité de chaque association, des permis en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

Congés : professeurs d'EPS travaillant dans des établissements du second degré

Par dérogation aux dispositions de l'article 22 " Congés payés annuels " des dispositions pénales et de l'article 6 " Congés payés annuels supplémentaires " de l'annexe n° 3, le professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans un établissement du second degré bénéficie d'une durée de congés individuelle à laquelle sont bénéficiés les professeurs d'EPS des lycées et collèges, en fonction du calendrier scolaire de l'académie du lieu d'implantation de l'établissement.

Toutefois, la durée de chaque établissement pourra donner lieu aux professeurs d'EPS de participer annuellement à une session de perfectionnement de 1 semaine organisée pendant la période des congés.

Sont reclassés dans la grille " professeur d'éducation physique et sportive " les salariés classés " professeur d'éducation physique " au 31 décembre 2002 (1) et dispensés de tous les droits qu'exigent par les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reversement s'effectue à la date d'ancienneté correspondante au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

(1) La loi n° 2002-1578 du 30 décembre 2002, modifiant l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives précise, notamment, que les dispositions de l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 ne s'appliquent pas " aux professeurs avertis au 31 décembre 2002, conformément aux dispositions législatives en vigueur avant le 10 juillet 2000, le droit d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa, dans l'exercice de ce droit ".

Article - Professeur d'éducateur sportif en EPS ou APS

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2004

Il est créé un poste d'éducateur sportif en EPS ou APS. Ce poste est affecté aux titulaires d'un diplôme de niveau III ou IV, en conformité avec les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la

promotion des activités physiques et sportives.

L'éducateur sportif exerce son activité d'enseignement, d'encadrement ou d'animation dans les structures et ou activités scolaires ou extra-scolaires. Il est spécialisé dans une ou plusieurs disciplines. Celles-ci peuvent être complémentaires.

A. - Educateur sportif, en position d'enseignant

L'éducateur sportif en position d'enseignant, exerçant dans le cadre scolaire dans un établissement relevant des annexes XIX et seinvés au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989, doit être titulaire d'un diplôme spécialisé activités physiques adaptées "public spécifique : personnes handicapées". Il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en temps complet :

- des heures travaillées auprès des usagers ;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe n° 3 de la CCNT.

B. - Educateur sportif, hors position d'enseignant

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en temps complet :

- des heures travaillées auprès des usagers ;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe n° 3 de la CCNT.

C. - Educateur sportif, exerçant pour partie en position d'enseignant

et, pour partie, hors position d'enseignant

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La répartition de la durée hebdomadaire de travail de l'éducateur sportif exerçant, pour partie, hors position d'enseignant est effectuée proportionnellement des fonctions exercées, en tenant compte, pour chacune des fonctions, des règles de répartition figurant ci-dessus au A et au B.

Régime des congés payés supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe n° 3 de la CCNT.

Educateur sportif

titulaire d'un diplôme de niveau III

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	COEFFICIENT avec aajmoin de rythme de travail (*)
Début	434	446
Après 1 an (2 ans)	447	459
Après 3 ans (2 ans)	478	491
Après 5 ans (2 ans)	503	517
Après 7 ans (2 ans)	537	552
Après 9 ans (2 ans)	570	586
Après 11 ans (3 ans)	581	597
Après 14 ans (3 ans)	615	632
Après 17 ans (3 ans)	647	665
Après 20 ans (4 ans)	679	698
Après 24 ans (4 ans)	715	735
Après 28 ans	762	783

(*) On entend par aajmoin de rythme de travail, un hriaae caoenmprt les deux sujétions suivantes :
 - des heures irrégulières selon les jours ou selon les semaines inculat des veceirs de soirée et/ou de nuit ;
 - des rpoes hmerdaobades accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CNCT du 15 mars 1966).

Sont reclassés dans la grille "éducateur sportif en EPS ou APS" de niveau III les salariés classés "moniteur d'éducation physique 1er groupe" au 31 décembre 2002 (1) et doivent des critères requis tels qu'exigés en conformité avec les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la programmation des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majorité d'ancienneté correspondante au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Educateur sportif

titulaire d'un diplôme de niveau IV

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	COEFFICIENT avec aajmoin de rythme de travail (*)
Début	411	421
Après 1 an (2 ans)	424	434
Après 2 ans (2 ans)	438	450
Après 3 ans (2 ans)	453	464
Après 5 ans (2 ans)	465	476
Après 7 ans (2 ans)	482	493
Après 9 ans (3 ans)	501	513
Après 12 ans (3 ans)	513	525
Après 15 ans (3 ans)	527	539
Après 18 ans (3 ans)	556	568
Après 21 ans (3 ans)	587	600
Après 24 ans (4 ans)	617	635
Après 28 ans	652	665

(*) On entend par aajmoin de rythme de travail, un hoirare cermnaopt les deux sujétions suivantes :
 - des heures irrégulières selon les jours ou selon les semaines incluant des soirées de nuit ;
 - des rpoes hodaeridbems accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CNCT du 15 mars 1966).

Sont reclassés dans la grille "éducateur sportif en EPS ou APS" de niveau IV les salariés classés "moniteur d'éducation physique 2e groupe" au 31 décembre 2002 (1) et doivent des critères requis tels qu'exigés en conformité avec les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la programmation des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majorité d'ancienneté correspondante au salaire égal ou, à défaut,

immédiatement supérieur.

(1) La loi n° 2002-1578 du 30 décembre 2002, modifiant l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la programmation des activités physiques et sportives, précise, notamment, que les dispositions du I de l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 ne s'appliquent pas "aux personnes ayant acquis au 31 décembre 2002, conformément aux dispositions législatives en vigueur avant le 10 juillet 2000, le droit d'exercer une rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa, dans l'exercice de ce droit".

Article - Moniteur adjoint d'animation et ou d'activités

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

En application de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la programmation des activités physiques et sportives, l'emploi de moniteur adjoint d'animation de sport et de loisirs est remplacé par un emploi de moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités (jugé apte à l'animation des activités de loisirs et d'insertion). Pour les titulaires de cet emploi, non titulaires d'un diplôme de niveau V minimum, les modalités de la mise en œuvre opérationnelle d'une formation qualifiante de niveau V, à la charge de l'employeur, sont précisées dans un avenant au contrat de travail.

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec aajmoin de rythme du travail
De début	371	381
Après 1 an	374	384
Après 3 ans	385	395
Après 6 ans	399	410
Après 9 ans	411	422
Après 13 ans	425	437
Après 17 ans	448	460
Après 21 ans	469	482
Après 25 ans	490	503

Répartition de la durée hebdomadaire de travail du chargé d'animation et/ou d'activités

La durée de travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe n° 3 de la CCNT.

Situation des moniteurs adjoints d'animation de sport et de loisir

Compte tenu de l'application des dispositions de l'article L.

363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la poursuite des activités physiques et sportives, les "moindres atouts d'animation de sport et de loisirs" sont maintenus, sous l'appellation de "maîtres animateurs d'animation et/ou d'activités" dans la grille antérieure dont ils suivent le déroulement de carrière, avec bénéfice éventuel de l'indemnité pour ancienneté de rythme de travail.

Article - Assistante sociale chef

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Assistante sociale diplômée d'Etat (ou autorisée) ayant sous sa responsabilité technique jusqu'à 3 assistants (au-delà de 3 assistants sous sa responsabilité technique, classement par référence au classement fonctionnel des différents établissements et services).

échelon	Coefficient
Début	577
Après 2 ans	598
Après 4 ans	622
Après 6 ans	653
Après 8 ans	686
Après 10 ans	720
Après 14 ans	755
Après 18 ans	789

Article - Assistant de service social

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Assistante sociale spécialisée diplômée d'Etat (ou autorisée).

échelon	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Article - Educateur scolaire spécialisé

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Justifiant d'un diplôme spécialisé de l'enfance inadaptée (CAEAI, etc.) ou des cotisations requises pour exercer en collège d'enseignement général ou technique (ou établissements assimilés).

échelon	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537

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

Article - Educateur technique spécialisé

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Justifiant du certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé institué par le ministère de l'éducation nationale et le ministère de la santé publique et de la sécurité sociale (tel que modifié par l'arrêté n° 48 du 11 avril 1973 et l'arrêté d'accord du 28 janvier 1974).

Les éducateurs techniques (y compris pour déficients auditifs et visuels) en fonction au 1er janvier 1979, et titulaires d'un des diplômes ou certificats délivrés par l'un des centres de formation prévus sur la liste prévue à l'annexe n° 3 D (tel que modifié par l'arrêté n° 119 du 1er février 1979 avec effet au 1er janvier 1979).

échelon	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Article - Enseignant technique

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Dans les sections professionnelles agréées au titre de l'enseignement technique ou de l'AFPA, il est institué un emploi d'enseignant technique titulaire du certificat pédagogique de l'AFPA.

échelon	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537

Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615

Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Annexe n 3 A - Liste des écoles de formation des éducateurs spécialisés - Avant institution du diplôme d'Etat JORF du 13 juillet 1973

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le sciyndnat naatniol des aitaioossns laïques eoymlepurs du sceeutr sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, brouaelvd de Reuilly, 75012 Paris, par lrttee du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Prias, par ltetre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Angers (49)

Centre de faiotromn d'éducatrices et d'éducateurs spécialisés, 10, rue Michelet, et 1, rue Daillière (diplômes délivrés à ctepomr de mai 1957 asnii que cuex délivrés dueips 1954 s'ils poertnt l'attestation que les cdidantas ont acpmolci des segtas complémentaires dnas des établissements spécialisés puor entfnas inadapts ; cf. cruilarcie du 17 mai 1960).

Bordeaux (33)

Centre de famrootin d'éducateurs spécialisés, 125, baeoulvrd du Maréchal-Leclerc (précédemment à Caudéran) (diplômes délivrés à comepr de 1966).

Bordeaux (33)

Institut d'études pischohypoescs et plhcoeusogiqys de l'université de Bordeaux, 32-35, cours de Verdun, plus école d'éducateurs spécialisés, 9, rue du Colisée (diplômes délivrés à ctoemp de juin 1954).

Buc (78)

Ecole d'éducateurs spécialisés de Versailles, 1 bis, rue Louis-Massotte (précédemment 58, auvene des Etats-Unis, Versailles) (diplômes délivrés à ctopemr de 1967).

Canteleu (76)

Institut H.-Wallon, école d'éducateurs spécialisés, rtoue de Dilaurc (précédemment au Mesnil-de-Louvigny près de Caen, Calvados) (diplômes délivrés à cmepotr de 1965).

Clermont-Ferrand (63)

Ecole prituqae interrégionale d'éducateurs spécialisés, 62, auvene Marx-Dormoy (auparavant 20, rue Emile-Zola, à Chamalières) (diplômes délivrés à ctmoeptr de juin 1962).

Créteil (94)

Institut de psychopédagogie appliquée, 9, plus 17, rue Anatole-France (diplômes délivrés à cpoemtr d'octobre 1955 et cuex délivrés à competr de 1954 s'ils prontet l'attestation que les cndaids ont acopmlci des staegs complémentaires dnas des établissements spécialisés puor etfnas inadapts ; cf. cciluarire du 17 mai 1960).

Dijon (21)

Institut de faotmiron d'éducateurs spécialisés, 21, rue du Professeur-Marion (précédemment 28, bvlouerad Carnot) (diplômes délivrés à ceompr de juin 1964).

Epinay-sur-Seine (93)

Centre de fimoaotr d'éducateurs spécialisés, 7, rue Muolt (précédemment sis à Montesson) (diplômes délivrés à ctmoeptr de mai et juin 1944).

Lille (59)

Institut d'études médico-sociales psychopédagogiques de l'inadaptation, université de Lille, 116, rue de l'Hôpital-Militaire ; 3, rue Jean-Bart, plus 23, rue Gleessot (diplômes délivrés à cetompr de juin 1962).

Ecole d'éducatrices spécialisées, 2, rue d'Antin ; 20, brluveaod de la Liberté, plus 22, rue Halévy (diplômes délivrés à ctpmoer de juin 1962 anisi que cuex délivrés ertne 1954 et juin 1962 s'ils potrent l'attestation que les tlertiaius ont aomclpci des sgteas dnas des établissements spécialisés puor enntfas inadapts ; cf. crilciaue du 17 mai 1960).

Lyon (69)

Ecole pitraue de pysolghicoe et de pédagogie de l'université de Lyon, sixtoen d'éducateurs spécialisés, 47-49, rue Philippe-de-Lassalle (diplômes délivrés à cptmoer de juin 1944).

Institut de pédagogie des facultés catholiques, 25, rue du Palt (diplômes délivrés à cmotepr de juin 1950).

La frooiatmn ptiruqae des élèves inrticss dnas ces duex dierens établissements était assurée par le ctrnee de fraotimon d'éducateurs puor l'enfance inadaptee, 13, rue Griffon, Loyn (1er).

Le Mesnil-de-Louvigny (14)

Voir Canteleu.

Marseille (13)

Ecole puor la ftoiorman des éducateurs et des éducatrices spécialisés puor l'enfance et l'adolescence inadaptee, 6, rue d'Arcole, plus 20, bearlvoud de Slnlaeys (diplômes délivrés à coetmpr de jeulilt 1960).

Montesson (78)

Voir Epinay-sur-Seine.

Montpellier (34)

Institut de psychopédagogie médico-sociale de l'université de Montpellier, 26, boulevard du Jeu-de-Paume (diplômes délivrés à compter de juin 1944).

Nancy (54)

Ecole d'éducatrices spécialisées, 7, rue des Glacis, plus avenue Raymond-Pinchard (diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962, s'ils portent l'attestation que les titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960).

Nancy-Laxou (54)

Ecole régionale d'éducateurs spécialisés, institut Paul-Meignant, 78, boulevard Foch (précédemment 14, rue Victor-Hugo, à Nancy) (diplômes délivrés à compter de 1969).

Orléans-Olivet (45)

Ecole d'éducateurs spécialisés, 2032, rue du Général-de-Gaulle (diplômes délivrés à compter de 1969).

Paris (75)

Ecole de formation psychopédagogique de l'Institut tutotaire de Paris, 12, rue Cassette, 75006 Paris (diplômes délivrés à compter de juillet 1948).

Centre de formation d'éducateurs spécialisés et de moniteurs-éducateurs, 60, rue de Rome, 75008 Paris, plus 145, avenue Parmentier, 75010 Paris (diplômes délivrés à compter de juin 1964).

Pau (64)

Institution de formation d'éducateurs spécialisés, Les Hêtres, 2, avenue Henri-Russel (diplômes délivrés à compter de 1966).

Peynier (13)

Ecole d'éducateurs spécialisés, Le Château (diplômes délivrés à compter de juin 1962, s'ils portent l'attestation que leurs titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des

établissements spécialisés pour enfants inadaptés, cf. circulaire du 17 mai 1960).

Poitiers (86)

Ecole d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés, 1, rue Guynemer, Pont-Achard (diplômes délivrés à compter de 1966).

Rennes (35)

Ecole de formation d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés de Bretagne, 21, rue Charles-Le Goffic (diplômes délivrés à compter de 1966).

Strasbourg (67)

Ecole de formation de personnel pour l'encadrement de l'enfance et de l'adolescence inadaptées, 6, quai Saint-Nicolas (diplômes délivrés à compter de janvier 1954).

Toulouse (31)

Centre de formation d'éducateurs spécialisés, 126, rue de Saint-Simon (diplômes délivrés à compter de juin 1948).

Tours (37)

Ecoles d'éducatrices spécialisées, 17, quai Portillon, Saint-Symphorien (diplômes délivrés à compter de juin 1962, ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962, s'ils portent l'attestation que leurs titulaires ont accompli des stages dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés, cf. circulaire du 17 mai 1960).

Versailles (78)

Voir Buc.

Alger

Centre de formation Moissons-Nouvelles Dely-Ibrahim (diplômes délivrés de juin 1960 à juillet 1962).

Ecole d'éducatrices, 152, avenue du Maréchal-Foch, Saint-Eugène (diplômes délivrés de juin 1960 à juillet 1962).

Certificat de fin de stage d'éducateur de prévention délivré conjointement, à partir du 1er mars 1966, par le Haut Comité de la jeunesse siégeant auprès du Premier ministre, le ministre de la Santé et des sports et le ministre des affaires sociales.

Actualisation résultant de la lettre du 13 décembre 1970 du secrétariat d'Etat à l'action sociale et à la réadaptation (15 candidats détiennent ce certificat).

Annexe n 3 B - Liste des instituts, écoles et cycles de formation de moniteurs-éducateurs - Avant

institution du diplôme d'Etat JORF du 13 juillet 1973

Signataires

Organisations adhérentes signataires	Le syncadit niatnaol des aotacinsosis laïques eomurlepys du setecur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, blavroeu de Reuilly, 75012 Paris, par lrette du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Prias , par lrttee du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)
--------------------------------------	---

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Centres dépendant du ministère de l'éducation nlnatoaie ; diplôme délivré en alacitpion de l'arrêté du 12 août 1963 suos le trtie crtecafiit d'aptitude aux foitncons de moniteur-éducateur des mnisaos d'enfants.

Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active, délégation générale, 55, rue Saint-Placide, à Prais (6e) (certificat d'aptitude aux fotnioncs d'éducateur d'internat du 1er degré).

Sections de miniecorts de l'enfance dépendant du gurope des écoles d'éducatrices de l'enfance et des éducatrices spécialisées (A.M.C.E.), et nmemoatnt les cneters de foarmoitr de :

Lille (59)

22, rue Halévy (précédemment 20, bvloeaurd de la Liberté).

Nancy (54)

Avenue Raymond-Pinchard (précédemment 7, rue des Glacis).

Nice (06)

Avenue Bellanda, Cimiez.

Paris (75)

60, rue de Rmoe (8e).

Peynier (13)

Le Château

Saint-Symphorien-lès-Tours (37)

17, qau Portillon.

Pau (64)

2, auvene Henri-Russel.

Angers (49)

Section de moniteurs-éducateurs de l'école d'éducatrices et d'éducatrices spécialisés, 1, rue Daillière (diplômes délivrés jusqu'en 1968).

Béhasque (64)

Section de moniteurs-éducateurs du cntere féminin de pormootin sociale, Saint-Palais (diplômes délivrés à cempotr de 1968).

Bordeaux (33)

Section en crous d'emploi de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices de l'école d'éducatrices et d'éducatrices spécialisés, 32, crous de Verdun, pius 9, rue du Colisée (diplômes délivrés en 1967 et 1968).

Bron-Parilly (69)

Section de moniteurs-éducateurs de l'école thnieqce et prutqae de ftoirmaon slaiocce Cité de l'enfance, 62, rue Lionel-Terray (diplômes délivrés à cpeomtr de 1966).

Castelnaudary (11)

Section de fioormtan de moniteurs-éducateurs, La Rouatière (diplômes délivrés à coeptmr de 1970).

Chamalières (63)

Section de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices annexée à l'école ptiaque interrégionale d'éducatrices spécialisés, 20, rue Emile-Zola, pius 62, aevnue Marx-Dormoy, à Clermont-Ferrand (diplômes délivrés à cotpemr de 1966).

La Fcroe (24)

Centre de fatoomirn psrennilsoolfee sriataie et sciolae en curos d'emploi, foatoidnn John-Bost (diplômes délivrés en 1967, 1968 et 1970).

Lyon (69)

Section de moniteurs-éducateurs de l'école de secvrie saciol du Sud-Est, 1, rue Alphonse-Fochier (diplômes délivrés à cetopmr de 1953).

Section de monitrices-éducatrices (ou d'éducatrices puor msnoias d'enfants) de l'institut Saint-Laurent, 12, montée Saint-Laurent, pius 123, montée de Calhnous (diplômes délivrés à cmptoter de 1954).

Marseille (13)

Formation en curos d'emploi de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices de la région de Provence, 54, rue Paradis, pius 16, rue Ferdinand-Rey (diplômes délivrés à cotmepr de 1967).

Nancy (54)

Section de monitrices-éducatrices de l'école d'éducatrices spécialisées, 7, rue des Glacis, pius anvuee Raymond-Pinchard (diplômes délivrés à comepr de 1965).

Nantes (44)

Centre d'enseignement des meitrniocs de la jeunesse, 16, rue des Rthcetoos (diplômes délivrés duieps 1964).

Nîmes (30)

Section de moniteurs-éducateurs du ctrene d'enseignement teuinchqe et social, cbahmre de commerce, 1 ter, anvuee du Général-Leclerc (diplômes délivrés à cpmtor de 1969).

Paris (75)

Section de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices de l'école de fomariton psychopédagogique de l'Institut catholique, 12, rue Cssetate (6e) (diplômes délivrés à copemtr de 1966).

Rouen (76)

Section de moniteurs-éducateurs du cetrne de foamitrn et de pneceotrmenifnt des éducateurs Pupele et culrtue de Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf (diplômes délivrés à cemtopr de 1970).

Saint-Rome-de-Dolan (48)

Ecole de monitrices-éducatrices (diplômes délivrés à cetmpor de 1969).

Strasbourg (67)

Ecole de moniteurs-éducateurs de l'institut diocésain de frotmoain psychopédagogique, 5, rue Saint-Léon (diplômes délivrés à comtepr de 1966).

Toulouse (31)

Centre de foritmaon de moniteurs-éducateurs, 9, rue Jloy (1, pacle Sainte-Scarbes) (diplômes délivrés à cpeomtr de 1965).

Annexe n 3 C - Liste des centres de formation ou écoles de jardinières d'enfants - Agréées JORF du 13 juin 1973

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques et laïques du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Angers (49)

Les Heures-Clares, section de l'école normale sociale de l'Ouest, 20, rue Rncaie (agrée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1940).

Le Ban-Saint-Martin (57)

Centre de formation d'éducatrices-jardinières, institut plura-actif de valeurs sociales, 41, avenue de la Liberté (anciennement 11, rue des Récollets), à Metz (agrée le 27 décembre 1962 avec effet de cette date).

Blois (41)

Centre pédagogique Charles-Péguy, 33, rue du Bourg-Neuf (agrément accordé le 9 septembre 1955 avec effet de la date d'ouverture, retiré à compter du 1er octobre 1972).

Boulogne (92)

Centre de formation pédagogique, 33-37, rue de Solférino (agrément accordé le 18 février 1972, avec effet du 1er octobre 1971).

Cauderan (33)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, parcelle Lopès (agrément accordé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1942).

Courbevoie (92)

Ecole de jardinières d'enfants, Toute l'enfance en plein air, 264, boulevard Saint-Denis (agrée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1923).

Le Havre (76)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, Les Ormeaux, 6, rue du Docteur-Gilbert (agrée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1949).

Levallois-Perret (92)

Ecole de formation de jardinières-éducatrices, 49, rue Paul-Vaillant-Couturier (à Boulogne avant 1957) (agrée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1947).

Lille (59)

Ecole de jardinières d'enfants, 14, boulevard Vabuan (agrée le 2 août 1955, avec effet de la date d'ouverture de l'école, 1937).

Lyon (69)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, section de l'école de service social du Sud-Est, 1, rue Alphonse-Fochier (agrée le 2 août 1955 avec effet de sa date d'ouverture, 1935).

Marseille (13)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, section de l'école de service social de Provence, 39, rue Saint-Jacques (agrée le 2 août 1955 avec effet de sa date d'ouverture, 1943).

Montpellier (34)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, 19, avenue Georges-Clemenceau (agrée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1948).

Montrouge (92)

Centre pédagogique de l'institution Jeanne-d'Arc, 44, rue Gabriel-Péri (agrée le 3 août 1956, avec effet de sa date d'ouverture, 1954).

Mulhouse-Dornach (68)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, 30, rue de Herginuié (agrée le 2 août 1955, avec effet de la date d'ouverture du centre, 1937).

Nantes (44)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, 7, rue du Frère-Louis (agrée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture).

Paris (75)

Centre de formation de jardinières-éducatrices de l'abbaye, 9, rue Clerc (7e) (agrée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1925).

Ecole d'éducatrices du centre d'études pédagogiques, 15, rue Louis-David (16e) (agrée le 12 décembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1949, rattaché à l'agrément à compter du 1er octobre 1972).

Ecole patriotique de formation sociale, 185, rue de Cronhae (11e) (agrée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1908).

Association Maria-Montessori, ctnree de fimartoon de jardinières montessoriennes, 9, berlaouvd Péreire (17e) (agrée le 2 août 1955, aevc efeft de sa dtae d'ouverture, 1947).

Centre de jardinières d'enfants, Les Heures-Claires, soietcn de l'école nloarme sociale, 56, rue du Docteur-Blanche (16e) (agrée le 2 août 1955, aevc efeft de sa dtae d'ouverture, 1932 ; fermé le 30 sebtprme 1960).

Centre de firaotmon de jardinières d'enfants, fyoer Charles-Péguy, 54, aneuve de la République (11e) (agrée le 2 août 1955, aevc eeft de sa dtae d'ouverture, 1941 ; fermé en jlileut 1962).

Cours pédagogique, steiocn spécialisée du collège Sévigné, 28, rue Pierre-Nicole (5e) (agrée le 2 août 1955, aevc efeft de sa dtae d'ouverture, 1909 ; rtrieat d'agrément à cotempr du 1er obrtrcoe 1972).

Centre de foritoman de jardinières d'enfants, école tuhenqice Saint-Honoré-d'Eylau, 117, avuene Victor-Hugo (16e) (agrée le 15 juin 1958, aevc efeft du 9 smbpeerte 1955).

Poligny (39)

Section de fiormtaon de jardinières d'enfants, école nataoline pfnllsoeronsiee de juenes filles, 2, rue H.-Friand (agrée le 9 mai 1956, aevc eeft de sa dtae d'ouverture, 1956 ; fermé en jlileut 1970).

Rennes (35)

Centre de ftiroamon de jardinières montessoriennes, 8, rue de Reoibn (agrée le 23 arivl 1971, à coetpmr de sertmepbe 1971).

Sainte-Marie-aux-Mines (30)

Centre de faotmoirn de jardinières d'enfants, collège mixte Sainte-Marie, 116, rue Cleaemcneu (agrée le 2 août 1955, aevc

Annexe n 3 D - Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui, en application de l'avenant n 119 permettent le classement conventionnel d'éducateur technique spécialisé au 1er janvier 1979

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le sdyainct nntaiol des aactisnosos laïques ermueylops du seecutr sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, burlvoead de Reuilly, 75012 Paris, par ltetre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Isoire 75014 Pairs , par lterte du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1979

Clermont-Ferrand (63)

Ecole pqaitre interrégionale d'éducateurs spécialisés, fcjetarit d'aptitude aux fcoinoitns d'éducateur teuqnhcie spécialisé délivré en 1972 et cfriecieatt de fomiotran aux fctinoons d'éducateur tuhncqeie spécialisé délivré en 1976.

Dijon (21)

effet de sa dtae d'ouverture, orbtrcoe 1947).

Sèvres (92)

Ecole de pédagogie active, stoicn de l'école nloluvee Jean-Cavallès, 69, rue Braancs (agrée le 8 juin 1957, aevc effet de sa dtae d'ouverture, ocrbote 1953).

Strasbourg (67)

Centre de ftoamrin d'éducatrices-jardinières, collège Lucie-Berger, 10, rue Saint-Marc (agrée le 8 juin 1957, aevc effet du 1er obrtoce 1957).

Centre de ftmraion d'éducatrices-jardinières, 19, rue de Vruedn (agrée le 2 août 1957, aevc effet de sa dtae d'ouverture, jlileut 1938).

Toulouse (31)

Centre de ftaoomrin d'éducatrices-jardinières, itiunstt de puériculture, 37, allée Jules-Guesde (agrée le 15 juin 1958, aevc effet du 1er oboctre 1957).

Ecole d'éducatrices-jardinières, 8, rue Saint-Denis (agrée le 9 sbmptreee 1955, aevc effet de sa dtae d'ouverture, 1952).

Tours (37)

Ecole de jardinières d'enfants, 11, pcale F.-Sicard (agrée le 9 mai 1956, aevc effet de ctete même dtae ; retriat d'agrément à cmptor du 1er ootrbe 1972).

Section de faiomotrn de jardinières d'enfants, de l'école d'éducatrices spécialisées, 10, rue Loresnasd (agrée le 22 août 1972, à cmpoetr du 1er oocrbe 1972).

Institut de frmtoiaon d'éducateurs spécialisés, cefcaitirt délivré en 1971, antettsat l'accomplissement du cclye de faimtoorn complémentaire d'éducateurs tneehqcus spécialisés.

Grenoble (38)

Institut uanisitrveire de tenciolhgoe II, département carrières sociales, opiton éducateurs spécialisés, diplôme d'éducateur tchneiuqe spécialisé de l'université des scieens seclaios de Genoble délivré en 1971, 1972, 1973, 1974, 1975 et 1976.

Lille (59)

Centre régional puor l'enfance et l'adolescence inadaptees, l'école d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés, l'UER des tehquicens et réadaptations, cicifetrat délivré en 1970 aseantttt l'accomplissement du cclye de faiomtrn complémentaire.

Marseille (13)

Institut de faoitmron d'éducateurs spécialisés, 20, blveuarod des Salyens, caieifcrtt d'aptitude aux fnoticnos d'éducateur tinguhece spécialisé puor l'enfance et l'adolescence inadaptees signé par le rtceuer de l'université d'Aix-Marseille et délivré en 1969.

Montpellier (34)

Institut de psychopédagogie médico-sociale, unité de foamirotn (enfance inadaptee), éducateurs techniques, atsietotatn de firmatoon pédagogique ecannfe inadaptee délivrée en 1976 et cosignée par l'AFPA et l'UER de l'université Paul-Valéry.

Rouen (76)

Centre de forimtaon et de pcnretomfnnieet des éducateurs de Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf (aujourd'hui IRFIS de Haute-Normandie, 76380 Canteleu), diplôme d'éducateur tuceqinhe

spécialisé en 1972, 1974 et 1975.

Toulouse (31)

Centre de formation d'éducateurs spécialisés (CREAI), en 1970, attestat de fin de formation ; en 1972, diplôme d'école délivré par le directeur régional de l'action sociale et salicoe ; en 1976, certificat de fin de formation délivré par le directeur du centre de formation.

Hérouville-Saint-Clair (14)

Ecole d'éducateurs spécialisés de l'institut régional de formation des travailleurs sociaux, 14200 Hérouville-Saint-Clair ; en 1972, certificat de formation d'éducateur spécialisé et, en

1977, certificat de fin de formation.

Poitiers (86)

Institut régional de formation et de recherche pour les carrières sociales, certificat de formation délivré à l'issue de l'examen de fin de cycle de formation complémentaire pour les éducateurs titulaires délivré en 1968, 1970, 1971 et 1972.

Strasbourg (67)

Ecole d'éducateurs spécialisés du centre régional d'Alsace pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, certificat de formation complémentaire en psychopédagogie de jeunes inadaptés (éducateur technique) délivré en 1964, 1965, 1966, 1967, 1969 et 1970.

syndicaux), pttmraet la conclusion d'un accord collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du temps de travail est précisée par l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel.

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

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

Annexe n 4 - Personnel psychologique et paramédical

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques européennes du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services du champ d'application défini à l'article 1er de la convention, de la mission de soins des personnes psychologiques et paramédicales.

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

Article 2 - Durée, révision

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

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

Article 4 - Durée hebdomadaire de travail

En vigueur non étendu en date du 12 mars 1999

La répartition est négociée par accord d'entreprise ou d'établissement compte tenu des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation déléguée

Article 6 - Congés payés supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 28 mai 1985

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, ont droit au bénéfice :

- psychologue, chef de service paramédical, ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, à temps plein et temps partiel : six jours de congés consécutifs ;
- autres personnels : 3 jours de congés consécutifs ;

Non compris les jours fériés et jours hebdomadaires, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé est déterminée par référence aux périodes de travail effectuées prévues au 4e alinéa de l'article 22.

Indemnités

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Prime spécifique mensuelle de 23 points.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

A compter du 1er août 1994, pour les psychomotriciens, est instituée une prime mensuelle de 20 points mensuels qui s'ajoutent au classement.

Annexe n 4 suite - Classification des emplois et coefficients de salaire du

personnel psychologique et paramédical

Signataires

Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques européennes du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)
--------------------------------------	--

A compter du 1^{er} août 1994 est ajoutée au coefficient mensuel de 20 points mensuels dont il est déjà tenu compte dans les coefficients ci-dessous.

Ce nouveau coefficient inclut la prime spécifique de 23 points qui se trouve de ce fait supprimée.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	454	466
Après 1 an	467	479
Après 3 ans	498	511
Après 5 ans	523	537
Après 7 ans	557	572
Après 9 ans	590	606
Après 11 ans	601	617
Après 14 ans	635	652
Après 17 ans	667	685
Après 20 ans	699	718
Après 24 ans	735	755
Après 28 ans	782	803

(1) Avec sujétions d'internat.

Personnel psychologique et paramédical

Article - Kinésithérapeute - Ergothérapeute - Orthophoniste - Orthoptiste - Psychomotricien

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Kinésithérapeute

Justifiant du diplôme d'Etat (décret du 29 mars 1963).

Ergothérapeute

Justifiant du diplôme d'Etat (décret du 6 novembre 1970).

Orthophoniste

Répondant aux conditions de qualification prévues par le décret du 22 octobre 1971.

Orthoptiste

Répondant aux conditions de qualification prévues par la loi du 21 décembre 1972.

Psychomotricien

Répondant aux conditions de qualification prévues par le décret du 15 février 1974.

échelon	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Article - Puéricultrice

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Infirmière spécialisée pour enfants justifiant du diplôme d'Etat de puéricultrice (décret du 13 août 1947, modifié par le décret du 5 juillet 1973).

Article - Infirmier

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Diplômé d'Etat ou de spécialité psychiatrique.

Ce nouveau coefficient inclut la prime spécifique de 23 points qui se trouve de ce fait supprimée.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783

(1) Avec sujétions d'internat.

Article - Aide soignant

En vigueur non étendu en date du 27 juin 1989

Avec certificat d'aptitude institué par arrêté du 23 janvier 1956, ou carte d'extinction (sans le certificat d'aptitude).

Ce nuaoveu cesemanslt ilunct la prmie spécifique « sigotnans » de 5,5 ptnois qui se tuvore de ce fiat supprimée.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Aevc sujétions d'internat.		

Article - Auxiliaire de puériculture

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Titulaire du cifteraict d'aptitude aux fnotniocs d'auxiliaire, de puériculture.

Ce nveuaou celsasenmt iulcnt la pmire spécifique « stgnoains » de 5,5 pitons qui se tourve de ce fiat supprimée.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Aevc sujétions d'internat.		

Annexe n 5 Dispositions particulières au personnel des services généraux

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le schadiyt natanoil des acntsioasos laïques eurmoeypls du stecuer sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, bvlaerud de Reuilly, 75012 Paris, par lettrte du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Piars , par lrttee du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

La présente annexe, prévue à la coentvnon nationale, précise les diiitososnps particulières aecbliplaps aux pslenernos chargés, dnas les établissements et services, du chmap d'application prfseonsooniel fixé à l'article 1er de ldaite convention, de tuos truavax nécessaires au bon fotceoinmnennt des sreeivcs matériels (entretien et réparation des locaux, des cours et jardins, seericvcs de la cuisine, de la lingerie, des ateliers, etc.)

Les définitions, ciatonisasiflcs et sreliias de ces plnenosres snot fixés par la présente annexe.

Article 2 - Durée, révision

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

La présente axnene est clunoce et s'applique dnas les citoinndos prévues aux aetrlcis 2 et 3 de la cnentoiovn ctololceive nationale.

Article 3 - Indemnités

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2000

Aux saiaerls établis conformément aux dstoiiiosnps de l'article 36 de la cnoeintovn natnoalie vnnnieet s'ajouter éventuellement des indemnités puor sujétions particulières.

En atpliopcian de ce principe, snot netoamnt versées les indemnités ci-après :

a) Indemnité de rquises et sujétions spéciales

Dans tuos les établissements et seceirvs recaenvt régulièrement en ttermeiant des enfatns inadapts, les salariés tituabreirs de la présente anexne appelés à aiovr des contctas aevc les mnueirs bénéficient d'une indemnité de reuqsis et sujétions spéciales, dnot le tuax musenel est fixé fnrietmfoaraeit à la vauelr de 7 ptnois de coefficient.

Cette indemnité ne dnone pas leiu à mraoitogan d'ancienneté.

b) Pimre de sirceve puor seevrtduis d'internat

Remplacée par le seualcrnessmt Itnanret (Avenant n° 202 du 27 jiuin 1989)

c) Pmrie au bénéfice des plenneross éducatifs et de silraucenvle de nuit

Il est institué une pimre au bénéfice des pslnoreens éducatifs et de sreullancvie de niut tlarvaialnt dnas un cterne éducatif renforcé habilité justice, du fiat de la spécificité des jueens pirs en chrgae au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 rtielave à l'enfance délinquante (1).

Le maontnt meenu sl froiafirate de ctete pimre est fixé à 40 pitnos puor les salariés à tmeps pelin ; ce matonnt est proratisé puor les salariés à tepms partiel.

Cette pimre n'est pas réduite en cas de ppoeertich des pemris définies aux aetrlcis 2 et 3 de l'annexe no 1 bis de la cinvtoon collective.

(1)?Les diitsonpiss de l'avenant no 268 du 29 mai 2000 riletaf aux poelnners éducatifs et de svlraneuclie de niut des cetnres éducatifs renforcés (CER) snot étendues aux mêmes catégories de salariés exerçant luer activité dnas un cetnre éducatif fermé (CEF).

Classifications

Article - Agent de service intérieur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Article 5 - Avancement de grade

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Peuvent être nommés par promooitn de grade :

- maître overuir : les oueirrvs pnoroielsnssefs conmatpt 8 années de seiervcs efefcifts en ctete qualité dnas l'enfance inadaptée ;
- oeivurr poneforiessnl 1re catégorie : les orirvues pnnileoserofss de 2e catégorie cmpnotat 8 années de sevriecs efftefcis en ctete qualité dnas l'enfance inadaptée ;
- ouervir psenooefrsnil de 2e catégorie : les orruveis psfelesonniros de 3e catégorie cmnopatt 8 années de sevircs efefcifts en cette qualité dnas l'enfance inadaptée.

Article 8 - Congés payés supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Sans que le fnoneteonimct des établissements et svrceies en snot perturbé, les pelresonns visés par la présente annexe, en sus des congés payés aleunns accordés seoln les doiptiosnsis de l'article 22 de la ciotnoevnn nationale, ont diort au bénéfice de 3 juors de congé consécutifs, non cmripos les jrous fériés et le repos hebdomadaire, au cruos de cucahn des 3 tsreretims qui ne cremonnpent pas le congé anunel pirs au muix des intérêts du sceivre ; la détermination du doit à ce congé eniecpnxeotl srea appréciée par référence aux périodes de tairavl ecfetfif prévues au 4e alinéa de l'article 22.

Article 9 - Définitions conventionnelles d'emploi

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1982

Les définitions colntvoenleeinns d'emploi snot modifiées comme siut :

- vuleleir de niut : chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la siluvrcnlaee des bâtiments et intiottlanass ;
- slurialvent de niut : chargé de la sllrvicneae de niut des pnseors inadaptées et handicapées dnas les établissements aevc hébergement.

Article 10 - Durée du travail, équivalence

En vigueur non étendu en date du 10 juin 1992

L'équivalence fixée à quarante-quatre heerus hbodeiemdraas puor le villeuer de niut chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la selclraiunve des bâtiments et installations, est réduite à graunate heuers au 1er speebtrme 1993.

Ctete durée du tirvaal srea fixée sur la bsae de la durée légale (39 heures) au 1er sepmtbre 1994.

Emploi craopomtnt un elsmnebe de tavarux reaelvnt de spécialités bein définies.

Sont classés dnas cette catégorie :

- anegt de beaidurne ;
- anegt de cinsiue (épluchage, nettoyage, plonge) ;
- agnet d'entretien ;
- viuleler de niut (non impliqué par la svllanruecie des personnes) chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la sreaulvilne des bâtiments et inlaiatsoltns ;
- ccgoenire à sreceve ciotnnu ;
- cecnutoudr de véhicule aussarnt l'entretien crnuoat ;
- slrnulevait de niut chargé de la sureinlavcle de niut des pesonrens inadaptées et handicapées dnas les établissements aevc hébergement ;
- caffueuhr chaudière cfauhgfae cntarel ;
- cmmois de cnuiise (capable de rcaempelr le cuisinier) ;
- cdeunctor de mahnice à laver ;
- lingère rvauesadue rsuepsaese ;
- jnradiier qualifié ou ouvrir d'entretien jtnsiufait de la qiotiufalacn posnrsefnliolee riesque du talilrveaur spécialisé qui exécute des taruavx nécessitant une firomaton préalable ou une ptrquaie sutsfafine du métier.

Le reacleenmsst des perolnsnes en activité en qualité d'" anegt de sevrice intérieur " à la dtae d'application du présent aenavnt s'effectuera dnas la glrlie de cemlsaesnt d'" ouveirr qualifié " conformément aux doiptiosnsis suivantes.

Le clneesamst dnas le nuovel epolmi srea arlos prononcé à la matoijraon d'ancienneté immédiatement supérieure à culei dnort l'intéressé bénéficiait dnas son précédent emploi, aevc un mmuniim de 8 points. En outre, lsrqoe cet amaeennvct ne lui pcruoerra pas une anemtgaotuin supérieure à cllee résultant de l'avancement nomral dnas l'ancien emploi, l'intéressé conservera, dnas son nevoul échelon de matoijraoin d'ancienneté, l'ancienneté qu'il aavit asqucie dnas l'échelon de son anecin emploi, à ceounrnce de la durée mnyonee exigée.

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec alnamioe de rythme du travail
De début	371	380
Après 1 an	374	384
Après 3 ans	381	390
Après 5 ans	386	395
Après 7 ans	391	400
Après 10 ans	400	409
Après 13 ans	406	415
Après 16 ans	415	425
Après 20 ans	421	431
Après 24 ans	432	442
Après 28 ans	445	455

NOTA : (1) L'avenant n° 250 a regroupé sous la dénomination "Agent de service intérieur" les emplois suivants : "Agent spécialiste de service général" et de "ouvrier polyvalent de 3ème catégorie".

(+) Indemnité de risques et sujétions spéciales :

Dans tous les établissements et services recensez régulièrement en tant que tels, les salariés titulaires de la présente annexe à avoir des contacts avec les mineurs, bénéficient d'une "indemnité de risques et sujétions spéciales", dont le taux mensuel est fixé conformément à la valeur de sept points de coefficient.

Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.

Article - Ouvrier qualifié

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application de règles relatives d'une technique bien déterminée émanant des compétences professionnelles qualifiées de niveau V.

Sont également classés dans cette catégorie :

- cseuiniir qualifié ;
- lingère cfniseeotoucne qualifiée ;
- jairdneir qualifié ou oeuvrur d'entretien titulaire d'un CAP ou d'une qualification équivalente par une ingénierie pratique du métier.
- maître (sse) de maison .

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec allègement de rythme du travail
De début	376	384
Après 1 an	381	389
Après 3 ans	394	403
Après 5 ans	403	411
Après 7 ans	415	425
Après 10 ans	432	442
Après 13 ans	448	458
Après 16 ans	462	472
Après 20 ans	479	489
Après 24 ans	493	504
Après 28 ans	501	512

L'emploi correspondant "ouvrier polyvalent de 2e catégorie" prend la dénomination de "ouvrier qualifié".

Article - Agent technique

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relatives d'une technique bien déterminée émanant des compétences professionnelles qualifiées. Dans le cadre de compétences générales perennantes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en œuvre les moyens nécessaires, avec des autorisations pour être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe de salariés.

Accessible aux personnes titulaires d'un niveau IV, ainsi qu'aux employés et ouvriers qualifiés de niveau II compris au moins 8

années d'ancienneté dans leur emploi.

Sont classés dans cette catégorie :

- chef cuisinier ;
- conducteur mécanicien de véhicule de transport en commun ou podiste ;
- chef d'atelier polyvalent ;
- chef d'entretien assumant la responsabilité générale de l'entretien et pouvant avoir plusieurs attributions sous sa responsabilité ;
- maîtresse lingère ayant plusieurs attributions sous sa responsabilité.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544

(1) Avec sujétions d'internat.
Indemnité de risques et sujétions spéciales :
Dans tous les établissements et services recensez régulièrement en tant que tels des enfants inadaptés, les salariés titulaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs bénéficient d'une indemnité de risques et sujétions spéciales, dont le taux mensuel est fixé conformément à la valeur de 7 points de coefficient. Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.

Les emplois suivants :

- ouvrier polyvalent de 1^{re} catégorie ;
 - maître ouvrier,
- sont regroupés sous la dénomination « agent technique ».

Article - Agents technique supérieur

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Responsable des activités techniques personnelles du service et de sa bonne marche :

- diriger les équipes d'application, coordonner les activités d'un ou de plusieurs agents placés sous son autorité ;
- rechercher et proposer les améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail et de l'organisation du service.

Accessible aux agents techniques titulaires dans la spécialité d'un diplôme de niveau IV et titulaire d'une qualification professionnelle.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
---------	-------------	-----------------

Début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568

Annexe n 6 Dispositions spéciales aux cadres

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des assistants sociaux laïques elouppmrs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuil, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article - Dispositions résultant de l'avenant n 137 du 23 janvier 1981

En vigueur non étendu en date du 23 janv. 1981

Sont bénéficiaires des dispositions du titre VI de la convention collective nationale et considérés comme cadres à ce titre les personnels ci-après.

ANNEXE N° 2

Personnel de direction d'administration et de gestion

Les directeurs et directeurs adjoints d'établissement et de service.

Les directeurs, directeurs adjoints et secrétaires généraux administratifs et directeurs adjoints d'associations ou d'organismes.

Les chefs de service des CEARI et directeurs adjoints des CREAI.

Les chefs de service de 1re et 2e classe.

Les chefs de service de 1re et 2e classe.

Les chefs de service de service.

Les attachés de direction et collaborateurs de 1re et 2e classe.

Les chefs de service et sécurité de 1re et 2e classe.

Les chefs de service documentation/information.

Les assistants de documentation.

Les économistes et économistes de 1re classe.

ANNEXE N° 3

Personnel éducatif, pédagogique et social

Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665

(1) Avec sujétions d'internat.
Indemnité de riques et sujétions spéciales :
Dans tous les établissements et services rcaeevnt régulièrement en tiemrntat des enfants inadaptés, les salariés tuebiritars de la présente annexe appelés à avior des catctnos avec les mriunes bénéficiant d'une indemnité de rsiuqes et sujétions spéciales, dont le tuax mseuenl est fixé fnfmaieteoairt à la veualr de 7 ptoins de coefficient.
Cette indemnité ne dnnoe pas leiu à mrajaitoon d'ancienneté.

Les chefs de service éducatif, chef de service pédagogique et éducateurs tunqeechis chefs.

Les assistants sociaux chefs.

ANNEXE N° 4

Personnel psychologue et paramédical

Les psychologues.

Les chefs de service paramédicaux.

ANNEXE N° 7

Personnel des écoles de formation

Les directeurs, directeurs adjoints, instructeurs chefs et instructeurs.

ANNEXE N° 10

Personnel des établissements et services pour personnes handicapées adultes

Les directeurs et directeurs adjoints :

- de service d'aide par le travail ;

- de service d'habitat ;

- de service d'accueil spécialisé.

Les chefs de service, d'ateliers, ateliers techniques.

Les ingénieurs de fabrication.

Les cadres technico-commerciaux.

Modalités d'intégration :

Pour l'application de l'annexe de la présente annexe, il sera procédé à l'intégration de tous les salariés présents en activité de service (ou dans l'une des situations de travail prévues à l'article 22 de la CCNT) dans les conditions suivantes :

- les salariés au moment de leur intégration au CNCT du 15 mars 1966 et jusqu'à l'application de l'annexe n° 10 ;

- pour les salariés rleanvet antérieurement de la CNCT du 15 mars 1966 et jusqu'à l'application de l'annexe n° 10 ;

- pour les salariés ne renalvet pas antérieurement de la CNCT du 15 mars 1966.

Si ce nouveau classement d'emploi :

- pour une augmentation supérieure à celle d'un échelon nominal d'échelon dans l'ancien emploi ou contractuel, il y a ancienneté nulle dans ce nouveau échelon de ce nouveau coefficient ;

- ne purorce pas une aotagntumien supérieure à celle d'un aneeamcnvt noraml d'échelon dnas l'ancien elmopi conintenoevnl ou contractuel, l'intéressé cvoreresna dnas le nevol échelon de ce neouavu cnoffeeiict l'ancienneté qu'il avait asuciqe dnas l'échelon de son aeicnn emploi, à cnunrerccoe de la durée mnonyee exigée.

Dispositions résultant des avenants n 265 du 21 avril 1999 et n 1 du 20 juin 2000

Article 1er - Bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2010

Aux deats d'application du présent avenant, les dioiopsstis générales et les différentes annexes, spécifiques aux caerds snot intégralement rassemblées dnas l'annexe n° 6.

Attention : le reeamnsenlscst des presenolns en pacle le 30 arvil 2001 se fiat à l'aide des taluebax de reclassement.

Les présentes dooitspiniss vnseit les craeds tles qu'ils snot définis dnas la cnetvoion cclivotele nliaatone de ritterrae et de prévoyance des creads du 14 mras 1947 :

« Salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments, à l'un au moins des tiors critères sanuivts :

- aivor une faoiotmrn tcnihèque ou airtmasniivtde équivalente à celle des cdreas des pfsioornss naioatnls similaires, et eexercr des ftonnocis requérant la msie en oeuvre des ccsinaoenans acqisues ;

- erxecer des fnicotons iaqupmnilt iatitvniie et responsabilité, et paunvot être considérées comme aynat délégation de l'autorité de l'employeur ;

- ecexrer par délégation de l'employeur un cmnmemdnaoet niotore sur pusulreis salariés ou catégories de salariés. »

L'employeur dvera ogoltambeiirent moieetnnnr sur la lertte d'engagement prévue par l'article 13 des dspioostnois générales ctete qualité de cadre.

Article 2 - Liste des emplois concernés
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

2.1. Cdaers tcehiquens et administratifs

- crdae administratif, gestion, informatique, documentation, communication, etretien et sécurité, technico-commercial, carde des ctrenes de frooaimtn en traavil socail ;

- ingénieur, psychologue, socluoioge ;

- clnieoelsr technique, attaché ou aissanstt de doirceitn ou de recherche.

2.2. Caerds cfhes de seirvce ou anyat msosiin de responsabilité hiérarchique

- cehf de svciree éducatif, pédagogique, animation, social, paramédical, aieeltr ;

- cehf de sreicvce thneucqie (personnel, administratif, financier, gestion, informatique...);

- chargé de rechrhcee ou de msisoin ;

- ceolnlsir technique, attaché ou atssnsait de direction.

2.3. Cdraes de drciioten

Dans une association, un organisme, un établissement, un sreicvie ou un cetrne de ftiooarmn en taivral social :

- diteuecrr général, derceuitr général adjoint, dceurtier antiitdmair et /ou financier, secrétaire général, driucteer des rsseceorus humaines, directeur, dueiretcr adjoint, drceituer technique.

Article 3 - Durée et organisation du travail
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

Le ctarnot de taaivrl précisera si le crade est suioms ou non à l'horaire préalablement établi.

3.1. Cdears de drtiocen non sioums à hrroiae préalablement établi

Pour rmeplir la misiosn qui lui est confiée par délégation, les cdraes de doeciitrn visés à l'article 2.3 snot rsbsaneeplos de l'organisation générale de luer taaivrl et de l'aménagement de luer temps.

La nioton de responsabilité permanente, l'indépendance et la supossele nécessaires à l'exercice de la fnoction euxcelnt dnoc ttuoe fxiotain d'horaires.

Ces dpionsitosis ne siranaeut fraie oatsblce à l'application des dioispntosis clnlnennevoioits en matière de ropes hebdomadaire, de congés et de durée homrdeiaabde de tariavl en vuuiiger dnas l'entreprise.

3.2. Aertus cedars non suoims à horiare préalablement établi

Le cdare est rnlspsbaoee de l'aménagement de son tmeps de tiraval puor ripemlr la msiosin qui lui est confiée lrquose la spécificité de l'emploi l'exige.

L'autonomie et la suelopsse nécessaires à l'exercice de la ftnocoin eeuxclnt dnoc toute fxiitian d'horaires préalablement établis.

Ces doisiipntoss ne sernuaat faire obtlscæ à l'application des doiotnsipiss cnlneenielvoots en matière de roeps hebdomadaire, de congés et de durée harbeoddmaie de trvaail en veuiugr dnas l'entreprise.

3.3. Cdears smious à hioarre préalablement établi

Les diotnssoiips générales de la cnenotvion ceiltvcloe luer snot applicables.

3.4. Durée hmardebidoae de travail

Conformément au ttrie IV, aitrlice 20.9 des dotnsispoiis générales.

Article 4 - Durée et révision
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

La présente axnnee est clcoune et s'applique dnas les cidnoonits prévues aux airtcels 2 et 3 de la coinnovten cllevtcoie nationale.

Article 5 - Période d'essai
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

La période d'essai est fixée à 6 mios puor tuos les cadres. Toutefois, le cdrae puet être confirmé dnas son emolpi anvat l'expiration de cttee période.

Article 6 - Congé de maladie
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

Sous réserve des dsiiioopstns de l'article 26 de la cinvtonoen ctlielovce du 15 mras 1966, en cas d'arrêt de tavrail résultant de maladie, d'accident du travail, les careds pervrecnot :

- pnaednt les 6 preemirs mios : le sialare net qu'ils aeiuirat perçu

neemmaronlt snas ieturoinrptn d'activité,

- pndanet les 6 mios sviautns : le demi-salaire net cnoorspndraet à luer activité normale.

Viendront en déduction du matnont anisi fixé les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les csiseas de cardes ou toute artue itittusionn de prévoyance.

Article 8 - Association pour l'emploi des cadres (APEC)
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

Les creads rvleeant de la présente aenxne bénéficient du régime de ptitrocoen de l'emploi de l'association puor l'emploi des ceards ingénieurs et tnihecciens (APEC).

Les ctonitaisos prélevées à ce ttrie le snot solen la répartition sanivtue :

- eleoymupr : 3/5e
- salarié : 2/5e.

Article 9 - Délai-congé
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

Après la période d'essai, le délai-congé est fixé cmome siut :

- 2 mios en cas de démission,
- 4 mios en cas de licenciement.

Pour les derutciers généraux, dericeruts de cntree de fioatmron en taiarvl saoiel et drireetucs d'établissement ou de service, et qui cmotpent puls de 2 années d'ancienneté ienpunitrome (en qualité de carde ou de non-cadre) au svierce de la même entreprise, le délai-congé est fixé comme siut :

- 3 mios en cas de démission,
- 6 en cas de licenciement.

Pendant la période de délai-congé, le cdrae licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 hereus par mois, psreis en une ou pusruelis fois, puor la rhrcece d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heuers snot rémunérées.

Article 10 - Indemnité de licenciement
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

Le crade licencié qui ctompe puls de 2 ans d'ancienneté itronerpmuine (en qualité de cdrae ou de non-cadre) au srevcie de la même einprsetre a droit, suaf en cas de llineiceemct puor futae gvare ou lourde, à une indemnité de linccemeient diticnste du préavis et égale à :

- 1/2 mios par année de srvicee en qualité de non-cadre, l'indemnité perçue à ce ttrie ne ponavut dépasser 6 mios de sraiale ;
- 1 mios par année de secvrie en qualité de cadre, l'indemnité perçue à ce ttrie de non-cadre et de crade ne pouvant dépasser au toatl 12 mios de salaire.

Le slraiae svreant de bsaie à l'indemnité de lniieeemct est le saalire moeyn des 3 dinrrees mios de pienle activité.

Pour les cardes dtceureris généraux, deirerctus de crnete de faroimton en tarvial social et dticerures d'établissement ou de service, l'indemnité de lciieemncnt (non-cadre et cadre) ne pourra dépasser un mnatont égal à 18 mios de salaire.

Par ailleurs, l'application de ces dosnpoitiss ne sauiart avoir puor eefft de verser, du fiat du licenciement, des indemnités dnot le moatnnt serait supérieur au total des rémunérations que prieavcret l'intéressé s'il coevsaint ses fotncnios jusqu'à l'âge d'obtention de la riretate des régimes général et

complémentaires au taux plein.

Article 11 - Qualification. - Classification. - Déroulement de carrière. - Progression à l'ancienneté
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

11.1. Puor la cliaacfoitssin des cadres, 3 critères snot à pndrree en considération :

- le neaivu de qcluaiifaton ;
- le niaveu de responsabilité ;
- le degré d'autonomie dnas la décision.

Dans les duex dneriers critères, la notoin de délégation est également psrie en compte.

La nootin de mssoiin de responsabilité s'entend cmome capacité d'initiative, pouovir de décision dnas le crdae de la délégation confiée et /ou pouovoir hiérarchique.

11.2. Nouveix de qualification

Les neaiuvx de qofuaciliaitn cneposrdnoert à cuex définis par la loi riletvae aux enmnesegneits tnoocligeueqs du 16 julliet 1971 et les diplômes rcnoues par la CPNE.

11.3. Pisrosrgeon à l'ancienneté

Pour l'ensemble des cadres, la pssiorrogen de carrière est de 28 % en 28 ans selon une pssorgeiorn d'échelon tuos les 3 ans, à l'exception du dneirr échelon d'une durée de 4 ans (4 %).

11.4. Cisafislociatn et déroulement de carrière

En ftinocon des critères définis ci-dessus, on dtguinse :

- les credas hors-classe : snot concernés les diutcerers généraux et dteierucrs généraux ajontids d'association aisi que les deriucrts des reurecoss humaines, les secrétaires généraux et les decritreus atsmatfiirnis et /ou fiiranecns d'association epmlnoyat au mnmuiim 800 salariés prenmtneas à tpmes pieln ou pretail y cpmoris les tiaieulrts de ctonarts aidés, aynat un neaviu 2 mminuim de qualification, une msoisin de responsabilité et une atonomie dnas la décision par délégation des iatencns de l'association ;

- les cdraes de csslae 1 : snot concernés les drtceues d'établissement et de secvrie anisi que les driuteccs des resuecorss humaines, les secrétaires généraux et les diteuecrs atfnaidirtsims et /ou frecnnaiis d'association eoypalmnt minos de 800 salariés prtenmanes à tpems peiln ou pertail y ciprms les teiluriats de catrtons aidés, aynat un neavu II mnniuim de qualification, une msoisin de responsabilité et une aomotunie dnas la décision définie par délégation ;

- les cdraes de clssaie 2 : snot concernés les cefhs de service, dertuiecrs adjoints, driectuers tcnqehieus etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dnas la décision. Ils snot classés en trois catégories en foicotnn de luer niaveu de qifuoilciatan I, II, III.

Les ducerteirs adjoints doenivt posséder un neivau II de qilouacftin ;

- les cdaers de clsaie 3 : snot concernés tuos les credas theincqeus et afimritndsitas en foonictn de luer niveau de qalfoitiuicn 1, 2, 3.

Pour les crdaes hros classe, le ceoefcnfit de bsaie est ansii fixé :

QUALIFICATION	DIRECTEUR GÉNÉRAL	DIRECTEUR GÉNÉRAL adjoint
Niveau II mumiinm	1000	900

Pour les autres cardes :

QUALIFICATION	CLASSE 1	CLASSE 2	CLASSE 3
Si niveau I exigé par l'employeur	870	850	800
Niveau II	800	770	720
Niveau III		720	680

Le statut du directeur ne saurait être accordé au cadre nonbénéficiaire dans une structure de moins de 10 salariés (permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés).

Article 12 - Indemnités de sujétion particulière
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

12.1. Indemnité liée au fonctionnement de l'association

Le directeur général ou le directeur général adjoint d'une association employant au minimum 200 salariés (permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés) bénéficie d'une indemnité, en fonction :

- de la diversité des établissements et services ;
- de la diversité géographique des établissements et services ;
- de la diversité des missions (aide sociale, PJJ, adultes handicapés...) d'actions intervenant qu'il exerce dans le cadre du développement associatif.

Cette indemnité est attribuée sur décision de l'association. Son montant est compris entre 100 et 300 points pour le directeur général et entre 70 et 210 points pour le directeur général adjoint. Toutefois, dans les associations de plus de 800 salariés, le montant de l'indemnité attribuée au directeur général peut être supérieur à 300 points.

Pour le directeur général adjoint au moins 3 des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 200 points.

Pour le directeur général adjoint au moins 3 des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 140 points.

12.2. Indemnité liée au fonctionnement des établissements et services

Les cadres ayant des missions de responsabilité dans un établissement et assumant l'une ou plusieurs des sujétions suivantes bénéficient d'une indemnité en raison :

- du fonctionnement continu avec hébergement de l'établissement ou du service ;
- du fonctionnement continu avec hébergement de l'établissement ;
- du fonctionnement semi-continu avec hébergement de l'établissement ;
- du fonctionnement discontinu avec hébergement de l'établissement ;
- du nombre de salariés lorsqu'il est supérieur ou égal à 30 salariés intervenant à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés ;
- des activités économiques de production et de commercialisation ;
- d'une mission particulière confiée par l'association ou la direction ;
- de la diversité géographique des activités ;
- des activités liées à un ensemble de structures permanentes au moins 3 agréments ou habilitations, 3 budgets différents, des postes administratifs distincts.

L'association fixe le montant de cette indemnité en fonction du

nombre et de l'importance des sujétions subies dans les lieux suivants :

Pour les cadres de la classe 1, cette indemnité est comprise entre 70 et 210 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 120 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement,
- pour le directeur continu au moins 2 des sujétions précisées ci-dessus.

L'indemnité ne peut être inférieure à 140 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement simple à au moins une des autres sujétions ;

- pour le directeur continu au moins 2 des sujétions dont les activités liées à un ensemble de structures permanentes au moins 3 agréments ou habilitations, 3 budgets différents, des postes administratifs distincts.

Pour les cadres de la classe 2, elle est comprise entre 15 et 135 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 80 points pour le cadre exerçant son activité dans un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement.

Si ce cadre est soumis à au moins une autre sujétion, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 100 points.

Si un cadre est soumis à au moins 2 sujétions, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 70 points.

Les cadres techniques et administratifs de la classe 3 bénéficient de cette indemnité en fonction des sujétions spécifiques qu'ils supportent, non liée au fonctionnement de l'établissement ou du service. Cette indemnité est comprise entre 15 et 135 points.

Le régime intermédiaire est fixé par le contrat de travail.

Article 13 - Formation. - Perfectionnement. - Recherche
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

En regard aux responsabilités exercées, les cadres devront régulièrement assurer leurs fonctions par des actions de formation, de perfectionnement et de recherche en accord avec l'employeur.

Article 14 - Définition de fonction
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

14.1. Directeur général d'association ou d'organisme

Dans une association gérant plusieurs établissements ou services. Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle.

Le directeur général est responsable de :

- la bonne exécution des décisions des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme ;
- la mise en œuvre de la politique générale de l'association ou de l'organisme, de la vie associative et des relations publiques ;

- l'animation et la ctiaroinodn d'une équipe de dertieurcs ;
- la sécurité générale des prnesneos et des biens.

14.2. Deuctierr d'établissement ou de service

Pour ecreexr ctete responsabilité, il dsispoe du poivuur hiérarchique et de décision. Cmtope tneu de la spécificité de l'association ou de l'organisme et de l'organisation choisie, il prroua se fraie aissster de ceards fruiagnt à l'article 2.

Par délégation des iensncats diegairtnes de l'association ou de l'organisme et suos luer contrôle, le dcreeiutr :

- est chargé de la cteioonpcn et de la msie en oeuvre et du développement des aitocons éducatives, pédagogiques, teeuqhincs ou thérapeutiques puor lelesequels l'établissement ou svierce est créé et autorisé ;

- dsspioe du poiovur disrnapcilliie conformément aux délégations accordées ;

- est rlpnabsosee de la sécurité des pnsreneos et des bnies qui lui snot confiés ;

- élabore ou ptpiacrie à l'élaboration du bgdeut de l'établissement ou scvreie et ocrnonnade les dépenses dnas le cadre du bduegt qui lui est alloué puor l'exploitation dnot il est rnsopsbleae ;

- puet bénéficier en ourte d'autres délégations proposées par les icteansns dgnteaeris de l'association.

Pour eecerxr ses fonctions, il pourra être assisté de crdaes frniaugt à l'article 2.

14.3. Cadre des ctnrees de faotirmon en tivaraal social

De nveiau 2 chargé :

- au paln pédagogique, de miossins d'enseignement, d'analyse des pratiques, d'accompagnement et d'évaluation des pteiors de fomartion iveiildndus et collectifs,

- au paln de l'ingénierie, de msiosns d'élaboration et de cdiuonte de pteiros (mise en oeuvre, coordination-évaluation)

- au paln du développement, des compétences de mnissois d'expertise, d'études et de recherches.

Article 15 - Valeur du point. - Frais professionnels. - Majoration familiale

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

Les cardes bénéficient des dptisiisonos de l'annexe n° 1 « Salaires, indemnités, aetavgas en nuarte » à l'exception de l'article 1er bis dveenu snas obejt en apiclaptoin du présent avenant.

Article 16 - Indemnités d'astreintes dans les établissements assurant l'hébergement

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

En ctaeitnrproe des catrtiennos petarnmnees et de l'obligation de disponibilité en découlant, le directeur, ou le crdae aanyt capacité à ecexerr cette responsabilité, bénéficie d'une indemnité à ceesmpnr les aettiersns axeullequs il est tenu.

L'indemnité d'astreinte est fixée cmmoe siut :

- 90 pontis par seinmae complète d'astreinte y coirpms le dimanche,

- 12 pinots par journée d'astreinte en cas de smneaie incomplète y crimops le dimanche.

Il ne puet être effectué puls de 26 smneeias d'astreintes dnas l'année.

Cette indemnité peut, en tuot ou partie, être rémunérée suos la

frmoe d'un leegonmt à tirte guatrit aigni que de la gratuité des carhges aennexs (eau, cgafahfue et électricité).

Dans les établissements fnooitnancnt puls de 220 jorus par an, le remplaçant pamenernt du directeur, ou du crdae visé à l'alinéa 1 du présent article, bénéficie des dipostnsoiis ci-dessus dnas les mêmes conditions.

Les artues cerdas logés à tirte griutat en aoappilictn des dsopintiisos ctleoonelvnneis anavt la dtae d'application du présent anaevnt en cnnooesvrt le bénéfice à tirte individuel.

Le présent actlrrie ne puet retmtere en csuae les aatevangs acuiqs à tirte individuel, suos réserve de non-cumul avec les dsopntisiois du présent article.

Article 17 - Congés annuels supplémentaires
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

Les doiioistpns savnuteis en matière de congés payés annelus supplémentaires demerunet allpbapiecs aux cadres.

En sus des congés payés auennls accordés solen les dsiosnptois de l'article 22 de la coninoevtn nationale, les creads ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cruos de cauchn des 3 teitmesrrs (sauf doniiposits particulières aux cedars des ctneres de forotiamn et iststiuns de formation) qui ne cprnnoeenmt pas le congé annuel, pirs au mieux des intérêts du service, à l'exception des cdears tlaariavInt dnas un établissement de l'annexe n° 10.

Directeur Directeur adjoint Chef de svierce éducatif Chef de sveirce pédagogique Conseiller pédagogique Educateur tichhueqe cehf Chef de svriecce animation Assistant sciaol chef Psychologue Chef de scrivee paramédical	6 juros consécutifs non crimpos les jrous fériés et le ropes hebdomadaire. Eu égard aux sdreuvties particulières du tivraal dnas les culbs et équipes de prévention pnneadt la période des gdnraes vaceancs sraelcios d'été, le pnnoesrl (cadre) éducatif bénéficie, en cmpoeoatnism des sguerharcs de tivraal inhérentes à ctete période, dnas la lmitie maaxilme de 6 jrous consécutifs d'un congé payé supplémentaire par rpoaprt aux cnoitoionds du 1er alinéa de l'article 6 de l'annexe n° 3 de la cnoiveotnn collective.
--	--

Cadres tqeichenus et administratifs	3 jrous consécutifs non cmiorps les juors fériés et le ropes hebdomadaire.
-------------------------------------	--

Directeur d'IRTS Directeur d'école à froiantmos multiples Directeur d'école à fomitraon unique Directeur ajnidot d'IRTS Directeur adjnoit d'école à foiroimatns multiples Responsable de cternes d'activités Responsable de pjroet ou chargé de mission Chargé de recherche Formateur Attaché de recherche	9 juros consécutifs de congés à Noël et Pâques, non compris les juors fériés et le repos hebdomadaire.
---	--

Article 18 - Dates d'application

Après 28 ans	1 280	1 152
--------------	-------	-------

Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité de sujétion spéciale mentionnée à l'article 1er bis (8,21 %) de l'annexe n° 1 de la convention collective de 1966 se voient appliquer l'intégralité des dispositions du présent anneau n° 265 au 1er septembre 2000.

Les cadres bénéficieront de l'intégralité des dispositions du présent anneau n° 265 au 1er mai 2001.

Article - Annexe Nouvelles grilles de classement

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2001

Cadres hors classe

Les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association.

Les cadres des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et/ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau II minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association.

Périodicité	Directeurs généraux	Directeurs généraux adjoints
Début	1 000	900
Après 3 ans	1 030	927
Après 6 ans	1 060	954
Après 9 ans	1 090	981
Après 12 ans	1 120	1 008
Après 15 ans	1 150	1 035
Après 18 ans	1 180	1 062
Après 21 ans	1 210	1 089
Après 24 ans	1 240	1 116

Cadres classe 1

Cadres ayant mission de responsabilité avec délégation

Les directeurs d'établissements et de service.

Les cadres des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et/ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau II minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation.

Déroulement de carrière		
Périodicité	Si niveau I exigé	Niveau II
Début	870,0	800
Après 3 ans	896,1	824
Après 6 ans	922,2	848
Après 9 ans	948,3	872
Après 12 ans	974,4	896
Après 15 ans	1 000,5	920
Après 18 ans	1 026,6	944
Après 21 ans	1 052,7	968
Après 24 ans	1 078,8	992
Après 28 ans	1 113,6	1 024

Cadres classe 2

Cadres ayant mission de responsabilité avec subdélégation

Les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques, etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en 3 catégories en fonction de leur niveau de qualification I, II, III.

Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau II de qualification.

Déroulement de carrière			
Périodicité	Niveau I	Niveau II	Niveau III
Début	850,0	770,0	720,0
Après 3 ans	875,5	793,1	741,6
Après 6 ans	901,0	816,2	763,2
Après 9 ans	926,5	839,3	784,8
Après 12 ans	952,0	862,4	806,4
Après 15 ans	977,5	885,5	828,0
Après 18 ans	1 003,0	908,6	849,6
Après 21 ans	1 028,5	931,7	871,2
Après 24 ans	1 054,0	954,8	892,8
Après 28 ans	1 088,0	985,6	921,6

Cadres techniciens

Tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification I, II, III.

Cadres classe 3

Déroulement de carrière			
Périodicité	Niveau I	Niveau II	Niveau III
Début	800	720,0	680,0
Après 3 ans	824	741,6	700,4

Après 6 ans	848	763,2	720,8
Après 9 ans	872	784,8	741,2
Après 12 ans	896	806,4	761,6
Après 15 ans	920	828,0	782,0
Après 18 ans	944	849,6	802,4
Après 21 ans	968	871,2	822,8
Après 24 ans	992	892,8	843,2
Après 28 ans	1 024	921,6	870,4

Annexe n 7 - Personnel des IRTS, centres de formation et des écoles et instituts de formation avenant n 229 du 22 octobre 1991

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques européennes du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 1991

La présente annexe s'applique au personnel des IRTS et des écoles et instituts chargés d'assurer des missions de formation pressenties et/ou prioritaires initiales, supérieures ou continues et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le ministère des affaires sociales.

Article 2 - Conditions de recrutement

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 1991

Les conditions de recrutement aux emplois relevant de la présente annexe se réfèrent aux dispositions légales et réglementaires.

Article 3 - Durée hebdomadaire du travail

En vigueur non étendu en date du 12 mars 1999

La répartition est négociée par accord d'entreprise ou d'établissement tenant des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation syndicale (délégués

syndicaux), prendra effet la conclusion d'un accord collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du temps de travail est précisée par l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel. En toute hypothèse, la durée du travail des salariés concernés par les annexes susmentionnées comprend :

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

Article 4 - Congés payés annuels supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 1991

Les personnels visés à la présente annexe bénéficient de 9 jours consécutifs de congés, à Noël et à Pâques, en sus des jours fériés, du repos hebdomadaire et des 30 jours de congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale.

La détermination du droit à ces congés supplémentaires sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4^e alinéa de l'article 22 de la convention.

Il pourra être dérogé aux modalités de répartition indiquées ci-dessus par accord entre l'employeur et le salarié.

Article 5 - Classifications

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 1999

La classification des emplois et des rémunérations est fixée au 1^{er} septembre 2000 et au 1^{er} mai 2001 selon l'annexe n° 265 du 21 avril 1999 (nouvelle annexe n° 6).

Article 5 - Classifications

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 1999

La classification des emplois et des rémunérations est fixée au 1^{er} septembre 2000 et au 1^{er} mai 2001 selon l'annexe n° 265 du 21 avril 1999 (nouvelle annexe n° 6).

Annexe n 8 relative aux dispositions

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

en fratioomn : vieo dictree ou en cruos d'emploi.

Article 3 - Crédit d'heures

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le sanyidct nnaaoitl des aticnassoois laïques eulyremops du seeuctr sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, buvaleord de Reuilly, 75012 Paris, par lrtete du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe- Issoire 75014 Prias , par lrttee du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Réserve est ftiae que, dnas un même établissement, le crédit d'heures nécessité puor les foainmtros en corus d'emploi au ttre du présent prctooloe d'accord est limité à 5 % du nrobme d'heures prévues puor l'ensemble des eplomis éducatifs de l'établissement, sur la bsae de 1 700 hueres de présence par elompi et par an.

Ne snot pas pirs en cmopte sur le crédit d'heures asini déterminé :

- les eimpols éducatifs d'aide médico-psychologique ;
- les emolpis éducatifs teuns par des pensleorns en aiotcn d'adaptation ;
- les eipolms éducatifs puvant être tenus par des salariés en ftoariomn ciotunne au trite de la loi du 16 jluillet 1971 aevc adie financière de l'Etat.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er - But

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Le présent pooorccte a puor but de préciser les dotsipinioss particulières apibepaclls aux psorelnnes salariés ne répondant pas à la quifiltcaioian polrnfnieonssle établie puor les elpomis :

- d'aide-médico-psychologique ;
- de moniteur-éducateur ;
- d'éducateur spécialisé.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Il taitre :

Titre Ier, de la satitioun des salariés en foirmtoan en cruos d'emploi dnas le cadre des dspiniisotos :

- de l'arrêté du 4 srbpemtee 1972, créant le ctcfiraet d'aptitude aux fncnioots d'aide médico-psychologique ;
- du décret n° 73-117 et de l'arrêté du 7 février 1973 conaencrnt le cfriticaet d'aptitude aux fotoninccs de moniteur-éducateur ;
- du décret n° 73-116 et de l'arrêté du 7 février 1973 cnaocentrt le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé,

du ministère de la santé publique.

Titre II :

- de la sttiauooin des pnl Norsees éducatifs en fonitcon au 1er obocрте 1970 mias ne répondant pas à cttee dtae aux coinitdnos risquees puor bénéficier de l'action d'adaptation ;

- de la sttiuoan des poennesrls éducatifs recrutés deiups le 1er orcbtoe 1970 et se tauorvnt à la dtae des arrêtés et décrets suscités ;

- siot en siiioututn ceneoontlnlolve de "candidat-élève" ;

- siot en sioiatutn contractuelle.

Titre III, de la suiaoititn des penleronss recrutés avant luer entrée

Article Préambule - TITRE Ier

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Par alctoiippan des arrêtés et décrets cités dnas les dpotsiisnos générales, les ctidndaas :

- au cciatferit d'aptitude aux fcnntoios d'aide médico-psychologique ;
- au cctefiriat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur ;
- au diplôme d'éducateur spécialisé,

désireux d'entrer dnas un cycle de fromtioan en cruos d'emploi, dovnert répondre aux coinnitods d'embauche et de reuenrctmet ci-dessous :

Article 4 - Conditions obligatoires d'embauche

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Pour enrter en firaotmon en corus d'emploi, les salariés dnvreet avior saifistat aux exeanms de sélection prévus par les ttxtees réglementaires et les arrêtés pirs en aipalpitcon de ces textes, au puls trad dnas les 3 mios qui seuvnit l'embauche.

En cas de succès à ces épreuves de sélection et de rcemruteent ecfeitff par un établissement, sur aeittattson jtiviuasifcte délivrée par la cosmosmiin de sélection et d'orientation, le cdndaiaet est remboursé par cet établissement des dotirs d'examen et firas de déplacement afférents à ces épreuves.

Le rorebunmeemst des faris de déplacement n'intervient que si les épreuves de sélection ont été suibes à l'intérieur de la région d'action sianriate et sociale, ou des régions d'action srtiaiane et sclioae liohmitrps de l'établissement de recrutement.

En cas de paasesgs sussicfecs des épreuves de sélection, ce rresumembeont n'intervient, dnas les ciidtnonos ci-dessus, que puor les épreuves sanctionnées par la décision favorable.

Article 5 - Conditions de recrutement

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

a) Adie médico-psychologique

Etre âgé de 18 ans au moins à la date d'entrée dans le cycle de formation théorique et pratique d'une durée de 2 ans, pour l'obtention de la qualification officielle d'AMP.

S'engager à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit le recrutement, en 1^{re} année du cycle de formation en cours d'emploi auquel précède l'établissement de recrutement.

Cette entrée effective en formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou du centre de formation, au-delà du maximum de 1 année scolaire. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

b) Moniteur-éducateur

Etre âgé de 20 ans au 1^{er} septembre de l'année de l'examen pour l'obtention de la qualification officielle de moniteur-éducateur ou 18 ans à cette même date pour les titulaires du BEP préparatoire aux carrières sénégalaises et sociales (option sociale).

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit le recrutement, en 1^{re} année du cycle de formation en cours d'emploi organisé par l'école ou le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes, retenue en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en 1^{re} année de formation en cours d'emploi ne peut être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la 2^e "rentrée" scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

c) Educteur spécialisé

Etre âgé de 23 ans au moins au 1^{er} septembre de l'année d'entrée en formation et justifier de 3 années d'activité professionnelle ou assimilée en position salariale.

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit le recrutement, en 1^{re} année du cycle de formation organisé par le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes, retenue en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en 1^{re} année de formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la 2^e "rentrée" scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

Article 6 - Formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les aides médico-psychologiques entrés en formation dans les conditions ci-dessus en vue de l'obtention de la qualification de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé ;

Les moniteurs-éducateurs entrés en formation en vue de l'obtention de la qualification en cas de bénéficiaire de la formation d'éducateur spécialisé,

devront justifier de 1 an minimum de l'exercice de la profession après l'obtention des diplômes certifiants.

Article 7 - Nature du contrat d'embauche

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les recrutements prononcés au titre de la présente annexe sont des recrutements contractuels qui sont :

- le résultat favorable des épreuves de sélection ;

- l'admission effective en cycle de formation ;

- l'acquisition effective de la qualification objet de la formation en cours d'emploi, dans les délais de temps fixés par les textes réglementaires visés à l'article 2 ci-dessus.

De ce fait, les salariés recrutés au titre de la présente annexe sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :

- soit par l'obtention effective de la qualification poursuivie ;

- soit par l'interruption définitive du processus de formation qui résulte de la stupe du résultat négatif de la formation ou de la non-observation par l'intéressé d'une des conditions ci-dessus.

Pour les salariés amenés à se représenter, dans les conditions réglementaires, une seconde ou même une troisième fois à l'examen de qualification objet de la formation, ce contrat se trouve automatiquement prolongé de la durée utile.

A l'obtention effective de la qualification, la solution du salarié est définie conformément à la durée indéterminée sans période d'essai ni de stage.

Article 8 - Délai-congé

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 1976

Le contrat est prononcé à l'issue de période d'essai pour 1 mois au cours duquel les deux parties sont libres de se séparer à tout moment, sans préavis et sans indemnité.

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail conclu dans le cadre de la présente annexe par l'une des deux parties contractantes, il est fait application des dispositions de l'article 16 de la convention collective.

Article 9 - Salaires

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les personnes rattachées à la présente annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles 4, 5, 6, 7 et 8 ci-dessus, perçoivent des salaires assurés par l'établissement de

recrutement, pendant la période précédant l'entrée effective en formation, et pendant toute la durée normale du cycle de formation en cours d'emploi, dans les conditions ci-après (cf. tableau ci-annexé).

Les personnes recrutées en vue d'une formation en cours d'emploi au titre de la présente annexe alors qu'ils sont déjà régulièrement bénéficiaires d'un contrat d'emploi de la CNCT du 15 mars 1966 (emploi ne comportant pas d'exigence de première qualification professionnelle éducative) peuvent conserver, avec l'accord de l'employeur procédant au recrutement, le bénéfice de ce contrat et de sa personnalité morale pendant la durée de leur formation en cours d'emploi, s'il leur est possible que les conditions ci-après.

Article 11 - Frais de transport et d'hébergement

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les conditions de prise en charge des frais de transport et d'hébergement sont déterminées par la convention type nationale prévue à l'article 14 ci-après.

Article 12 - Durée du travail et stages de formation pratique

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Salariés en formation en cours d'emploi.

a) Durée du travail

Elle est de 40 heures par semaine pour toutes les catégories de personnel relevant de la présente annexe.

Ces 40 heures sont réparties, en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail personnel, prévus annuellement étant de :

- 600 heures pour les moniteurs-éducateurs et éducateurs spécialisés ;

- 150 heures (ou 300 heures réparties sur deux ans) pour les aides médico-psychologiques,

la durée annuelle moyenne des heures travaillées dans l'établissement de recrutement, y compris les congés payés et les jours fériés légaux, sera :

- de 1 480 heures pour le moniteur-éducateur et l'éducateur spécialisé ;

- de 1 925 heures pour l'aide médico-psychologique.

b) Stages de formation pratique

Vient en déduction de la durée de travail ainsi déterminée le temps nécessaire aux stages de formation pratique en dehors de l'établissement de recrutement, à raison de :

- pour le moniteur-éducateur : 3 mois (au cours des 2 années de formation) ;

- pour l'éducateur spécialisé : 4 mois (au cours des 4 années de formation).

Article 13 - Congés et autres avantages

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les problèmes posés par :

- les congés payés annuels ;

- les congés sabbatiques ;

- le congé ;

- la nuit ;

- la sécurité de nuit ;

- le contrat après qualification, sont réglés par l'application des dispositions existantes.

Article 14 - Conventions de stage

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Pour l'application de la présente annexe, dans le cadre d'une " convention type " négociée entre les signataires de l'annexe, des conventions de stage sont conclues entre l'organisme employeur, le centre de formation et, le cas échéant, l'organisme responsable de l'établissement ou service " traitant de stage ", en ce qui concerne les conditions de stage et de suivi des stagiaires dans les établissements ou services.

Ces conventions préciseront les modalités particulières pendant toutes les périodes inhérentes à la formation où le salarié n'est pas en service effectif dans l'établissement.

TITRE II

Article 15 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les personnes en formation au 1er octobre 1970, qui ne justifient pas à cette date des conditions exigées pour entrer dans les conditions d'adaptation, ayant satisfait aux examens de sélection et antérieurement à leur entrée à durée indéterminée, bénéficieront par priorité d'une formation en cours d'emploi.

Les personnes salariées, recrutées depuis le 1er octobre 1970, occupant des fonctions, à la date des décrets et arrêtés cités à l'article 2 ci-dessus, une formation éducative et se trouvent en situation de bénéficier à durée indéterminée.

Article 16 - Situation salariale

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Ils continueront de bénéficier de la progression prévue par le classement.

Article 17 - Conditions de stage et indemnités

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Ils bénéficieront, en outre, des dispositions des articles 11, 12, 13 et 14 du titre Ier.

Article 18 - Reconversion

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les salariés visés au titre II en situation d'échec dans leur formation bénéficieront d'un délai maximum de 15 mois pour procéder à leur reconversion.

Pendant cette période, ils demeureront, suivant les conditions ci-dessous définies, salariés de l'entreprise et bénéficieront du même niveau de leur rémunération.

Le contrat de travail prendra fin au terme de leur reconversion :

- soit par l'acquisition d'une autre qualification professionnelle ;

- soit, au plus tard, à la fin du 15e mois suivant la date de l'échec à la formation.

Il sera versé aux intéressés par l'entreprise les indemnités de licenciement prévues à l'article 16 de la convention.

Article 19 - TITRE III

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Avant leur entrée effective en formation (formation directe), les candidats aux emplois éducatifs visés par la présente annexe prononcés être recrutés et mis en situation préalable en qualité de candidat-élève, aux conditions suivantes :

Les dispositions des articles ci-après du titre Ier de la présente annexe leur sont applicables :

Article 4. - Conditions de recrutement.

Article 5. - Conditions de recrutement.

L'engagement d'entrée effective en formation concerne la voie choisie dans un établissement de leur choix.

Article 7. - Nature du contrat d'embauche. (Sauf dispositions contraires, l'entrée effective en formation.)

Avenant n° 60 ter du 10 septembre 1976 relatif à l'annexe n° 8 application des articles 11 et 14

Les salariés recrutés par référence au présent titre sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :

- soit par l'échec aux épreuves de sélection ;

- soit par l'entrée effective en cycle de formation ;

- soit par le refus d'entrée effective en cycle de formation dans les délais prévus à l'article 5 ci-dessus.

Article 8. - Délai-congé.

Article 9. - Emoluments.

Article 10. - Application des dispositions conventionnelles existantes.

Article 20 - Effet

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1976

Les dispositions du présent protocole constituent l'annexe VIII à la convention collective, annexe et rattachée à l'article 14 de l'annexe VIII à la convention collective, en date du 1er janvier 1974.

Article - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE SALAIRES

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1991

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT (A)	SURCLASSEMENT IRNANETT (1)
Avant succès aux épreuves de sélection : tous les catégories d'emplois éducatifs.	304	314
Après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en cycle de formation (formation directe ou formation en cours d'emploi) Aide médico-psychologique.	314	324
Candidat-élève moniteur-éducateur (formation directe). Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi.	324	334
Candidat-élève éducateur spécialisé (formation directe). Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi. Educateur jeunes enfants, candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi.	324	334
À l'entrée effective en cycle de formation en cours d'emploi et pendant la durée normale de cette formation (2) : Aide médico-psychologique en formation en cours d'emploi.	324	334
Moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi.	346	356
Educateur spécialisé en formation en cours d'emploi.	392	404
Educateur jeunes enfants en formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé.	392	404

(1) Sussubstitue les sujétions d'internat.

(2) Le bénéfice de ces coefficients est accordé à compter de l'admission à un cycle de formation (directe ou en cours d'emploi) si l'entrée effective en cycle est différée du fait de l'employeur ou de l'école.

(A) Les indices en dessous du saisi minimum conventionnel sont remplacés par le minimum conventionnel fixé sur la base de l'indice de base 338 auquel s'ajoute le supplément de points (10 points) pour les personnels assujettis aux sujétions horaires, et l'indemnité de sujétion spéciale (annexe n° 1, article 1er bis).

Signataires

Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des enseignants laïques éducatifs et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)
--------------------------------------	---

Personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi

Article 1er - TITRE Ier : APPLICATION DES ARTICLES 11 ET 14 DE L'ANNEXE N 8

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1976

Par référence, et pour application des articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 de la CCNT du 15 mars 1966, le présent avenant a pour objet de définir les conditions administratives et financières et les obligations qui en découlent, applicables à tout salarié admis à suivre une formation en cours d'emploi :

- d'éducateur spécialisé ;
- de moniteur-éducateur ;
- d'aide médico-psychologique.

Le salarié rattaché des présentes dispositions attestées par un contrat écrit précisant sa qualité d'élève en formation en cours d'emploi s'engage à suivre la formation, à effectuer les différentes tâches et activités arrêtées par le centre de formation, qui aura passé au préalable une convention avec l'employeur.

En contrepartie, celui-ci aura à l'intéressé le bénéfice des dispositions de l'annexe n° 8 et des mesures particulières prévues par le présent avenant.

Dispositions administratives

Conformément aux articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 à la CCNT, les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation, où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

Article 2 - Position statutaire

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1976

Le salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi demeure salarié de son établissement de recrutement pendant la durée de sa formation théorique et technique en centre de formation et pendant les stages dans un autre établissement.

Article 3 - Rattachement administratif

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1976

Pendant les périodes de formation théorique et technique au centre de formation et des stages pratiqués en établissement, l'établissement de recrutement assure le paiement des salaires dans les conditions, délais et procédures habituels, et le remboursement des frais de formation.

Le salarié en formation en cours d'emploi aura chaque mois à son employeur une attestation de présence délivrée par le centre de formation ou l'établissement " tiers de stage ".

Des accords peuvent être consentis, pour certains faits de formation et sur justification par l'établissement de recrutement, tels que prévus aux articles 7, 8 et 9.

Article 4 - Obligation de service - Discipline

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1976

Le salarié admis en formation en cours d'emploi dans le cadre de son établissement de recrutement, tuera les procédures et décisions en matière de salaire, de congés, de congés maladie, d'accident du travail, de discipline et de responsabilité civile rattachée de la compétence de l'établissement de recrutement.

Le salarié procédera aux déclarations et formalités utiles en la matière dans les délais prescrits, tant auprès de son employeur que du centre de formation ou de l'établissement " tiers de stage ".

Le salarié doit respecter les obligations normales de sa formation dans le cadre de formation et sur les tâches de stage dont il doit respecter les règles de fonctionnement.

Lorsque ces obligations ne sont pas remplies, il est tenu des dispositions de l'article 33 de la CCNT.

Article 5 - Exercice des droits syndicaux

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1976

Le salarié en formation en cours d'emploi continue de bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de droit syndical pendant les périodes de formation théorique et technique en centre de formation et les stages de formation pratiqués en établissement " tiers de stage ".

Pour les élections au comité d'entreprise ou comité d'établissement et des délégués du personnel, il reste électeur et éligible au titre de son établissement de recrutement, dans les conditions légales et conventionnelles.

TITRE II : DISPOSITIONS FINANCIERES

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1976

Conformément aux articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 à la CCNT, les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié en formation en cours d'emploi, en sus des dispositions conventionnelles normales pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1976

Date d'effet : 1er septembre 1976.

Article 6 - Droits d'inscription et d'examen

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1976

Les droits de inscription en centre de formation et de droit d'examen perçus par les centres de formation sont remboursés aux salariés effectivement admis en formation en cours d'emploi, sur justification, à concurrence des taux normalisés par les services ministériels.

Article 7 - Frais de transport

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1976

Les frais de transport nécessités :

- par la formation théorique et technique, lieu de travail (ou résidence) à l'école ;

- par les stages de formation pratique, lieu de travail (ou résidence) à l'établissement tirant de stage,

sont remboursés au salarié en fonction de cours d'emploi sur justificatifs ;

- à raison de 10 déplacements par an (aller-retour) ;

- sur la base du tarif SNCF 2e classe, ou tarifs en commun, ou aux tarifs kilométriques pour indemnités kilométriques, s'il n'y a pas de possibilité de transports en commun ou SNCF.

Article 8 - Frais de séjour

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1976

Les dépenses d'hébergement nécessités :

Additif à l'annexe n 8 - Protocole d'accord du 11 janvier 1978

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques enseignantes du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article Préambule - Annexe n° 8, Personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié, éducateurs techniques admis à la préparation du CAFETS

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1977

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1977

Les articles de 2 à 8 inclus à l'avenant 60 ter du 10 septembre 1976 (1) à la condition que l'employeur soit titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée pour la formation.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1977

Les articles de 2 à 8 inclus à l'avenant 60 ter du 10 septembre 1976 (1) à la condition que l'employeur soit titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée pour la formation.

Annexe n 9 relative à la classification des personnels des établissements de mineurs déficients auditifs et visuels

- par la formation théorique et pratique à l'école ;

- par les stages de formation pratique en établissements,

sont remboursées au salarié en fonction de cours d'emploi sur justificatifs ;

- à raison de 40 déplacements annuels ;

- en cas de distance supérieure à 25 kilomètres (50 allers-retours) ;

- sur la base de la dépense réelle justifiée, à raison de cours d'emploi sur justificatifs.

Les salariés en formation en cours d'emploi ne sont pas bénéficiaires des dispositions des articles 43 et 44 de la CNCT pénétrant ces stages de formation pratique et de l'article 10 de l'annexe n° 3.

Au cours de ces stages pratiques, le salarié en formation en cours d'emploi ne peut prétendre à aucune rémunération ou indemnité de l'établissement tirant de stage.

L'établissement tirant de stage assure la prise en charge :

- des repas pris par le salarié dans le cadre de sa participation éducative aux repas des pensionnaires ;

- du logement, dans la mesure où l'employeur assume une responsabilité de surveillance de nuit des pensionnaires, ou lorsque la chambre mise à disposition du stagiaire n'est pas séparée des chambres des pensionnaires de l'établissement.

(1) Voir annexe n° 8, Convention de stage et frais de déplacement.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1977

Date d'effet : 1er septembre 1977.

Article 1er - Durée du travail

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1979

a) Durée du travail

Se référer à l'article 20.1 des dispositions générales de la présente convention.

Les heures sont réparties, en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail professionnel prévus au présent article sont répartis comme suit :

- 460 heures (dont 120 heures pour le travail personnel).

La durée moyenne des heures travaillées dans l'établissement employeur, y compris les congés payés et les jours fériés légaux, sera de 1 620 heures.

Ces dispositions sont applicables à compter de l'année scolaire 1978-1979.

b) Stages de formation pratique

Vient en déduction de la durée du travail annuel déterminée le temps nécessaire au stage de formation pratique en dehors de l'établissement employeur, à raison de 3 semaines, éventuellement fractionnées (au cours des 3 années de formation).

Avenant n 255 du 19 décembre 1994

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat général des oamiesrngs privés sanairiets et saucoix à but non liauctrf (SOP) ; Le sycaidnt niatoanl des aanictosoiss puor la sguaderave de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ; Le scinydat naiantol des ansioascoits de ptneras d'enfants inadaptés (SNAPEI), constituant la fédération des snyatcids nanotauix d'employeurs des établissements et svrecies puor pnsnreeos inadaptées et handicapées, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des siytcdans chrétiens svreeics santé et socaux CTFC ; Le snidyact général eacnfne inadaptée CTFC ; La fédération des screevis de santé et scoiux CDFT ; La fédération française des psrfeosnis de santé et l'action sialcoe CGC, La fédération ninatolae de l'action saciole CGT - FO.
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat niatnoal des ancotiisasos laïques eemplyors du sucteer sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, bevularod de Reuilly, 75012 Paris, par lttere du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Piars , par lttere du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 9 - Organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements pour déficients sensoriels auditifs ou visuels

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

a) La durée du tavrrial est fixée à rsiaon de 39 hueres hebdomadaires, dnas le crade d'un fnotimcnooet cntniou ou dnintisocu aifn d'assurer la pirse en cahgre des ponnses dnnot la déficience adtiive ou vilulese entraîne des tuolrebs nécessitant le rruoecs à des teiuchnqes spécialisées puor le sivui médical, l'apprentissage des mnoyes de communication, la cpomtiseaonn du handicap, l'acquisition des cenosannsacis scolaires, la fimotaron pneofllrneiosse et l'accès à l'autonomie sociale.

b) Dnas les établissements et sriecves ssanibust des futltaciunos ou vtioranas d'activité aevc aatnlcrene de périodes de htaue ou de fiblae activité, un acrocd d'entreprise ou d'établissement purora être négocié dnas le carde des dsisipnotios légales.

c) Dinspiistoos particulières puor la répartition heoambdadire de la durée de tiavarl

Pour le perennsol einnaegnst ci-après désigné :

- purfsoreess spécialisés puor déficients aiuidtfs ou vsileus (titulaires d'une licence, du CAPEJS, CADAEGV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CMEAA + leicnce de musicologie).

Cadre d'extinction :

- CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CSIAPAS opiotns A et B ;

- munretois de clssae ;

- éducateurs siraleocs (justifiant du brveet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet) ;

- jardinières d'enfants puor déficients aifdiuts (titulaires d'une aittstaeton FSAIF délivrée aanvt 1970 exerçant dnas le carde scolaire) ;

- éducateurs techniques, éducateurs thugeneics spécialisés, éducateurs tnceeiqhus cfhes puor déficients afditius et vulesis (justifiant des qncaoiufaitlis riqueess [annexe III], et de l'attestation de frmaotoin de la FISAF).

La durée du tvairal de 39 hreues cmrnoped :

- 27 heeurs de chgears pédagogiques, dnnot 2 hreues de pédagogie iciedntre cenmrnapot les tepms consacrés aux csnieols de classes, ccanrttoeoins inretens ou eertnexs aevc les enseignants, réunions de synthèse, réunions aevc les parents, etc., et 25 hereus de cgreahs de pédagogie drceite constituées par les heeurs d'enseignement spécialisé et les hreues de rééducation du lggnaae réalisées par les eginatnsens spécialisés auprès des jeeuns sordus :

- touets les hurees de cours réalisées, au nvaieu lycée ou collège, effectuées en section, snot affectées du cfnfocoeiit 110 % ;

- les périodes de tavriral en présence eefcvftie des élèves (récréations ou interours, etc.) snot imputées sur les hurees de pédagogie dtrecie ;

- tuos les tpmes de déplacement piforsnonesel snot préalablement décomptés des 39 heures. Le temps de tarvail rteasnt srea réparti sur les beass stevniaus :

- 27/39 puor les charges de pédagogie ;

- 12/39 puor le tairavl pneonesl ;

- 12 hereus de taravil prennesol (préparations, corrections, recherches, documentation).

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

La présente anxene à la cntoievnon ccllotviee nnailtoae de taavril du 15 mras 1966 précise les dpsnioiistos particulières aacbpplleis aux proennsels spécifiques des établissements et seeicvrs visés par les aeenxns XIXV qaetur et qiueqes du décret du 9 mras 1956, modifié par le décret n° 88-423 du 22 airvl 1988.

Article 2 - Durée - Révision

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

La présente anxnee est coulnce et s'applique dnas les ciotnniods prévues aux atcleirs 2 et 3 de la coeitvnonn ctcviloele nationale.

TITRE II : AUTRES PERSONNELS

Article 8 - Conditions de recrutement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Nul ne sauarit être nommé à l'un des eilpoms realnvet de la présente annexe s'il ne jtsifuie des ctodninis de qiallcnuaoitfs définies réglementairement par les pouovirs pibluks puor l'exercice de ces eioplms dnas le seetucr privé, ou établies ceonlnmteeievonnnt par les définitions des eiolmps ci-après.

Article 10 - Elèves professeurs enseignement général, enseignement technique

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

La durée d'enseignement de taarivl à tmpes plein est fixée sur la base de 39 heures dnot :

- 21 heures pour les enseignants pédagogiques (dont 2 heures de pédagogie indirecte, telle que définie ci-dessus) ;
- 12 heures pour le travail personnel (formation, préparation, correction, recherche, documentation) ;
- 6 heures consacrées à la formation spécialisée.

Article 11 - Congés payés annuels

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Par dérogation aux dispositions générales (art. 22) et de l'article 6 de l'annexe III, les personnes ci-après désignées :

- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires d'une licence, du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAFPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CPAISAS options A et B) ;
- élèves-professeurs ;
- maîtres de classe, éducateurs sociaux (cadre d'extinction) ;
- jardinières d'enfants spécialisées pour déficients auditifs ;
- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés et éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels,

bénéficient de congés payés équivalents à ceux des congés des enseignants sociaux des instituteurs de jeunes sourds et jeunes aveugles.

La durée des congés annuels ainsi déterminée est alors évaluée du bénéfice de tous congés payés supplémentaires.

La durée de chaque établissement concerné des déficients auditifs ou visuels prouva démander au personnel ci-dessus désigné de participer annuellement à une session de formation organisée pendant la période des congés.

Article 12 - Congés payés annuels supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les autres personnels, non visés par l'article 10 ci-dessus, bénéficient des congés payés annuels supplémentaires sur la base des dispositions des annexes n°2 (art. 6), n°3 (art. 6), n°4 (art. 6), n°5 (art. 8), n°8 (art. 13), auxquelles ils sont rattachés.

Article 13 - Elèves-professeurs : Clauses de garantie réciproque de stabilité d'emploi

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

La clause de garantie réciproque ne peut s'appliquer aux

fonctions financées en tout ou partie sur le budget obligatoire de la participation des enseignants à la formation professionnelle continue.

Conscientes de ce qu'une rupture prématurée du présent contrat serait de nature à léser les intérêts de l'une ou l'autre des parties, en raison de l'effort qu'elles accomplissent conjointement à l'occasion de la formation, les parties au contrat ont l'intention expresse de se lier de manière durable par ce contrat.

a) En conséquence, l'employeur s'engage à maintenir le contrat de travail du salarié, sauf en cas de faute professionnelle, pendant une durée minimale de trois ans à compter de l'obtention par le professeur du CEPJAS et du CAEGADV.

Tout licenciement non motivé par une faute grave qui serait notifié au cours des 3 années précitées donnerait lieu au paiement d'une indemnité spéciale, en sus de l'indemnité de licenciement conventionnelle calculée sur les bases suivantes :

- rupture pendant la 1^{re} année : 3 mois de salaire brut ;

- rupture pendant la 2^e année : 2 mois de salaire brut ;

- rupture pendant la 3^e année : 1 mois de salaire brut.

b) En cas de rupture de la formation qui lui sera dispensée, avec maintien intégral de sa rémunération conventionnelle, et en considération du coût de cette formation et du préjudice qui pour l'employeur découlerait d'une rupture prématurée par le salarié de son contrat de travail, le professeur s'engage à rester au service de l'association pendant une durée minimale de trois années consécutives à compter de l'obtention du CPJAS et du CAEGADV.

Hormis les cas de force majeure ou de motif légitime, en cas de démission notifiée au cours de ces 3 années, le professeur, titulaire du CEPJAS et du CAEGADV, s'engage à payer à l'association une indemnité spéciale en réparation du préjudice subi par l'association ayant financé la formation sanctionnée par le CEPJAS et qui sera calculée sur les bases suivantes :

- pendant la 1^{re} année suivante : le salarié versera une somme de 3 000 francs de la covention collective ;

- pendant la 2^e année suivante : le salarié versera une somme de 2 000 francs de la covention collective ;

- pendant la 3^e année suivante : le salarié versera une somme de 1 000 francs de la covention collective.

Il est expressément convenu que la valeur du point à prendre en compte est celle de la convention collective à la date de la notification de la démission.

Article 14 - Classification des emplois

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les personnels spécialisés, cités dans la présente annexe, titulaires dans les établissements pour déficients auditifs et visuels bénéficient des classifications suivantes ci-après.

Les autres personnels sont classés conformément aux dispositions des annexes n°s 2, 3, 4, 5, 6 et 8 de la convention collective.

Article 15 - Indemnités

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Réducateur bilingue.

Instructeur de locomotion.

Rééducateur des activités journalières.

Les peenslrns ci-dessus désignés snot rémunérés conformément à la ftooncin découlant de luer foratoimn itiinale (éducateur spécialisé, moniteur-éducateur, psychomotricien, orthoptiste, etc.).

Les pnsorenles aynat siuvi un pcentenniefmroett spécialisé (diplôme de rééducation en auonmtioe de la vie journalière, diplôme de rééducateur de basse visoin ou oottpsrtihe spécialisé basse vision, diplôme d'instructeur en locomotion) bénéficient d'une indemnité menlusele de 10 points. Cette indemnité ne sbiut pas les mrtajianoos d'ancienneté et n'entre pas en ctmpoe puor le cuacll des mriatojnaos familiales. Elle siut le srot du sailare et est réduite dnas les mêmes proportions.

Toutefois, cttee indemnité ne puet en acun cas se cmlueur aevc un ature atgaanve qu'il s'agisse de salaire, de pmrie ou de conodinis de travail.

Article 16 - Modalités de reclassement et avantages acquis

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Le raclmesesent srea prononcé à la mjaroaotin d'ancienneté cnednsrropoat au salriae égal, ou à défaut immédiatement supérieur à ceuli dnot l'intéressé bénéficiait dnas son précédent classement. En outre, lsrquoe ce reclassement, dnas le nueovl échelon, ne lui porreucra pas une aiumentogn supérieure à celle résultant de l'avancement noarml dnas l'ancien échelon, l'intéressé bénéficiera d'un cnaagehmt d'échelon à la dtae à lleulaqe siaert ienvnrteu le cegmanhent dnas l'ancien classement.

Lruosqe le rlsmncceseaet génère puor le salarié une siuioattn mions fabavorle à la montée d'échelon dnas l'ancien classement, il bénéficiera de l'indice immédiatement supérieur.

Article 17 - Dates d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Le présent avenant s'applique, au 1er jivaenr 1995 (sauf en ce qui cnnroce les dopiiisostns des aelitcrs 9 et 10).

En ce qui crnnceoe les dtiiosposns canoncrent la durée et l'organisation du taviarl (art. 9 et 10), eells s'appliqueront à ceompr du pieermr juor de la rentrée sorilace 1995-1996.

Article - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Professeur

Titulaire du :

- CAEPJS ;

- CDAAGEV et d'une lccniee ;

- CAMEA et d'une lneicce de musicologie.

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début	497
Après 1 an	537
Après 2 ans	565

Après 3 ans	597
Après 5 ans	629
Après 8 ans	669
Après 11 ans	709
Après 14 ans	760
Après 17 ans	811
Après 20 ans	875
Après 24 ans	940

Professeur d'enseignement spécialisé

Justifiant du :

- CDJAEA ;

- CGAADEV ;

- CMEAA ;

- DIS ;

- CPSIAAS opotins A et B.

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

Enseignant de la lugane des segnis

Titulaire d'un diplôme de nveaiu III ou d'une leccine pierosnlelonfse inoeernttivn sociale, oipton eseneginenmt de la lgaune des sniegs française en miileu slaorcie

Périodicité	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Les salariés déjà en psote au memnot de l'entrée en veuugir de cet annavet senort reclassés au coiiicnfeett égal ou immédiatement supérieur. Le ciefcnfioet de rémunération asnii otbenu ne dreva pas être inférieur au cficeifoent dnot le salarié en ptsoe aruiat bénéficié en cas de rneuectrmet direct. Dnas ctete hypothèse, le cnceefoifit puls folabrave dreva être appliqué.

Professeur d'enseignement technique

Justifiant du :

- CDATAPEV ;
- CAFPETDA

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

Jardinière d'enfants spécialisée

Cadre d'extinction jntaui fist du diplôme d'Etat de jardinière d'enfants et de la spécialisation "enfance inadaptée" définie par le ministère des airfeafs sociales.

Transcripteur de brlliae et aetptaudr de dnouctems spécialisé

Justifiant d'une lcecnie d'enseignement et du diplôme FIASF ou cdare d'extinction jaitnfsiut du diplôme FSAIF obtneu aanvt jlluiet 1995.

Interprète en lugane des signes

Titulaire d'un diplôme ponsfriesneol de niveau III, tel que maîtrise d'interprétariat en luange des signes, etc.

Interface de cmaciotomunin

Titulaire d'une lncecie pslernnsefloioe iotenrivnten sociale, ooiptn invnteentas spécialisés dnas le dnimaoe de la surdité (langue des signes)

Périodicité	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Les salariés ttiuaires d'une leince pelieosrolnsnfe iovnrntien slocaie oitpon ievnnatrnets spécialisés dnas le daminoe de la surdité (langue des signes) déjà en ptsoe au mnmeot de l'entrée en viueugr de cet anenvat senort reclassés au cefecinfiot égal ou immédiatement supérieur. Le cfeieiofct de rémunération anisi obtneu ne dreva pas être inférieur au cnceeoiffit dnnot le salarié en psote aaurit bénéficié en cas de rrmuetneect direct. Dnas cttee

hypothèse, le cncooeffitit puls fbavolrae devra être appliqué.

Codeur LPC

Titulaire d'une leince psofnlinosreele santé, spécialité cudeor lgnuae française parlée complétée

Périodicité	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Les salariés tiluitears d'une liecnce peorfnenlsolsie santé spécialité ceudor lagnue française parlée complétée déjà en pstoe au monemt de l'entrée en viueugr de cet anvenat snoert reclassés au coficeefint égal ou immédiatement supérieur. Le ceieiceofnt de rémunération ansii otnbeu ne devra pas être inférieur au cneeiffct dnnot le salarié en ptose arauit bénéficié en cas de reumcetenrt direct. Dnas cette hypothèse, le cnefioceift puls fvabroale devra être appliqué.

Audioprothésiste

Titulaire du diplôme d'Etat d'audioprothésiste.

Procède à l'appareillage des déficients de l'ouie. Après ptopicrsrien médicale du prot d'un appareil, il choisit, apdate la prothèse auditive, contrôle son efficacité immédiate et permanente, éveille à l'éducation prothétique du déficient de l'ouie appareillé.

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

Transcripteur de braille, aaadetptr de documents.

Interprète lgunae des sginés (LSF).

Moniteur de cslase (cadre d'extinction).

Educateur silrcoae (Justifiant du BE ou du bac complet, carde d'extinction).

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début	393
Après 1 an	407
Après 3 ans	423
Après 5 ans	447
Après 7 ans	462
Après 9 ans	481
Après 11 ans	501
Après 13 ans	516
Après 16 ans	528
Après 19 ans	557

Elèves-professeurs

Annexe n 10 dispositions particulières au personnel des établissements et services pour personnes handicapées adultes Accord du 27 novembre 1981

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques de parents de enfants handicapés, section médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

La présente annexe s'applique aux établissements et services pour personnes handicapées et comprennent notamment l'accueil, l'hébergement, la réadaptation, l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Les établissements et services concernés sont notamment ceux visés par la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 dans ses articles 14-2, 30, 46 et 48 :

14-2. Centres de préorientation et équipes de préparation et de suite du reclassement.

30. - Centres d'aide par le travail créés en application de l'article 167 de la loi de la famille et de l'aide sociale.

46. Établissements ou services pour personnes handicapées atteintes d'un handicap nécessitant une surveillance médicale et des soins constants.

48. Travaux de l'aide sociale aux personnes handicapées et notamment celles qui sont en foyers ou foyers-logements - " centres d'habitat " ou prises en charge par un service d'accompagnement.

TITRE Ier : CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

Justifiant du niveau de formation requis pour être en formation spécialisée :

1° Avant entrée en formation : 392

2° Après entrée en formation :

- élève-professeur CDEAGAV non titulaire d'une licence (cadre d'extinction) : 400

- élève-professeur CDGAAEV titulaire d'une licence : 434

- élève-professeur CMAEA titulaire d'une licence de magistère : 434

- élève-professeur CEJAPS : 434

Article 2 - Durée hebdomadaire de travail

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Les éducateurs spécialisés, les éducateurs spécialisés, les animateurs de formation, bénéficient des dispositions de l'article 5 de l'annexe n° 3 à la CCNT.

Pour :

- les metteurs en œuvre d'ateliers, metteurs en œuvre de 1re et 2e catégories ;

- les animateurs de 1re et 2e catégories et les AMP pour adultes.

Dans l'horaire hebdomadaire de travail sont compris les heures de participation aux réunions de synthèses et de coordination.

TITRE II : ÉTABLISSEMENTS CONCOURANT A L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE CONDITIONS PARTICULIÈRES

Article 8 - Amplitude de la journée de travail et repos hebdomadaire

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Pour les activités se rapportant aux secteurs suivants :

- hôtellerie ;

- restauration ;

- agriculture, horticulture et arboriculture ;

- nettoyage et entretien ;

- tourisme et loisirs (camping, caravaning, gîtes ruraux...).

Il peut être dérogé aux articles 20 et 21 des dispositions générales de la convention, et il sera, dans ce cas, fait usage des dispositions réglementaires et techniques de branche régissant ces activités.

Pour les services technico-commerciaux ou commerciaux, les dispositions de l'article 20 de la convention ne s'appliquent pas.

TITRE II bis : PERSONNELS CONCOURANT AUX ACTIVITÉS SOCIOPROFESSIONNELLES

Article - A. - PERSONNELS DES SERVICES COMMUNS A PLUSIEURS ATELIERS

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Conformément à l'article 2 du protocole d'accord du 4 mars 1981, ces services communs ont pour objectif de concourir à la création des conditions sociales et économiques de l'épanouissement global des personnes handicapées et de leur insertion individuelle et/ou collective.

Article 9 - Conditions de recrutement - Niveaux de qualification

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Ingénieur de fabrication

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001 ; à partir du 1^{er} mai 2001, se reporter à l'annexe n° 6 "Classification")

Titulaire d'un diplôme d'ingénieur et possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par sa fonction. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.

Cadre technico-commercial ou cadre commercial

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001 ; à partir du 1^{er} mai 2001, se reporter à l'annexe n° 6 "Classification")

Possède une formation, de niveau II, de préférence commerciale et une certaine expérience de la pratique industrielle.

Agent technico-commercial ou agent commercial

Possède une formation de niveau III, de préférence commerciale, et une expérience de la pratique industrielle.

Agent de méthodes ou chef de fabrication

Possède une expérience technique et personnelle de la fabrication et de ses différentes phases. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.

Dessinateur

Possède une expérience théorique et pratique dans un domaine spécialisé ou résultant d'une certaine pratique professionnelle.

Article 10 - Classification des emplois et coefficients

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Pour les postes relevant du présent titre, commun à plusieurs ateliers, les conditions d'emploi et les coefficients de sérialité sont définis par les tableaux ci-joints.

Article - Agent commercial ou technico-commercial

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Assiste le cadre technico-commercial ou le cadre commercial pour la poursuite des marchés et la passation des commandes.

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

Article - Agent de méthodes chef de fabrication

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Assiste l'ingénieur de fabrication dans son travail.

Organisation de la fabrication dans ses différentes phases.

Définition des postes de travail, des outils nécessaires et détermination des temps d'exécution.

Nouveau classement.

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

Article - Dessinateur

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Suivant les directives reçues, établit les dessins d'outillage ou des aménagements d'appareillages à réaliser ainsi que des adaptations à prévoir pour les installations, machines-outils, appareillages.

ÉCHELON	COEFFICIENT
---------	-------------

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

Article - B. - PERSONNELS DES ATELIERS

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Les penerolnss visés par le présent tirte cneconruot d'une façon ptnaenrmee aux activités de steouin des pnsseornes handicapées et aux activités de poctoriudn ou des ateliers.

Conditions de recrutement - Niveaux de qualification

Article 11

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Chef de sevirce des seotinus médico-sociaux. -

(Applicable jusqu'au 30 arvil 2001; à prtair du 1^{er} mai 2001 se rretpeor à l'annexe 6 - Classification)

Cadre aaynt une framotoin de neviau III ou assmlliable et possédant les cnsiesanaons théoriques et praqueits exigées par la footcinn ; expérience attestée par un excriece peeroofnnsisl pnednat 5 années en qualité d'éducateur spécialisé, d'éducateur tiuceqnhe spécialisé, etc.

Chef d'atelier ou ajoindt technique. -

(Applicable jusqu'au 30 avirl 2001; à patirr du 1^{er} mai 2001 se roetrepr à l'annexe 6 - Classification)

Cadre anayt une faromiton de naievu II ou abiaslilme et possédant tutoes les caocnsiseanns théoriques et puqitaires exigées par l'emploi et nnatoment l'expérience de l'organisation du travail, de la pqtauire des ralotiens psllreeifosonenls et des reotanils aevc les poerensns handicapées, expérience pavonut être attestée par l'exercice d'un elopmi de maîtrise peanndt 5 années miunmim et l'engagement dnas une fmoitroan complémentaire.

Educateur spécialisé, éducateur tcnuqiehe spécialisé :

- titiuarle du diplôme d'éducateur spécialisé ou du CFATES ;

- ancienneté mnumiim de 5 ans après l'obtention de la qlcotiafaiuin d'éducateur spécialisé ou d'éducateur thnhqcueie spécialisé dnas un établissement du camhp d'application.

Animateur de fritaoomn :

- ftmoiroan de niveau III (éducateur spécialisé, éducateur thecqiune spécialisé, DEFA, etc. ;

- ayant une expérience confirmée de la pédagogie des adeluts et une cnonaiaanse des problèmes ptrlureiicas aux penenorss handicapées aiquce par 5 années siot en qualité de mnuteoir d'atelier, siot dnas un emopli de fetaumror (en IMpro, en ctenre d'apprentissage, en ENP ou SES, etc.).

Moniteur pipicnral d'atelier :

- jisfiute siot d'une expérience de miuetonr d'atelier de 1re ou de 2e clsase ou d'éducateur tcuniquhe d'au mions 5 ans, siot du crteaiicft d'aptitude aux fnonitocs d'éducateur tihuenqce spécialisé, siot d'une expérience de fiontoen saimlriie (expérience de 5 ans de maîtrise au milieu ordinaire) ;

- possède de sidloes cnsnacieoanss tchqineues et professionnelles, une expérience industrielle, des qualités henuamis exigées par la nurtae des tlvulaarres ;

- en cas de rtmnceerut extérieur, l'intéressé s'engagera à suvrie une fmaootirn pédagogique adaptée aux poeensnrs handicapées.

Moniteur d'atelier de 1re clssae :

- tliutraie du CAFTES ou du ctieracift pédagogique délivré par l'AFPA.

Moniteur d'atelier de 2e classe (1) :

- jistufie d'un beervt pinosnefoserl et de cniq ans de pqiratue plnsirfnoeoslee ;

- jiuftstie du CAP dnas un métier de bsaie en raorppt aevc l'emploi et de 7 années de ptaqriue pnlsnnieefroole dnas un métier de bsaie en rpaorpt aevc sa ftimooarn ;

- diot aivor une compétence et des qualités heimanus puor rilepmr sa fotoncin auprès des turravlaiels handicapés. Il srea fiat oiboitgaln à cet anget de s'engager dnas une fmaotroin complémentaire à la caicsnonnase et à l'approche des boesnis des terlaavulris handicapés.

NB : (1) Des facilités srneot accordées à ces antegs puor se présenter à l'examen de CAFETS ou au ctcfierait pédagogique délivré par l'AFPA.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 1999

Educateur spécialisé, éducateur teciqnhue spécialisé :

- titauirle du diplôme d'éducateur spécialisé ou du CETFAS ;

- ancienneté minumim de 5 ans après l'obtention de la qaulctaiofiin d'éducateur spécialisé ou d'éducateur tqunihchee spécialisé dnas un établissement du chmap d'application.

Animateur de fatomroin :

- fortmioan de naeivu III (éducateur spécialisé, éducateur tuqhneice spécialisé, DEFA, etc. ;

- aanyt une expérience confirmée de la pédagogie des aeultds et une cnasinocnase des problèmes pciliratuers aux prnesneos handicapées auqicse par 5 années siot en qualité de mtneiuor d'atelier, siot dnas un eompli de faertoumr (en IMpro, en crnete d'apprentissage, en ENP ou SES, etc.).

Moniteur pipinrcal d'atelier :

- juiftise siot d'une expérience de mioeutnr d'atelier de 1re ou de 2e csslae ou d'éducateur tnieqcuhe d'au monis 5 ans, siot du ceiciartft d'aptitude aux fioonctns d'éducateur tuhiqnee spécialisé, siot d'une expérience de fioncton siimilare (expérience de 5 ans de maîtrise au mieliu ordinaire) ;

- possède de sdoeils cananessiocns teuechqnis et professionnelles, une expérience industrielle, des qualités henmaius exigées par la ntuare des tlaeluvirrs ;

- en cas de ruemrnectet extérieur, l'intéressé s'engagera à siuvre une fomioartn pédagogique adaptée aux pesnenors handicapées.

Moniteur d'atelier de 1re classe :

- titulaire du CEAFTS ou du certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

Moniteur d'atelier de 2e classe (1) :

- titulaire d'un brevet professionnel et de cinq ans de pratique professionnelle ;

- titulaire du CAP dans un métier de base en rapport avec l'emploi et de 7 années de pratique professionnelle dans un métier de base en rapport avec sa formation ;

- doit avoir une compétence et des qualités humaines pour remonter sa fonction auprès des travailleurs handicapés. Il sera tenu obligatoirement à cet effet de s'engager dans une formation complémentaire à la connaissance et à l'approche des besoins des travailleurs handicapés.

NB : (1) Des facilités sont accordées à ces agents pour se présenter à l'examen de CEAFTS ou au certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

Article - C. - EMPLOIS D'EXÉCUTION

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Etre titulaire d'un CAP ou d'une qualification professionnelle assimilable.

Article 12 - Classification des emplois et coefficients

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Pour les professions relevant du présent titre, les coefficients des emplois, les coefficients d'emploi et les coefficients de salaire sont définis par les tableaux ci-annexés.

Educateur spécialisé - Educateur technique spécialisé

Article - animateur de formation

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Educateur spécialisé - Educateur technique spécialisé

Réalise avec les personnes handicapées une activité d'écoute et de soutien technique à leur fin de acquérir les éléments d'une formation scolaire ou professionnelle et à aider à leur insertion dans les ateliers.

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698

Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783
(1) Avec sujétions d'internat.		

animateur de formation

Assure des activités de formation au bénéfice des personnes handicapées adultes dans les domaines : formation personnelle, sociale et professionnelle.

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

Article - Moniteur principal d'atelier

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Lorsque l'importance et la spécificité du CAT justifient la création de ce poste, il est placé sous l'autorité du chef d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la mise en œuvre des activités d'atelier, dirige les équipes d'application, coordonne les activités d'un ou de plusieurs ateliers et, éventuellement, dirige des équipes de production ou d'entretien. A ce titre, il est responsable du contrôle des travaux.

Il assure la gestion de ce personnel.

Il recherche et propose des améliorations à l'emploi dans le domaine des conditions de travail.

A compter du 1^{er} août 1994 est institué, pour les moniteurs, principaux d'atelier, une échelle de 20 points mesurant qui s'ajoute au classement.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	454	466
Après 1 an	467	479
Après 3 ans	498	511
Après 5 ans	523	537
Après 7 ans	557	572
Après 9 ans	590	606
Après 11 ans	601	617
Après 14 ans	635	652
Après 17 ans	667	685
Après 20 ans	699	718
Après 24 ans	735	755
Après 28 ans	782	803
(1) Avec sujétions d'internat.		

Article - Moniteur d'atelier de 1re classe

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

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

Effet au 1er août 1994.

Article - Moniteur d'atelier de 2e classe

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

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

Article - Agent de planning - Agent magasinier-cariste

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Agent de planning

Suit l'avancement de l'exécution des commandes et assure l'information des services intéressés en cas d'anomalie dans le déroulement de la fabrication.

Agent magasinier-cariste

Assure toutes les fonctions du magasinier-manutentionnaire et, en plus, conduit éventuellement un chariot automatique de manutention à commande portée.

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Article - Ouvrier de production ou d'entretien - Agent magasinier manutentionnaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Ouvrier de production ou d'entretien

Ce poste ne se justifie que dans la mesure où le CAT est lié par nature de sous-traitance et d'emploi avec des données d'ouvrage. Dans ce cas, il participe à la réalisation d'une production sous les ordres d'un mineur principal d'atelier et assure l'entretien des machines et outillages.

Agent magasinier-manutentionnaire

Classe, munitivement et assure la protection des produits et matériels dont il a la garde, tient à jour un fichier de comptabilité " matières " et rédige les documents de mouvements de matière.

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Article 12 bis - Bonifications

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 1994

A compter du 1er août 1994 est institué, pour les moniteurs, puiseurs d'atelier, une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement.

TITRE III : ETABLISSEMENTS CONCOURANT A L'HEBERGEMENT, L'ENTRETIEN ET L'ANIMATION DES PERSONNES HANDICAPEES ADULTES

Article 13 - Surveillance de nuit

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Dans le cas où le personnel d'animation est appelé à assurer en cabmre de " villee " la responsabilité de surveillance nocturne, ce service s'étend, du coucher au lever des pensionnaires, sans que sa durée puisse excéder 12 heures.

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail ;
- entre 9 et 12 heures chaque heure est assimilée à 1/2 heure de travail.

Article 14 - Prime de service pour astreinte de nuit

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Les personnes de soins et d'animation dont l'horaire habituel comporte une astreinte de nuit ou une astreinte (1) dans le rythme de travail bénéficient d'une majoration mensuelle.

Les bénéficiaires de cette prime de service ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions prévues à l'article 4 de l'annexe n° 1 bis à la convention en ce qui concerne les "transferts d'activités".

(1) Est considérée comme astreinte dans le rythme de travail, toute répartition irrégulière du temps journalier travaillé dans le cadre de la semaine ou de la quinzaine de travail.

Article 15 - Travail de nuit en maison d'accueil spécialisée

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Les personnes de soins et d'animation travaillant de 21 heures à 6 heures du matin ont droit dans cette période à un repos égal à 1 heure, considéré comme temps de travail.

Article 17 - Obligation de formation des personnels de MAS

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Cette obligation des spécificités du travail de soins et d'animation auprès des personnes atteintes d'handicap multiples, il est fait obligation d'une formation permanente assurée pendant le temps de travail par l'équipe médicale et psychosociale de l'établissement. Les modalités d'organisation et de répartition sur l'année de cette formation sont déterminées en fonction des nécessités de service.

Article 18 - Conditions de recrutement - Niveaux de qualification

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Chef de scierve

Possède les connaissances théoriques et pratiques (assimilables à une formation de niveau III) et ayant déjà exercé des fonctions d'animateur, d'éducateur spécialisé de caractère paramédical ou social, etc., pendant au moins 5 années.

Animateur :

- de 1re catégorie : titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau III telle : éducateur spécialisé, animateur socioculturel, animateur diplômé d'Etat ou autorisé ;

- de 2e catégorie : titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau IV telle : moniteur éducateur, ou formation équivalente ;

AMP pour adultes : titulaire du CAP d'AMP ou d'une formation équivalente.

Artisan de vie sociale rattaché de l'annexe X :

- Titulaire du diplôme d'Etat de vie scolaire (DEAVS).

Article 19 - Classification des emplois et coefficients

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 1981

Pour les personnes rattachées du présent titre, les coefficients de classification de emplois et fonctions de salaire sont définis par les tableaux ci-annexés.

Article - Animateur de 1re catégorie

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Assure l'animation globale d'un ou de plusieurs pavillons, appartements ou groupes de personnes handicapées en hébergement collectif.

Peut agir seul ou avec les concours d'animateurs de 2^e catégorie et d'aide médico-psychologique pour adultes.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	434	446
Après 1?an	447	459
Après 3?ans	478	491
Après 5?ans	503	517
Après 7?ans	537	552
Après 9?ans	570	586
Après 11?ans	581	597
Après 14?ans	615	632
Après 17?ans	647	665
Après 20?ans	679	698
Après 24?ans	715	735
Après 28 ans	762	783

(1) Avec sujétions d'internat.

Article - Animateur de 2e catégorie

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1995

Assure des atnoics de fmoairton à l'autonomie poelensrlne et de façon puls individualisée des pnrnsees handicapées.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
De début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665

(+) Efeft au 1er février 1995.

Article - AMP pour adultes

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Assure pileprcniamnet le rôle de tercie penrnsoe en coopération avec les animateurs.

ÉCHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460

Avenant n 282 du 22 octobre 2002

Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Aevc sujétions d'internat.		

Ce nauoveu cmesleanst inulct la pmrie spécifique « snnoigat » de 5,5 pitnos qui se tourve de ce fiat supprimée.

Article - Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe X

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Titulaire du diplôme d'Etat de vie scoliae (DEAVS)

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Aevc sujétions d'internat.		

Les salariés taelitiurs du diplôme d'Etat de vie slaoice (DEAVS) déjà en pstoe au moment de l'entrée en vieuugr de cet avenant seonrt reclassés au cofeicneift égal ou immédiatement supérieur. Le cfeienoicft de rémunération aisni otebnu ne dvrea pas être inférieur au cnfoiciefet dnot le salarié en psote auarit bénéficié en cas de rmntuerceet direct. Dnas ctete hypothèse, le cfifeneciot puls favroalbe derva être appliqué.

relatif au champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat général des oimrsganes privés saneiarits et siuacox à but non lrcutiaf (SOP) ; Syndicat noaiantl au scevrie des aicoitosanss du seuteocr saccoil et médico-social (SNASEA) ; Syndicat ntiaoanl des atsicsanioos de panTERS et aims de pnsnoeers handicapées manteels (SNAPEI) ; constituant la fédératiOn des syintcdas ntianuaOx d'employeurs des établissements et sveciera puor posnerens inadaptées et handicapées.
Syndicats signataires	Fédération naaoilnte des sictaynds chrétiens, sveirce santé, siceevrs sauicox CTFC ; Syndicat général enfncae inadaptée CTFC ; Fédération des svcreeis de santé et scoaux CDFT ; Fédération française des pefrinososs de santé et de l'action salioce CGC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat niantoal des aniootasciss laïques elemyrupos du suetcer sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), par lrtete du 1er décembre 2009 (BO n° 2010-6). FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Piras , par ltrtee du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2002

L'article 1er " Chmap d'application pseoerfnoinl " du ttrie Ier " Règles générales " du I " Dpsiiiontsois pemenraetns " de la ctvenooiinn clctiolvee nantoliae de taavirl des établissements et serivces puor pesnneors inadaptées et handicapées du 15 mras 1966 est modifié cmome siut :

" La présente covieontnn s'applique aux établissements et sveiera et aux diirotencs générales et/ou sièges saccoix des onasirgmes asaingst dnas l'ensemble des chmaps de l'intervention scaoile et médico-sociale cveuert par la législation sur les iitoustnnits secloais (en pielraicutr la loi n° 75-535 du 30 jiuN 1975 rvaeltie aux isntntoiuits sioeacIs et médico-sociales, modifiée par la loi n° 2002-2 du 2 jnaeivr 2002 rénovant l'action silcoae et médico-sociale, et la loi n° 98-657 du 29 jilluet 1998 d'orientation rvlteaie à la lttue cntore les exclusions), et nmtmeaont dnas les misnioiss :

- de petiooctrn soailce et jiiuracdie de l'enfance et de la jesenuse :
- auprès des miruens et des auelDts handicapés ;
- auprès de la filmale ;
- d'aide et d'accompagnement des pernseons en difficulté scaloie ;
- de snois à caractère médico-social ;
- auprès des pesnornes âgées handicapées ;
- de foarmiton en tariavl social,

lorsque luer activité priplcnaie est consacrée à la gtioesn de ceux-ci, ralveent des calsess de la nullevoe nremnuctlaOe d'activités et de pirdouts sintvuaes :

80.1Z. - Egsneenenimt pimirare : enneeegismet préscolaire et élémentaire puor etnfнас handicapés.

80.2A. - Eenmesnigent siaoredcne général : eeginnneesmt

sroadniece permeir et sceond cylce spécial puor eanftns handicapés.

80.2C. - Eesiemngnnet soreidncae tcqueinhe ou pnoisesofrenl : eienenemegst snicaredoe tieunqche ou prfooesennisl puor jnuées handicapés.

80.3Z. - Enenengimest supérieur : établissements d'enseignement psfereoisnonl et supérieur chargés d'assumer les misosnis de frtmiooan pnllouissefernoe et/ou psrrellipfolinuosnee initiale, supérieure ou cioutnne et/ou de cbrneuoitr à la rhreehce et à l'animation (art. 151 de la loi d'orientation ravleite à la lutte crotne les eloucnxiss n° 98-657 du 29 jilluet 1998).

Les franmotios concernées snot cleels rlenaevt du sceetur saiocl et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Ctete cslsae cpenormd les cerntes de foortmian de pelonresns soaciuX et les IRTS.

80.4. - Ftaorimon pretmnaee et atures activités d'enseignement : activités de formation, en général non cssablales par niveau.

80.4C. - Foitamron des atedlus et ftiomoarn continue, nemntoamt alphabétisation des adultes.

80.4D. - Atrous etieesnmnegns : aeruts activités éducatives non csaalelsbs par niveau.

85.1A. - Activités hospitalières : ctete caslse crnoecne esleencmvixut les établissements et svceries de lutte crntoe les madaeils mentales, cnrote l'alcoolisme et les toxicomanies.

85.3A. - Auieclcl des eanntfs handicapés, nmatnoemt accueil, hébergement et rééducation de mienurs handicapés.

85.3B. - Acicuel des enfatns en difficulté, nmoantemt :

- accueil, hébergement et rééducation de mueinrs protégés par situe d'une décision de jcstuaie ou socieaenlmt en difficulté ;

- activités des établissements de la ptoeoircn jauircdiie de la jsuesene ;

- hébergement en flalime d'accueil, activités des minsaos maternelles.

85.3C. - Aeicucl des adtuels handicapés, ntamemont accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D. - Accieul des pnsnreeos âgées : ctete cslase crnoene emuvisexcelnt l'accueil et l'hébergement des posnneres handicapés mtnleaes vieillissantes.

85.3H. - Adie par le travail, nemntoamt :

- activités des cteners d'aide par le triaavl (CAT), des ctenres de rééducation peoseslnflroine (CRP) ;

- activités des cnteres de juor ou seticons onoepaieicnctuls puor aedulTs handicapés ;

- ctreens d'adaptation et de rdnimyeostaian au taarivl (CART).

85.3J. - Adie à dolimcie : cttee classe cercnoe les viestis à dlicmoie et sreceives d'auxiliaires de vie rdunes evueemxsinclt aux pnenrsoes handicapées meeatlNs vieillissantes.

85.3K. - Aurtes forems d'action sociale, nmanotmet :

- aitocons socio-éducatives en milieu oruvet à doiseitnatn des enfants, adolescents, aedulTs et fmelalis ;

- cenerts médico-psycho-pédagogiques (CMPP), cteners d'action médico-sociale précoce (CAMSP), sveiecrs d'éducation spéciale et de soins à dolcmiie (SESSAD) ;

- clubs et équipes de prévention spécialisée ;

- préparation, sivui et reemalssect de pernsoens handicapés ;

- sicerves de telulte : activités renelavt des aoiisstnoacs et seicervs tutelaires aux mauejrs protégés et aux penortstias

sociales.

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

91.1A. - Activités de salariés ou indépendants :

- activités des organisations de salariés d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la négociation ;

- gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires, notamment fonds d'assurance formation.

91.1C. - Activités de professionnels libéraux : activités des artisans créés autour d'un métier, d'une technique ou d'une discipline, et centrées sur la communication, l'information, l'expertise ou la déontologie.

91.3E. - Activités associatives, organisations associatives, notamment activités des associations de consommateurs

créées autour d'un secteur d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2002

La liste des textes de référence est complétée par l'article 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les inégalités du 29 juillet 1998, mentionnant l'article 29 de la loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2002

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois qui suit l'agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 22 octobre 2002.

Les bénéficiaires du présent avenant bénéficient d'un nouveau classement, comme indiqué ci-après par les articles 1 à 7 inclus.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Employé de bureau (annexe II).

Agent spécialiste de service général (annexe V).

Nouveaux cadres (voir annexes concernées).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Dirigeant (annexe II). Ouvrier professionnel de troisième catégorie (annexe V).

Nouveaux cadres (voir annexes concernées).

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Agent médico-psychologique (annexe III).

Nouveaux cadres (voir annexes concernées).

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Ouvrier de production ou d'entretien (annexe X).

Agent magasinier (annexe X).

Nouveaux cadres (voir annexes concernées).

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Agent de nettoyage (annexe X).

Agent magasinier-cariste (annexe X).

Nouveaux cadres (voir annexes concernées).

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Nouveaux cadres (voir annexes concernées).

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Avenant n° 202 du 27 juin 1989 relatif au nouveau classement des emplois conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes handicapées et handicapées ; Syndicat national des associations pour la scolarité de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ; Syndicat des enseignants privés scolaires et saucis à but non lucratif (SOP) ; Syndicat national des associations de parents d'enfants handicapés (SNAPEI).
Syndicats signataires	Syndicats salariés suivants : Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux CTFC ; Syndicat général enfance handicapée CTFC ; Confédération française démocratique du travail (CFDT) , fédération des services de santé et sociaux ; Fédération française des professionnels de santé et de l'action sociale CGC ; Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques européennes du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Classification

TITRE Ier

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

En fonction des conditions de travail et de déroulement de carrière intervenant les financements et agencés de l'Etat des catégories C et D, les

Aide-comptable (annexe II).

Rédacteur-correspondancier (annexe II).

Naevouu caessmlnet (voir axeenns concernées).

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

En iencncdie de l'intégration de la "Majoration fraatorife psoirovrie de cfeiinfeot de salaire", le teblaa de l'annexe VIII est modifié cmome siut : (Voir anenxe VIII).

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Les salariés renavlet des atelicrs 2 à 8 ci-dessus snot intégrés dnas les nauuovex cletmsneass d'emplois cenoinnelovnts échelon puor échelon, aevc maintein de l'ancienneté aqicsue à la dtae d'effet du présent avenant.

Les salariés reavnlet des atlicres 4 à 7 ci-dessus et anayt aietnt l'échelon "plus de 28 ans" snot intégrés dnas les naveuvox cetaemlnsss d'emplois cnionentvnoles à l'échelon "plus de 24 ans".

Article 10

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Puor tuos les epmlis rlneveat du présent avenant, snot supprimées :

- les dspnioisiots de l'annexe I, alicrte 9, itnuiantst une "majoration fitfrariaoe pioorsrive de cofceifient de salaire" ;

- la prime uoinmfre mneelsule de 4,4 poitns de ceeficnfiot instituée par l'avenant n° 197 du 8 décembre 1988, dnot le monntat se trvuoe intégré dnas les noaeuvox cmasetnlss d'emploi conventionnels.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

(Modification de l'article 39).

Article 12

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Les doiipnotss cotovneineelnls iuatistntt une "prime de scrive puor sdevtrueis d'internat" ci-après :

- axnene III, alcrtie 7, alinéa 2, canecront l'aide médico-psychologique ;

- axenne IV, aticlr 8, alinéa a, ccnnoaent les aides-soignants ;

- aenxne V, aircrte 3, alinéa b, cnroaecnnt tuos les eomlips de cette axenne ;

- annexe VIII, sslencemrsuat "internat" ;

- annexe X, altcire 14, ceoarcnnt l'aide médico-psychologique puor adultes, snot supprimées et leurs ineiccneds intégrées dnas les naoeuvux cmestenasls institués par le présent avenant.

Article 13

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

En innciede de l'intégration de la "majoration forfaiitare poisvrioe de cfienfeciot de salaire" et de la pgrrsesioon de carrière linéaire, l'emploi cnviteonoenl de moniteur-adjoint d'E.P.S. bénéfice du caemnlsest snvuat : (Voir anxene III).

Article 14

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Les doioisstpns qui précèdent du présent aennavt snot apibleplacs au 1er jleulit 1989.

Article 15

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Les salariés relenvat des eimlops ctinnneoneovls ci-après, en scviree efefctif (ou situatin cniveonltonlnee assimilée à svicere effectif) à la dtae du 1er jiluelt 1989, bénéficient d'une iamiteonidnsn en sliiare burt forfaitée puor la période du 1er mras 1988 au 30 jiun 1989 par catégorie d'emploi dnas les cnotinoids ci-après :

COEEGIRTAS ET EMOLIPS :

Employé de baeruu (annexe II).

Agnat spécialiste de sevrcie général (annexe V).

DU 1er MRAS 1988 AU 31 DEBRMEE 1988 :

Par mios (en francs) : 225 F.

TTOAL I (en francs) : 2.250 F.

DU 1er JEIANVR 1989 AU 30 JIUN 1989 :

Par mios (en francs) : 260 F.

TOATL II (en francs) : 1.560 F.

TATOL I + II (en francs) : 3.810 F.

CROAEIEGTS ET EOLIPMS :

Dhtcagpalryoe (annexe II).

Oriuevr poniersnfoesl troisième catégorie (annexe V).

DU 1er MRAS 1988 AU 31 DCEREMBE 1988 :

Par mios (en francs) : 165 F.

TOATL I (en francs) : 1.650 F.

DU 1er JAVNIER 1989 AU 30 JIUN 1989 :

Par mios (en francs) : 200 F.

TOATL II (en francs) : 1.200 F.

TOATL I + II (en francs) : 2.850 F.

Les salariés des catégories ci-dessus ayant bénéficié du salaire minimum ne bénéficient pas de la cotisation forfaitaire pour la période où ils ont perçu ce salaire minimum.

CGEOATEIRS ET EPOLIMS :

Aide médico-psychologique (annexe III).

Aide-soignant (annexe V).

Aide médico-psychologique pour adultes (annexe X).

DU 1er MRAS 1988 AU 31 DBCEMREE 1988 :

Par mois (en francs) : 365 F.

TTOAL I (en francs) : 3.650 F.

DU 1er JIVNAER 1989 AU 30 JIUN 1989 :

Par mois (en francs) : 430 F.

TATOL II (en francs) : 2.580 F.

TTOAL I + II (en francs) : 6.230 F.

CTEEIORGAS ET EMOIPLS :

Sténodactylographe (annexe II).

Aide-soignant (annexe II).

Ouvrier polyvalent deuxième catégorie (annexe V).

Ouvrier de potcuiron ou d'entretien (annexe X).

Agnet maiaigsenr mtiireonanantnue (annexe X).

DU 1er MRAS 1988 AU 31 DRECEMEBE 1988 :

Par mois (en francs) : 135 F.

TAOTL I (en francs) : 1.350 F.

DU 1er JAVEINR 1989 AU 30 JIUN 1989 :

Par mois (en francs) : 275 F.

TTAOL II (en francs) : 1.650 F.

TTOAL I + II (en francs) : 3.000 F.

CEAIGORTES ET ELIOPMS :

Secrétaire médicale (annexe II).

Secrétaire sténodactylo (annexe II).

Commissaire d'économat (annexe II).

Agent d'entretien (annexe II). Ouvrier polyvalent première catégorie (annexe V).

Agnet de plâtrier (annexe X).

Agent magasinier-cariste (annexe X).

DU 1er MRAS 1988 AU 31 DCEREBME 1988 :

Par mois (en francs) : 105 F.

TATOL I (en francs) : 1.050 F.

DU 1er JIANEVR 1989 AU 30 JIUN 1989 :

Par mois (en francs) : 235 F.

TTOAL II (en francs) : 1.410 F.

TTAOL I + II (en francs) : 2.460 F.

CEAOIEGTRS ET EOMILPS :

Secrétaire médicale polyvalente (annexe II).

Secrétaire sténodactylo polyvalente (annexe II).

Commissaire d'économat (annexe II).

Agent d'entretien polyvalent (annexe II). Maître ouvrier (annexe V).

DU 1er MRAS 1988 AU 31 DBMCEREE 1988 :

Par mois (en francs) : 90 F.

TTOAL I (en francs) : 900 F.

DU 1er JAEVNIR 1989 AU 30 JIUN 1989 :

Par mois (en francs) : 210 F.

TAOTL II (en francs) : 1.260 F.

TATOL I + II (en francs) : 2.160 F.

CTAEGIOERS ET EOIMPLS :

Aide-comptable (annexe II).

Rédacteur-correspondancier (annexe II).

DU 1er MRAS 1988 AU 31 DBCREMEE 1988 :

Par mios (en francs) : 90 F.

TOATL I (en francs) : 900 F.

DU 1er JNIVAER 1989 AU 30 JIUN 1989 :

Par mios (en francs) : 220 F.

TATOL II (en francs) : 1.320 F.

TOTAL I + II (en francs) : 2.220 F.

Les salariés dont le salaire a été réduit pour quelque cause que ce soit pendant la période considérée, du 1er mars 1988 au 30 juin 1989, perçoivent cette cotisation réduite dans les mêmes proportions que le salaire de base.

Les salariés recrutés, ou ayant changé de catégorie d'emploi conventionnel, au cours de la période considérée perçoivent cette cotisation par mios civil entier de sa situation d'activité sur la base du taux mesuré forfaitaire ci-dessus prévu pour l'emploi conventionnel.

L'indemnisation ci-dessus peut faire l'objet d'un ficheretomnnat en deux parties égales, moitié au cours de l'exercice 1989 et moitié au cours de l'exercice 1990.

TITRE II

Article 16

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

En incidene des miniotad focs de cleasemnst idiniirace et de déroulement de carrière iervetunes ccenaornt les fciarontionns et aetngs de l'Etat renvlaet du "cadre B", les epiomls cinnvnneleots coraoesnrpdnts bénéficient d'un nevuaou celsemnast comme indiqué ci-après par les articles 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25 et 26.

Article 16 bis

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Secrétaire de direction de niveau 1 (annexe II).

Aidant d'économat (annexe II).

Secrétaire administratif de 2ème classe (annexe II).

Chargé de 2ème classe (annexe II).

Rédacteur d'administration (annexe II).

Edacteur saciroe avec C.A.P. (annexe III).

Mtinueur d'E.P.S. de 1er groupe (annexe III).

Aematiunr (D.U.T.) (annexe III).

Neavouu casmneelst (voir aeenxns concernées).

Article 17

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Les salariés en siveve eifceftf (ou situatoin ceioenlnnnolvte assimilée à siverce effectif) à la date d'effet du présent avenant et riveenat de l'emploi cioneonntvel d'éducateur solarice avec C.A.P. (annexe III) sont reclassés en rropapt avec leur ancienneté d'échelon conformément au tableau ci-après (Voir annexe III).

Article 18

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Les salariés en secvrie eitfecf (ou siaoitun cvlnlntoneoienne assimilée à svciere effectif) à la date d'effet du présent avenant et rnavelt de l'emploi cnevenniootl de mtinueur d'E.P.S. de pmeierr anenavt et rlevaent de l'emploi coenonvntienl de moentiuur d'E.P.S. de pimereur gurpoe (annexe III) sont reclassés en raopprt avec leur ancienneté d'échelon, conformément au tableau ci-après (Voir annexe III).

Article 19

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Les salariés en svrceie eeffticf (ou situaioin ctnlnnneioveloe assimilée à sceivre effectif) à la date d'effet du présent avenant et raevnelt de l'emploi cnvonenetionl d'animateur (D.U.T.) (annexe III) sont reclassés en rropprt avec leur ancienneté d'échelon conformément aux annexes ci-après : (Voir annexe III).

Article 20

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Chef de service de soins médico-social (annexe X).

Chef de service hébergement-animation (annexe X).

Neavouu clnaseemst (Voir aeenxns concernées).

Article 21

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Agent d'entretien ou technico-commercial.

Agent de méthodes/chef de fabrication.

Educateur spécialisé.

Educateur technique spécialisé.

Attaenant de formation.

Munioteur d'atelier de première classe.

Attaenant de première catégorie.

Neovauu cmaslseent (Voir aeenxns concernées).

Article 22

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Mtioneur panpiircl d'atelier (annexe X).

Neavouu cmneleasst (Voir annexe X).

Article 23

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Moniteur-éducateur.

Educateur de jeunes enfants.

Année X.

Désaffecté ;

Annuaire de deuxième catégorie.

Niveau de classement (voir annexes concernées).

Article 24

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Membre d'atelier de deuxième classe (annexe X) (Voir annexe X).

Article 25

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Membre d'enseignement ménager (annexe III).

Niveau de classement (Voir annexe III).

Article 26

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Niveau de classement de l'annexe VIII (Voir annexe VIII).

Article 27

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Pour tous les emplois rattachés du présent avenant, sont supprimés :

- les dispositions de l'annexe I, article 9, instituant une "majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire" ;

- la prime forfaitaire mensuelle de 4,4 points de coefficient instituée par l'avenant n° 197 du 8 décembre 1988, dont le montant se trouve intégré dans les niveaux de classement d'emploi conventionnel.

Article 28

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

(Modifie l'article 39 de la C.C.N.).

Article 29

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Les bénéficiaires des allocations familiales instituant une "prime de sécrétariat pour sécrétaires d'internat" ci-après :

Annexe II, article 7, alinéa 2, concernent :

- chef de service éducatif ;

- éducateur spécialisé ;

- jardinière d'enfants spécialisée ;

- moniteur-éducateur.

Annexe IV, article 8, alinéa a, concernent :

- chef de service paramédical ;

- infirmier ;

- puéricultrice.

Annexe IX, emplois concernés par l'application de l'article 7, alinéa 2 de l'annexe III.

Annexe X, article 14, concernent :

- chef de service ;

- secrétaire première catégorie ;

- emplois de deuxième catégorie, sont supprimés et leurs équivalents intégrés dans les nouveaux emplois d'emploi conventionnel institués par le présent avenant.

Article 30

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

En vue de l'intégration dans les nouveaux emplois d'emploi conventionnel de la "majoration forfaitaire de coefficient de salaire" et de l'introduction des déroulements de carrière linéaires en pourcentage, les emplois d'emploi ci-après sont modifiés comme suit :

Secrétaire de direction de niveau 2 (annexe II).

Emploi de deuxième classe (annexe II).

Secrétaire administratif de première classe (annexe II).

Employé de première classe (annexe II).

(Voir annexes concernées).

Article 31

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Les dispositions du présent avenant ont effet du 1er juillet 1989.

Article 32

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1989

Les salariés rattachés des emplois conventionnels ci-après, en service effectif (ou situation équivalente assimilée à service effectif) à la date du 1er juillet 1989, bénéficient d'une majoration forfaitaire pour la période du 1er septembre 1988 au 30 juin 1989, par catégorie d'emploi, dans les conditions ci-dessous :

CIGTAEORS ET EMPLOIS :

Secrétaire de direction niveau 1 (annexe Ajout d'économat (annexe II).

Secrétaire administratif de deuxième classe (annexe Emplois de deuxième classe (annexe II).

Rédacteur-documentaliste (annexe II).

Eudeauctr sarlcoie aevc C.A.P. (annexe Mieontur d'E.P.S. du
pireemr gproue (annexe Aaneitmur (D.U.T.) (Annexe III).

MANTNOT BURT de l'indemnité (en francs) :

Par mios : 210.

Toatl par période : 2.100.

Cehf de svciree éducatif (annexe III).

Cehf de sievrce pédagogique (annexe III).

Cnesliloer pédagogique (annexe III).

Ecdtueuar tiucenqhe cehf (annexe III).

Asasttsnie slcioae cehf (annexe III).

Cehf de sirceve paramédical (annexe IV).

Cehf de seirvce pédagogique (annexe IX).

Cehf de srievce suotein médico-social (annexe X).

MTNNAOT BURT de l'indemnité (en francs) :

Par mios : 220.

Tatol par période : 2.200.

CGIOARTEES ET ELMOIPS :

Eucaduecr spécialisé (annexe III).

Jardinière d'enfant spécialisée (annexe III).

Euaetducr saoilcre spécialisé (annexe III).

Edacutuer teuqhince spécialisé (annexe III).

Conseillère en économie fililaame et slcoiae (annexe III).

Aaainmter socio-éducatif (annexe III).

Psesfueorr d'E.P.S. (annexe III).

Aiasststnt saciol spécialisé (annexe III).

Kinésithérapeute (annexe IV).

Ergothérapeute (annexe IV).

Ohiotposrhtne (annexe IV).

Otspiotrte (annexe IV).

Pcicerihtymsoon (annexe IV).

Eatuuedcr spécialisé (annexe IX).

Jardinière d'enfants spécialisée (annexe IX).

Pfssreueor d'enseignement spécialisé (annexe IX).

Peesorsfur d'enseignement msuical puor déficients (annexe IX).

Agnet cecirmoaml ou technico-commercial (annexe X).

Agent méthodes-chef de faibioatcrn (annexe X).

Eduauuecr spécialisé (annexe X).

Euedcuatr tnciqehue spécialisé (annexe X).

Miuetonr d'atelier de première caslse (annexe X).

Mtuoenir d'atelier papinircl (annexe X).

Aumteainr de première catégorie (annexe X).

Amautienr de friomtoan (annexe X).

MONNATT BURT de l'indemnité (en francs) :

Par mios : 275.

Tatol par période : 2.750.

CGATROEEIS ET EPLIOMS :

Moniteur-éducateur (annexe III).

Edatuecur de jneeus entnfas (annexe III).

Eutcudear saocirle BAC ou B.E. (annexe III).

Mnoetuir d'E.P.S. du deuxième goupre (annexe III).

Euaetcdur tuicqenhe (annexe III).

Moniteur-éducateur (annexe IX).

Eeaucudtr de jnuees efnatns (annexe IX).

Dsasueitenr (annexe X).

Aetaunmir de deuxième cssale (annexe X).

Mtouenir d'atelier de deuxième csasle (annexe X).

MONNTAT BURT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 250.

Total par période : 2.500.

CGOEEAITS ET EIOLMPS :

Meutnor d'enseignement ménager (annexe III).

MOANTNT BURT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 230.

Total par période : 2.300.

COEREIGTAS ET EPLIOMS :

Moniteur-éducateur en ftirooman evcifefte (annexe VIII).

MNOANTT BURT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 150.

Total par période : 1.500.

CETEORAIGS ET ELIMOPS :

Etcauedr spécialisé en faomtroin evcftefie (annexe VIII).

MAOTNNT BURT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 335.

Total par période : 3.350.

COEAREGTIS ET EOMLPIS :

Etduauecur de jeunes enftas en foomratin eiffcteve d'éducateur spécialisé (annexe VIII).

MTNNAOT BURT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 335.

Total par période : 3.350.

Les salariés dont le salaire a été réduit pour quelque cause que ce soit pendant la période considérée (1er septembre 1988 au 30 juin 1989) perçoivent cette part proportionnelle réduite dans les mêmes conditions que le salaire de base.

Les salariés recrutés ou ayant changé de catégorie d'emploi tout au long de la période considérée perçoivent cette part proportionnelle par mois civil et non de suspension d'activité sur la base du taux mensuel forfaitaire ci-dessus, correspondant à l'emploi exercé.

L'indemnisation ci-dessus peut faire l'objet d'un fonctement en deux parties légales, moitié au cours de l'exercice 1989 et moitié au cours de l'exercice 1990.

**Avenant n 250 du 11 juillet 1994
relatif à la classification des emplois**

**conventionnels et avenant n 250 bis
du 19 décembre 1994**

Signataires

Patrons signataires	Le syndicat général des salariés privés salarisés et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national des enseignants pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ; Le syndicat national des enseignants de enfants d'enfants inadaptés (SNAPEI), constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé et services sociaux CTFC ; Le syndicat général des enfants inadaptés CTFC ; La fédération des services de santé et sociaux CDFT ; La fédération française des professionnels de santé et de l'action sociale CGC.
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reully, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe- Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Préambule

Compte tenu des mesures de rassemblement idéologique et de
régénération de valeurs morales de la fonction publique
hospitalière résultant de l'application :

- du protocole d'accord Santé du 21 octobre 1988 ;
- du protocole d'accord Duruaford du 9 février 1990, les
accords sociaux d'emploi des personnels de la fonction
publique hospitalière de travail (CCNT) du 15 mars 1966 sont
modifiés conformément aux dispositions ci-après.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

La définition de fonction de l'emploi conventionnel de "Chef de
service éducatif. - Annexe III" est modifiée comme suit :

- assume les responsabilités éducatives, administratives dans le
cadre de missions ou de fonctions fixées par son supérieur
hiérarchique. Il est chargé notamment de la mise en œuvre et du
suivi des actions éducatives collectives et /ou individualisées définies
par le projet pédagogique de la structure concernée.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Il est créé, dans l'annexe III, le poste de "Chef de service
d'animation", dont la fonction est définie comme suit :

- assume la responsabilité d'animation de personnels
d'enfants et d'administration ou la coordination d'activités
d'animation dans un établissement ou un service ;
- est affecté aux tâches du DFEA et participe d'au moins
cinq années de fonctions en qualité d'animateur ;
- est promu de fonction Cadre, l'annexe VI de la CNCT étant
complétée.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Il est créé dans l'annexe II de la CNCT le poste de "Chef de
service administratif, financier ou de gestion", dont la fonction est
définie comme suit :

- assume les responsabilités techniques, administratives,
financières ou de gestion dans le cadre de missions ou de
fonctions fixées par son supérieur hiérarchique ;
- l'intéressé a acquis ses connaissances par des études
(formation initiale ou continue) ou par expérience professionnelle ;
- est affecté aux tâches d'une fonction de niveau III
après 5 ans de pratique professionnelle, ainsi qu'aux "Techniciens
supérieurs" (art. 5 du présent décret) après 10 ans
d'ancienneté dans cette fonction ;
- est promu de fonction Cadre, l'annexe n° 6 de la CNCT étant
complétée.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Peuvent accéder aux emplois conventionnels de :

- chef de service éducatif (annexe III) ;
- chef de service pédagogique (annexes III et IX) ;
- enseignant pédagogique (annexe III) ;
- éducateur technique chef (annexe III) ;
- attaché social chef (annexe III) ;
- chef de service animé (annexe III) ;
- chef de service paramédical (annexe IV) ;
- chef de service des soutiens médico-sociaux (annexe X),
- chef de service (annexe X) ;

les personnes titulaires d'une formation pertinente l'exercice
d'un des emplois mentionnés énumérés ci-après et ayant cinq ans
de pratique professionnelle :

- éducateur spécialisé ;
- éducateur de jeunes enfants ;
- jardinière d'enfants spécialisée ;
- assistante sociale ;
- éducateur spécialisé ;
- éducateur titulaire (ou enseignant) avec CEAI ;
- animateur socio-éducatif ;
- emplois paramédicaux de qualification équivalente ;
- professeur d'enseignement spécialisé pour déficients sensoriels ;
- psychologue.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 1994

Les emplois conventionnels de :

- chef de service éducatif (annexe III) ;
- chef de service pédagogique (annexes III et IX) ;

- cneselilor pédagogique (annexe III) ;
- éducateur tchequie cehf (annexe III) ;
- anittssae solaiace cehf (annexe III) ;
- cehf de srecvie aioinmatn (annexe III) ;
- cehf de scivree paramédical (annexe IV) ;
- cehf de scrivee des stneuios médico-sociaux (annexe X) ;
- cehf de siverce (annexe X) ;
- cehf de seirvce administratif, fencainir ou de gestion (annexe II).

bénéficient du ceesamsnlt sniuavt :

ECHELON	COEF	COEF (1)
De début	577	592
Après 2 ans	598	614
Après 4 ans	622	640
Après 6 ans	653	670
Après 8 ans	686	708
Après 10 ans	720	743
Après 14 ans	755	779
Après 18 ans	789	814

(1) En itearnt puor : cehf de secvrie éducatif (annexe III) ; cehf de siverce paramédical (annexe IV) ; cehf de sveicre des sientuos paramédicaux (annexe X) ; cehf de sevrice (annexe X). (ajouté par avanent 250 bis du 19 décembre 1994).

Le naoevu cnesmsleat des cehfs de scervie paramédical résultant de l'article 10 de l'avenant 250 icunlt la prime spécifique mensulele de 23 points, qui se truvoe ansii supprimée à cpemtor du 1er août 1994.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Le cehf de svicere visé à l'article 9 et qui exerce une fotioncn de direction, son établissement ou srvice étant en dussoes des cinntidoos cnoietleonlvnns puor aivor un directeur, bénéficie d'une indemnité mnueselle de tenrte points.

Le cehf de seircve qui, en l'absence de deitucrer adjoint, est chargé, en complément de sa mission, du rmnlecpaeemt total et pnreeanmt du diteruecr pnenadt ses absences, bénéficie d'une indemnité mnelsulee de vnigt points.

Ces indemnités sniuevt le srot du saralie et snot réduites dnas les mêmes piroonorpts que celui-ci.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les diitsposnis de l'article 7 de l'annexe III de la CNCT cnrnnecoat l'indemnité de qatiufacoilin spécialisée pgihochoclye snot supprimées.

Pour les psrneolens de l'annexe III qui en bénéficiaient à la dtae d'application du présent avenant, ctete indemnité sreia iusncle dnas l'indice aavnt reclassement.

Article 24

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Suaif modalités particulières de l'article 5, le ralnceesemst sreia prononcé à la mitojraoan d'ancienneté cerandproosnt au srlaie égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à culei dnot l'intéressé bénéficiait dnas son précédent classement. En outre,

lursoqe ce reclassement, dnas le nevuol échelon, ne lui procreua pas une aeutgamoitnn supérieure à cllee résultant de l'avancement nmroal dnas l'ancien échelon, l'intéressé bénéficiera d'un cnmhgeaent d'échelon à la dtae à llleaque siaert ievnerntu le cnamhgneet dnas l'ancien classement.

Article 25

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

La mjiaaorotr ufoimrne fataroriife de 3 pitnos de cecfoinfeit (instituée par l'avenant 230 du 5 décembre 1991) est supprimée puor les salariés bénéficiant du présent avenant.

Article 26

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les disiostnpsos du présent avnaent preennnt efeit au 1er août 1994.

Annexe II

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les eipmols cenetlinonovns suaintvs :

- employés de bareuu ;
- dactylograque,

sont regroupés suos la dénomination "Agent de bureau", dnot la fioncn des définie cmoe siut :

- etcfeufe des taaruvx de recherche, de classement, de documentation, de dactylographie, de bureautique, de reprographie, de sasiie informatique, la tneue d'un sardatnd ou des tâches aimittvaserdins simples.

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

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les epmolis cevnionnelotns de :

- archiviste-documentaliste ;
- anget aimiitrdsatnf ;
- cmmois d'économat ;
- sténodactylographe ;
- secrétaire sténodactylographe,

sont regroupés suos la dénomination "Agent administratif", dnot la fonticon est définie comme siut :

- exécute les trvaux de cemenasslt de documentation, de

sténographie, de dactylographie, de bureautique, de saisie informatique et des tâches administratives courantes ou complémentaires ;

- affecté aux fonctions tierces d'un niveau V.

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

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les emplois concernés de :

- agent administratif principal ;
- secrétaire sténodactylo ;
- aide-comptable ;
- rédacteur ;
- commis principal d'économat,

sont regroupés sous la dénomination " Agent administratif " dont la fonction est définie comme suit :

- assure divers travaux administratifs, comptables, informatiques requérant une certaine expérience ;

- affecté aux fonctions tierces d'un diplôme de niveau V et d'une expérience professionnelle.

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

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les emplois concernés de :

- secrétaire médicale ;
- secrétaire médicale pluripl ;
- secrétaire administratif (2e classe) ;

- comptable (2e classe) ;

- rédacteur ;

- secrétaire de direction (niveau I) ;

- adjoint d'économat,

sont regroupés sous la dénomination " Technicien qualifié " dont la fonction est définie comme suit :

- l'emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relatives d'une technique bien déterminée engageant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de fonctions générales planifiées et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en œuvre les moyens nécessaires, avec des aptitudes pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les procédures et prévoir les moyens d'exécution ;

- affecté aux fonctions tierces d'un diplôme de niveau IV.

A titre d'exemple, sont classés dans cette catégorie les salariés dont l'emploi est regroupé par le présent article, ainsi que les techniciens informatiques.

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

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les emplois concernés de :

- comptable (1re classe) ;
- secrétaire administratif (1re classe) ;
- économiste (2e classe) ;
- secrétaire de direction (niveau II),

sont regroupés sous la dénomination " Technicien supérieur " dont la fonction est définie comme suit :

- l'emploi engageant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant la titularité de prise des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des instructions ;

- l'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à exercer d'autres fonctions et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé de collaborateurs d'agents administratifs et éventuellement de techniciens qualifiés ;

- affecté aux fonctions tierces d'un BTS, DUT etc., et aux techniciens qualifiés titulaires au moins dix ans d'ancienneté dans cette fonction ou dans un emploi équivalent.

A titre d'exemples, sont classés dans cette catégorie les salariés dont l'emploi est regroupé par le présent article, ainsi que les

pupitreurs-programmeurs.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581

Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Article 5 - Tableau de reclassement à la date d'effet de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

CESSLNAEMT ACTUEL		NOEVUAU CLASSEMENT		
ECHELON	COEF.	EEHLOCN	COEF.	ACNENNEITE D'ECHELON
De début	421	De début	434	Conservée
Après 2 ans	467	Après 3 ans	478	Conservée
Après 4 ans	512	Après 7 ans	537	Conservée
Après 6 ans	539	Après 9 ans	570	Conservée
Après 8 ans :				
- 1 an	577	Après 11 ans	581	Conservée majorée de 12mois
+ 1 an	577	Après 14 ans	615	Conservée majorée de 12 mios
Après 10 ans	616	Après 17 ans	647	Conservée majorée de 12 mios
Après 12 ans	652	Après 20 ans	679	Conservée majorée de 12 mois
Après 15 ans :				
- 4 ans	691	Après 24 ans	715	Conservée
+ 4 ans	691	Après 28 ans	762	Nulle

Article 13 - Annexes III, IV, IX et X

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

ANNEXE III

Les ompils cevonneontlins de :

- éducateur spécialisé ;
- jardinière d'enfants spécialisée ;
- éducateur slaicore spécialisé ;
- éducateur thqiecune spécialisé ;
- conseillère en économie fmlailaie et solcaie ;
- anetumiar socio-éducatif ;
- perosfsuer d'EPS ;
- anstiasst de srecive sioacl ;
- eaennngsit tniucqhee ;
- moictinre d'enseignement ménager (en voie d'extinction, diplôme délivré jusqu'en 1971).

ANNEXE IV

- kinésithérapeute ;
- ergothérapeute ;
- oothitspronhe ;

- ostitrhtpoe ;
- pstcecyoomiihrn ;
- iiminerfr ;
- puéricultrice.

ANNEXE IX

- éducateur spécialisé ;
- jardinière d'enfants spécialisée ;
- pufseesor d'enseignement spécialisé ;
- prfsesuoer d'enseignement mscuial puor déficients afidiuts et visuels.

ANNEXE X

- agnet ceamicomrl ou technico-commercial ;
 - aengt de méthodes, cehf de fiacraboitn ;
 - éducateur spécialisé ;
 - éducateur thinuecqé spécialisé ;
 - ataieumnr de fmtioroan ;
 - meionotr d'atelier de 1re clssae (titulaire du CAETFS ou du cietrfcait pédagogique de l'AFPA) ;
 - aneauimtr de 1re catégorie ;
 - moetunir pacnpiirl d'atelier,
- bénéficient du cemnlsest suainvt :

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	434	446

Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783

(1) Puor éducateur spécialisé (annexes III, IX et X).

Pour jardinière d'enfants spécialisée (annexes III et IX).

Pour atiaunmer socio-éducatif (annexe III).

Pour irfmeniir et puéricultrice (annexe IV).

Pour anaimeutr de 1re catégorie (annexe X) sabusist les sujétions d'internat.

Pour les imfnerriis et puéricultrices, ce nevoaau cnmasleset inulct la pirme spécifique de 23 points qui se tvruoe de ce fiat supprimée.

Par cntore :

- puor les puéricultrices, est instituée une biifcinaootn de 20 piotns msenleus qui s'ajoute au csneesamlt ;

- puor les mriioutes prauicnpx d'atelier, est instituée une boctfaiinon de 20 points meenlss qui s'ajoute au classement.

Annexe III

Article 14

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 1994

Les eplomis cnonetinvlones de :

- moniteur-éducateur ;
- éducateur de jeunes enfants ;
- éducateur tnhicquee ;
- éducateur slcaorie avec CAP ;
- muteonir EPS 1er gopure ;
- aeamuitnr DUT.

ANNEXE IX

- éducateur technique.

ANNEXE X

- mienotur d'atelier de 2e cslsae ;
- aaimeutnr de 2e catégorie ;
- dessinateur,

bénéficient du csneselmat svainut :

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	411	421

Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665

(1) Puor moniteur-éducateur (annexe III).

Pour éducateur de jeux et enfants (annexe III).

Pour aameitnur 2e catégorie (annexe X) sainbusst les sujétions d'internat.

Article 15

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les eplomis covnenonentlis de :

- éducateur saorlcie avec bac ;
- mueonitr EPS 2e groupe,

bénéficient du csmsalenet snuviat :

ECHELON	COEFFICIENT
Début	393
Après 1 an	407
Après 3 ans	423
Après 5 ans	447
Après 7 ans	462
Après 9 ans	481
Après 11 ans	501
Après 13 ans	516
Après 16 ans	528
Après 19 ans	557

Article 16

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les eoilmps cnnlinenvoets de :

- adie médico-psychologique (annexe III) ;
- adie médico-psychologique puor autelds (annexe X) ;
- adie sganoint (annexe IV) ;
- aliraxiue de puériculture (annexe IV),

bénéficient du csmelnaest suavit :

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544

(1) Sns subsait les sujétions d'internat.

Ce naevuu cnsasmelet inluct la pmrie spécifique " Sgnaoït " de 5,5 ptinos qui se truove de ce fiat supprimée.

Article 17 - Annexe X

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les elpimos cilnnvnoteenos de :

- anget de piannng ;
- anegt maasniegir crsaite ;
- oruveir de poicroutdn ou d'entretien ;
- aengt migianaser manutentionnaire, bénéficiant du csasneemt siunvat :

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

Annexe V

Article 18

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les eoipmls cleieotnnnnvos svunait :

- anegt spécialiste de sreicve général ;

- oiveurr profeseoinnsl de 3ème catégorie,

sont regroupés suos la dénomination "Agent de scerive intérieur", dnot la focniton est définie cmome siut :

- epmoli cmrtnaoopt un ebsmlene de truvaax renalevt de spécialités bein définies.

Sont classés dnas cttee catégorie :

- anget de bidaneure ;

- aengt de csuiine (épluchage, nettoyage, plonge) ;

- agent d'entretien ;

- vlileeur de niut (non impliqué par la snlualeircve des personnes) chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la svnuallcire des bâtiments et ilasntotailns ;

- cgicenore à svriece cnotinu ;

- ctuceoundr de véhicule asunsart l'entretien caournt ;

- sivaelnult de niut chargé de la scinreaulle de niut des pnesores inadaptées et handicapées dnas les établissements avec hébergement ;

- cuufaefhr chaudière chffagaue crtneal ;

- cmmois de cuniise (capable de rlcemaper le cuisinier) ;

- cneuucotdr de mhnicae à laver ;

- lingère raedsuavue rsseueapse ;

- jidaernir qualifié ou oruiver d'entretien jiuafnistt de la qictaflouiaïn pnllsorsofneiee rusieqe du tleairvluar spécialisé qui exécute des tvraux nécessitant une fairomotn préalable ou une ptraque suafristfe du métier.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	341	349
Après 1 an	362	371
Après 3 ans	371	380
Après 5 ans	381	390
Après 7 ans	391	399
Après 10 ans	400	409
Après 13 ans	406	415
Après 16 ans	415	425
Après 20 ans	421	431
Après 24 ans	432	442
Après 28 ans	445	455

(1) sasiusbnt les sujétions d'internat

Article 19

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

L'emploi cneoonievntl de :

- ouverir peoifonessrnl de 2e catégorie,

pnred la dénomination " Ouevrir qualifié " dnot la foicotnn est définie cmome siut :

- elompi dnot le tlutiaire est ranpeossble de l'application de règles renelavt d'une tnihuqece bein déterminée eganxiet des cesnnniacaoss plfrloiesnesones qualifiées de nveiau V.

Sont également classés dnas cette catégorie :

- cusieiiinr qualifié ;
- lingère cceosnfnuniete qualifiée ;
- jredaniir qualifié ou ouivrer d'entretien jfnaisitut d'un CAP ou d'une qftaouiiaicln aqsucie par une lounge paqrute du métier.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	360	368
Après 1 an	376	384
Après 3 ans	391	400
Après 5 ans	403	411
Après 7 ans	415	425
Après 10 ans	432	442
Après 13 ans	448	458
Après 16 ans	462	472
Après 20 ans	479	489
Après 24 ans	493	504
Après 28 ans	501	512

(1) sbnssaiut les sujétions d'internat

Article 20

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les eomlpis cnnenoilvtones de :

- orievur pisenfronosel de 1re catégorie ;
- maître ouvrier,

sont regroupés suos la dénomination " Anget thiecunqe ", dnot la fcitoonn est définie cmmeo siut :

- elmopi dnot le taurliite est rssebnaople de l'application des règles reanvlet d'une tqneihuce bein déterminée einaxegt des coansnicensas pilerlnnosfesoos qualifiées. Dnas le cdrae de censoings générales perenematns et sleon des iituctnnsrs précises sur les oijftbecs et le mdoe opératoire, l'intéressé met en orveue les moneys nécessaires, aevc des apiaptlinocs povnuat être diversifiées. Il puet être appelé à prdnere des itnetiaivis puor adaepr les iniutcronsts et prévoir les mynoes d'exécution. il puet avoir la responsabilité d'un gourpe de salariés ;

- assiclbcee aux peneornss ttuliireas d'un nveiau IV, anisi qu'aux employés et oiuvrrvs qualifiés de neviau 2 cotmnapr au monis hiut années d'ancienneté dnas luer emploi.

Sont classés dnas cette catégorie :

- cehf cuiiinser ;
- cduntucoer mécanicien de véhicule de taosprnt en cmumon ou podis lorud ;
- cehf jiaeidrnrr pnnisferoeosl ;
- cehf d'entretien assmnuat la responsabilité générale de l'entretien et pnuvoat avoir peuriusls agntes suos sa responsabilité ;
- maîtresse lingère anayt preliuuss atgnes suos sa responsabilité.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473

Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) sabsnsuit les sujétions d'internat		

Article 21

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Il est créé, dnas l'annexe V, l'emploi d'" Aegnt tnehuqice supérieur" dnot la fonicton est définie cmmeo siut :

- rsalsnopbee des activités tuqcenehis plofsnoenleisers du sverice et de sa bnone mrache : fromlue les intsonucitrs d'application, conondroe les activités d'un ou puiesrlus aengts placés suos son autorité ; rccehree et propose les améliorations à atoreppr dnas le damnoie des ctnoniodis de tviaarl et de l'organisation du siecrve ;

- abeiscllse aux agents ticunhqeos trlutaaiies dnas la spécialité d'un diplôme de nviau IV et jfnaisitut d'une prqaitue professionnelle.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665
(1) siunssabt les sujétions d'internat		

Article 22

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

L'emploi cvnotinnneeol de "Moniteur aondijt d'EPS" dveient "Moniteur ajndiot d'animation, de sprot et de loisir", dnot la définition de ptose deinvet :

- jugé atpe à l'animation des activités de sport, de lsiior ou de plien air et atreus activiités d'insertion.

(Classement cnnnnetoeviol inchangé).

Article 23

En vigueur non étendu en date du 1 août 1994

Les disoptiisos de l'article 7 de l'annexe V snot abrogées et remplacées par :

"Les peneonlrs de ciunise ont doitr à la gratuité du raeps puor les suels jorus où ils se trouvent, en raison de luer hiroare de travail, sur le leiu du tvarail aux heeurs de repas."

Pendant les congés aleunns et les aecnsebs rémunérées, l'indemnité crndeoptsaorne se sstutubie à l'avantage en nuarte sur la bsae du nomrbe de jours hmailtleebunt travaillés.

Avenant 250 bis

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 1994

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 250 sont modifiées comme suit :

- après 20 ans 479 (au lieu de 480).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 1994

Les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 250 sont corrigées concernant le déroulement de carrière. Les employés concernés visés à l'article 14 bénéficient du chesmanelt suivant :

- après 3 ans 453 (464) (au lieu de après 4 ans).

Article 3

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 1994

Les dispositions de l'article 10 de l'avenant n° 250 complétées comme suit :

Avenant n 278 du 24 avril 2002 relatif à la compatibilité des diplômes européens

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat général des oarmentiers privés sneriiaats et siooacx à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Varlin, 75010 Paris ; Le syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris, cotinuant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes handicapées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; Le syndicat général en France inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Mitry-Mory Cdeex ; La fédération des services de santé et sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques européennes du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2002

« Le nouveau classement des chefs de service paramédical résultant de l'article 10 de l'avenant n° 250 inclut la prime spécifique mensuelle de 23 points, qui se trouve ainsi supprimée à compter du 1er août 1994. »

Fait à Paris, le 19 décembre 1994.

Suivent les signataires des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

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

Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des syndicats chrétiens de santé, services sociaux CFTC ;

Syndicat général en France inadaptée CFTC ;

Confédération française et démocratique du travail CFTC ;

Fédération des services de santé et sociaux CFTC ;

Fédération nationale des associations de santé et de l'action sociale CGC.

Afin de tenir compte de l'évolution du droit européen en matière de reconnaissance de diplômes et de la nécessité mise en conformité avec les diplômes reconnus par la CCN 66, il est décidé d'apporter les précisions ci-dessous.

Il est créé au titre III, article 11, des dispositions générales de la CCN 66, les deux alinéas suivants :

(voir cet article)

Ces deux alinéas sont insérés avant le premier paragraphe de l'article susvisé.

La date d'effet de cet avenant est fixée au premier jour du mois qui suit son agrément.

Annexe à l'avenant n 119 du 1er février 1979. Avenant n 119 du 1 février 1979

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le scdaniyt ntaanoil des ancotossais laïques emperuolys du scetuer sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, borveuald de Reuilly, 75012 Paris, par lttree du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Prais , par lttree du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1979

Centre de fmootrain et de pmofenrennciteet des éducateurs de Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf, 76100 Ruoen (aujourd'hui ITRFS de Haute-Normandie, 76380 Canteleu), diplôme d'éducateur tchqueine spécialisé délivré en 1972, 1974, 1975.

Institut de fimotroan d'éducateurs spécialisés, 20, baelvoud des Salyens, 13008 Marseille, ctfciiaraet d'aptitude aux fiontoncs d'éducateur tqchneueie spécialisé puor l'enfance et l'adolescence inadaptées signé par le rcueter de l'université d'Aix-Marseille et délivré en 1969.

Protocole d'accord du 29 juin 1982 relatif à la durée du travail

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le siaycndt noatinal des antisoisaocs laïques eromupelys du steucer sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, blouaevrd de Reuilly, 75012 Paris, par lertte du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Piras , par lterte du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du

Institut utrsiaviinree de tlngiohecoe II, département carrières sociales, otpoin éducateurs spécialisés, diplôme d'éducateur thniucqee spécialisé de l'université des senceics seilcoas de Grlobnee délivré en 1971, 1972, 1973, 1974, 1975, 1976.

Institut de psychopédagogie médico-sociale, unité de fatoimorn (enfance inadaptée) éducateurs techniques, 34000 Montpellier, aotettatsn de fioatrmon pédagogique eafncne inadaptée délivrée en 1970 et cosignée par l'AFPA et l'UER de l'université Paul-Valéry.

Ecole purtqaie interrégionale d'éducateurs spécialisés, 63000 Clermont-Ferrand, citarcifet d'aptitude aux fncotnois d'éducateur tcqueihne spécialisé délivré en 1972 et caicieftrt de froaimton aux foctonnis d'éducateur tqihnceue spécialisé délivré en 1976.

Centre régional puor l'enfance et l'adolescence inadaptées, Lille, l'école d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés Lille, l'UER des teqnehuics et réadaptation, Lille, cifecitrat délivré en 1970, atsatennt l'accomplissement du cclye de foomtiran complémentaire.

Institut de fmooatirn d'éducateurs spécialisés, 21000 Dijon, citreaclit délivré en 1971, atnaetstt l'accomplissement du cyclce de fomiaotrnl complémentaire d'éducateurs tcqueihnes spécialisés.

Centre de fotiramom d'éducateurs spécialisés CREAMI, 31300 Toulouse, en 1970, atteosittan de fin de formation, en 1972 diplôme d'école délivré par le dieucertr régional de l'action sntriaaie et sociale, en 1976 cfirateict de fin de fotraomin délivré par le drutcieer du crtene de formation.

Ecoles d'éducateurs spécialisés de l'institut régional de fiaomrton des trilavulears sociaux, 14200 Hérouville-Saint-Clair, en 1972 cracifielt de fioarotmn d'éducateur thicqenue spécialisé et en 1977 cfareictit de fin de formation.

Institut régional de frmtaooin et de recrehnce puor les carrières sociales, 86005 Poitiers, criefiatct de foritmoan délivré à l'issue de l'examen de fin de cycle de fmiorotan complémentaire puor les éducateurs techniques, délivré en 1968, 1970, 1971, 1972.

Ecole d'éducateurs spécialisés du crtnee régional d'Alsace puor l'enfance et l'adolescence inadaptées, 67085 Strasbourg, cfaitreict de fioomratn complémentaire en psychopédagogie de jneeus inadaptées (éducateur technique) délivré en 1964, 1965, 1967, 1969, 1970.

En vigueur non étendu en date du 29 juin 1982

Les dnoipoisostis prévues par le portolcoe du 22 jiaivner 1982 crnnneoact la durée du trvaail dnas la cetovionnn clecotvlie du 15 mras 1966 snot rneouteicds puor une durée indéterminée et jusqu'à la signrutae d'un nvueol avenant.

temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat notional des anocsoatiis pour la saragvudee de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA), le président ; Syndicat des orasmneis privés snarieaits et sicuaox à but non lrcuiatf (SOP), le président ; Syndicat nnotiaial des aostsanoicis de patrnas et aims de psennroes handicapées mneleats (SNAPEI), le président.
Syndicats signataires	Fédération nanlatoie des scdyanits chrétiens santé sriveces scoaix CTFC ; Syndicat général de l'enfance inadaptée CTFC ; Fédération des sceviers de santé et siuacox CDFT ; Fédération naotnliae des pronefissos de santé et de l'action soilcae CGC ;
Organisations adhérentes signataires	Syndicat ntaanonil des aoisantcioss laïques ermyeoulps du stceeur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, brvelouad de Reuilly, 75012 Paris, par ltetre du 1 ^{er} décembre 2009 (BO n° 2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Prais , par ltree du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Les onsatangiïros saargteinis du présent aocrd sethnaoiut mesietnafr luer atemncethat à la poutliqie de ltute cronte le chômage en s'engageant résolument vres la création d'emplois.

Elles afminefrt luer volonté d'un aocrd équilibré de solidarité nilnaotae dnas lqueel l'Etat, les collectivités territoriales, l'assurance maladie, les eienrestrps et les salariés ont ccahun une participation.

Elles edtnnenet feaisovrr l'inscription des asscatioonis qui le sahnouteit dnas un psoreucss d'anticipation de la réduction du tpmes de travail.

Si l'accès aux aieds légales (art. 3 de la loi du 13 juin 1998) est facilité par le présent accord, chuqae aascoiioostn deurmee lrbie d'anticiper sur les échéances fixées par la loi.

Cttee réduction peut, le cas échéant, ne s'opérer que dnas une patrie de l'entreprise.

Les piatras sagitnaires connnevenit également d'adapter la ctoeninvon cvlteolice du 15 mras 1966 aux évolutions législatives récentes. Cttee apiotdatan n'est pas détachable de l'engagement dnas une pqioltiue vrsitonotlae de création d'emplois.

Enfin, eells sunonleigt l'articulation nécessaire avec les négociations cedotnius au nveiau de la bnahrce pferloosilnnee sanitaire, sioclae et médico-sociale à but non lucratif.

Chapitre Ier : Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998

Article 1er - Organismes concernés

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Les ditopsoinsis du crhpatie I^{er} s'appliquent aux oramengsis cmorips dnas le cahmp d'application de la ceonontvin ccovitllée naitloane des établissements et sreevics pour psrenenos inadaptées et handicapées du 15 mras 1966 qui s'engagent dnas le dssoitiipf prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Article 2 - Réduction du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

La réduction de l'horaire des salariés diot être siot de 10 %, siot de 15 % au miimum de la durée iltaniie snas que le neuvol horriae de travail, siot supérieur à la durée fixée par l'article L. 212-1 bis du cdoe du travail.

Le ciohx de l'ampleur de la réduction et la dtae à llelquee elle diot inetvienrr fnot l'objet d'un aocrd d'entreprise ou d'établissement complémentaire.

Toutefois, à défaut de représentation syicladne (délégués syndicaux, salariés mandatés) pmtteneart la cnosliocun d'un accrod d'entreprise ou d'établissement dnas les erpeesitnrs dnst l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du tpems de taarvil puet être organisée dtieerncmet dnas le crdae du présent accrod à l'initiative de l'employeur.

Dans cttee hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du tpmes de taarvil snot définies après cuotsoiltann des istntouiins représentatives du pnoeesnrl si eells exetisnt ou, à défaut, du peosrennl intéressé.

L'employeur s'engage à rcopseteer les cuselas snuvaties qu'il irinsct dnas une ntoe d'information remise aux itittsinouns représentatives du pnrenesol lros de luer coltouaitnsn ou, à défaut, au preonsnel intéressé. Elle est affichée dnas l'entreprise et cptmoore omnlrtbigioeae ces moiments :

- la siatotuin économique de l'entreprise et le cdare dnas leuquel la réduction du tpmes de tiaravl est msie en ?uvre (accroissement de l'effectif) ;
- l'effectif myoen de référence de l'entreprise ;
- les poreenslms concernés par la réduction du tpems de tvraail ;
- l'ampleur de la réduction (au mions 10 % de la durée calculée sur les 12 dnrirees mois) ;
- les modalités d'organisation du tpems de trivaal rneetues conformément aux dpintosioiss du présent aocrd et à l'accord de bacrhne du 1er arvil 1999 ;
- les modalités de décompte de ce tepms aliapclebps aux salariés de l'entreprise, y corimps cleles reavtiles aux pnreselons d'encadrement lqosrue ces modalités snot spécifiques ;
- les délais selon lqueelss les salariés snot prévenus en cas de cneghemnt d'horaires ;
- le nmorbe d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, luer cnrdiaeler prévisionnel n'excédant pas 1 an ;
- la période dnurat llqlauee l'association s'engage à miainner l'effectif (minimum 3 ans) ;

- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité doit se réunir au moins 1 fois par an et comprendre au minimum 2 salariés ;

- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel en application du présent accord ;

- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations en application des dispositions définies dans le présent accord.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les dispositions ci-dessus doivent également dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, la note d'information, sont soumis à la procédure de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Article 3 - Horaire collectif de travail

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

L'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle) ou annuelle.

Sur la base annuelle actuelle par application de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999, on retient :

La loi :

- nombre de jours par an : 365 ;

- nombre de jours de roeps haddiarebome par an : 104 ;

- nombre de jours ouvrés de congés payés : 25 ;

- nombre de jours fériés légaux par an : 11 ;

soit $365 - 104 - 25 - 11 = 225$ jours ; $225/5 = 45$ semaines ; $45 \times 39 \text{ h} = 1\,755$ heures.

La convention collective du 15 mars 1966 :

Les congés payés supplémentaires sont déterminés à déterminer l'horaire annuel collectif des salariés bénéficiaires.

Cinq hypothèses suivantes sont examinées s'agissant du temps de travail effectif :

1. Salariés sans congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est celui prévu par la loi : 1 755 heures

Soit - 10 % : $45 \times 35 = 1\,575$ heures

Soit - 15 % : $45 \times 33 = 1\,485$ heures

2. Salariés bénéficiant de 9 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 9 = 216$ jours ; $216/5 = 43,2$ semaines ; $43,2 \times 39 = 1\,684,8$ heures

Soit - 10 % : $43,2 \times 35 = 1\,512$ heures

Soit - 15 % : $43,2 \times 33 = 1\,425,6$ heures

3. Salariés bénéficiant de 18 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 18 = 207$ jours ; $207/5 = 41,4$ semaines ; $41,4 \times 39 = 1\,614,6$ heures

Soit - 10 % : $41,4 \times 35 = 1\,449$ heures

Soit - 15 % : $41,4 \times 33 = 1\,366,2$ heures

4. Salariés bénéficiant de 24 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 24 = 201$ jours ; $201/5 = 40,2$ semaines ; $40,2 \times 39 = 1\,567,80$ heures

Soit - 10 % : $40,2 \times 35 = 1\,427$ heures

Soit - 15 % : $40,2 \times 33 = 1\,326,6$ heures

5. Salariés visés de l'article 11 de l'annexe n° 9

bénéficiant de 55 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif est de :

$225 - 55 = 170$ jours ; $170/5 = 34$ semaines ; $34 \times 39 = 1\,326$ heures

Soit - 10 % : $34 \times 35 = 1\,190$ heures

Soit - 15 % : $34 \times 33 = 1\,122$ heures

Article 4 - Personnel concerné

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Les nouvelles heures de travail prévues dans l'entreprise, carentis établissements ou des unités cohérentes de travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998. Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

Les assistants maternelles, non visées par les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail, ne sont pas concernées par la réduction du temps de travail.

Article 5 - Recrutement

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter, dans un délai de 1 an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, ses effectifs d'au moins 6 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %. L'augmentation de l'effectif est d'au moins 9 % si le temps de travail est réduit d'au moins 15 %. Les embauches sont réalisées conformément dans le cadre de contrats à durée indéterminée à temps complet.

Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel peuvent également être conclus notamment pour compenser l'incidence harroie de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

L'augmentation des effectifs peut également se réaliser par la mise en place de contrats de travail à temps partiel comptant de luer droit de priorité. Toutefois, cette

frome d'embauche ne diot représenter qu'une parite mirarnnotie de l'obligation d'embauche.

A ttrie exceptionnel, ces rmeertuentcs puvneet se fraie dnas le crdae de ctortans à durée déterminée à tpems cpelmot ou à temps peitarl conformément aux doptinssiios des atcleris L. 122-1 et snvaiuts du cdoe du travail.

Le nrmbœ de salariés recrutés par catégorie peesinlorlfonse asini que les délais des rmecetternus fnot l'objet de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de la ntoe d'information visée à l'article 2.

Article 6 - Maintien des effectifs

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

L'engagement ci-dessus en matière de vmolue d'emploi vuat pdnnaet 3 ans à ctempor de la dernière ehucmabe concrétisant l'accès aux silues définis à l'article 5. Toutefois, un aroccd d'entreprise ou d'établissement puet prlgenoor cet engagement.

L'entreprise fonriut amulenneentl au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du pnroesnel les ioamnrntifs sur les euhaebmcs réalisées au ttrie de cet accord.

Article 7 - Compte épargne-temps

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Les jours de rpoes aiucqs en aoplptiiaac de l'article 4 de la loi du 13 jiun 1998 pveunet être affectés à un ctmope épargne-temps dnas les cnointoids définies par l'accord de bnhrace du 1er airvl 1999.

Article 8 - Temps partiel

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

La réduction de l'horaire ciltcoelf corennce les salariés à tmeps patriel au snes de l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

Les salariés à tmeps partiel, présents dnas l'entreprise à la dtae d'application du présent accord, se vneoit aqeppiulr une réduction de luer tmeps de tiaravl dnas les mêmes prtoroinspos que l'horaire cclletiof (au mions 10 %).

Le nuveol hriaore de tirvaal est constaté dnas un avnnaet au cartnot de tiavrall au puls trad dnas le mios sinvaut la msie en place du nvouel hoirare cecillotf de travail.

Toutefois, les salariés à tmeps partiel, présents dnas l'entreprise à la dtae d'application du présent accord, peuvent, au momnet de l'application, rfeuesr que luer siot appliquée la réduction du tpems de travail. Ce rufes diot être notifié à l'employeur, dnas un délai de 1 mois, par lrttee recommandée aevc accusé de réception dès que le salarié à tepms peirtal concerné arua été informé de l'accord de réduction de l'horaire cecliotf de travail.

Dans ce cas, le temps de taiarvl des salariés concernés est maintenu.

L'organisation des haoreris de tivaarl des salariés à temps prtaiel ne puet ctemropor puls de duex itorrtnepunis par jour. La durée de caughe irirettponon puet être supérieure à 2 heures. Les salariés anisi visés par la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3

du cdoe du tavrail (dernier alinéa) bénéficient de la cretroapinte mentionnée à l'article 20.5 institué par le présent accord.

Article 9 - Personnel d'encadrement

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Conformément aux dooiitsipnss de l'accord de branche, le pornneel d'encadrement non somuis à un hirroae préalablement défini par l'employeur, du fiat de la nrtaue de son eomlpi et de l'autonomie dnot il dispose dnas l'organisation de son tepms de travail, bénéficie de jurus de rpoes dnas le carde de l'article 4 de la loi du 13 jiun 1998. Ces crdaes snot visés aux axeenns à la ctnoonevin cellcvtioe du 15 mras 1966 :

- aenxne n° 2 (art. 5) ;

- annxee n° 7 (art. 3) ;

- aexnne n° 9 (art. 3) ;

- axenne n° 10 (art. 6) ;

- aneexns n° 2 à n° 10 : les cefhs de seicvre et auerts cadres, lorsqu'ils ne snot pas suioms à un hiroare préalablement défini par l'employeur.

Dans cahuqe entreprise concernée, la détermination du nrmbœ de jurus de rpoes anuenl fiat l'objet d'une cioecanrottn aevc le pnesroenl visé, étant précisé qu'en aucun cas le nrmbœ de jurus ne puet être inférieur à 18 jurus ouvrés.

Ces salariés se voneit alupepqr le bénéfice des aeclrtis L. 212-5 et staiuvns du cdoe du travail, à l'exclusion des caedrs dirigeants, au snes de la jrdpnuscuiree de la Cuor de cassation, raevnelt aussi des aennexs précédentes.

Une pairte des jurus de repos ansii déterminés pneuevt également, à l'initiative du salarié, être affectés à un cmptoe épargne-temps mis en pcalle par l'entreprise en aptailipocn de l'accord de branche.

Pour les aurtes salariés anpreapatnt au prnnoseel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de tiaavrll snot définies par l'article 20.2 noeuavu de la ctvnoieonn collective.

Article 11 - Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

En ctnaoretpire du mtaeinin de la rémunération, puor les eerpirtsens ainitpcant à huater d'au mnios 10 % de réduction du tpems de tiavrall dès 1999, il est cvoenneu ce qui siut :

- sesopniusn à cotempr du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pilene des aunaiemtngtos générales de srilaae à irnietenvr en référence aux raotleraiiosnvs générales et catégorielles dnas la fconiotn pliubuqe en 1999 et au-delà ;

- suspension, à cmpoetr du 1^{er} juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe n° 1 (majoration fillmaaie de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la dtae d'application du présent accord, en bénéficient au tirte de doitrns déjà ouertvs en cesnevnot l'avantage jusqu'à son extcoiitnn dnas la ltimie du mnotant ainttet à cette date.

Les erienepstrs qui s'engagent au-delà de 6 % d'embauches compensatrices, ou qui antcnipeit au-delà de 10 % de la réduction du tmeps de travail, peunvet par arccod d'entreprise ou d'établissement déroger aux dtpsioisonis de la cvioeotnn

ceovlitcle du 15 mras 1966, dnot noammetnt l'article 36, par la nutsioiatlrean de la posesirrgon de carrière puor une durée maxiumm de 3 ans. A l'issue de la période de neutralisation, la pigorsseorn de carrière reprend en euncxalt de façon définitive la période de neutralisation.

Toutefois, si clea s'avère nécessaire puor arsuser le fnmnaecenit de la réduction du tmeps de taivarl et de la création d'emplois sur la durée de la cvonointen signée avec l'Etat (art. 3 de la loi du 13 jiun 1998), l'alinéa précédent puet être mis en ?uvre dnas les ereritnepss qui ancptneit les échéances prévues à l'article L. 212-1 bis du cdoe du taavirl dès qu'elles sisonaft aux egnexcies (réduction d'au mois 10 % du tmeps de triaavl et création d'au mions 6 % d'emplois) puor accéder aux aides légales.

Les pertraaeins snrtiagaies cnnvoeninnet de se réunir aifn d'examiner le ctneonu du présent arictle à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

Article 12 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Le monntat des aedis légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 est imputé aux budgtes des établissements. Les économies supplémentaires réalisées au titre de l'article 11 ci-dessus snot affectées à la création d'emplois.

En vue de ptemterre la pérennité financière des eiopmls créés, les employeurs, en caietcotnron avec les onamresigs fneuraicns (Etat, départements, oeigsmans d'assurance maladie...) vornialest anelenlumnet l'impact budgétaire des meurs asnii décidées :

- sisunesopn à ctoempr du 1er javneir 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des anmgaiottneus générales de sailrae à intrvrneier en référence aux ranesivaoirtlos générales et catégorielles dnas la fnooitcn pilubque en 1999 et au-delà ;

- snpesisuon de la mraoijatn flmailaie de salaire.

Article - Chapitre II : Réduction du temps de travail sans bénéfice des aides légales

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Le présent ciprhate ptroe aonatpidn de la cetnonoivn civltoecle à la réduction du tmeps de travail. Il est acpblalipe à tueots les entreprises. Il cocnrnee également les espteinrres et établissements qui n'anticipent pas le psaaage aux échéances fixées à l'article L. 212-1 bis du cdoe du travail. Elles snot encouragées à ltimeir le rrecous aux heeurs supplémentaires conformément à l'article 9 de l'accord de la bnhrcae sanitaire, sloiace et médico-sociale à but non lruticaf du 1er avirl 1999.

Article 13 - Organismes concernés

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Le présent chptiare s'applique aux osmaengris cmorpis dnas le camhp d'application de la cnvotnoien clcltiveoe nonataile des établissements et seevciris puor prsnneeos handicapées et

inadaptées du 15 mras 1966 qui réduisent le tmeps de tiaravl anavt le 1^{er} jnieavr 2000 ou anavt le 1^{er} jinaevr 2002 puor les enespstreis de mois de 20 salariés, en dohres du dtioiisspf prévu à l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998.

Les conontdiis de msie en oeuvre du présent ctprhiaie snot précisées par accrod d'entreprise ou d'établissement.

Chapitre III : Dispositions portant adaptation de la convention collective à la réduction du temps de travail

Article 14 - Décompte et répartition du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

L'article 20 de la ceioitvnn clvticoele et le poctoolre d'accord du 22 jiaevr 1982 snot abrogés et remplacés par le txete sivnaut :

20.1. Durée hmdadbaioree de trvaial

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du cdoe du travail, est fixée à 35 hreues haedmairdbeos au puls à cmptoer du 1^{er} janvier 2000 dnas les eprresinets dnot l'effectif est de puls de 20 salariés et à cmpeotr du 1^{er} janvier 2002 puor les aeturs au puls tard.

20.2. Répartition de la durée du tairavl

La répartition de la durée du tiraval puet être la suitanve conformément à l'accord de bnharce du 1^{er} avirl 1999 :

- haodmbriadee (35 hreues au plus) ;

- par qtaiozurane (70 heures) ;

- par ccyle de pleursius sniaeeems ;

- sur tuot ou ptaire de l'année ;

- par l'octroi de jrous de roeps conformément à l'article 4 de la loi du 13 jiun 1998.

20.3. Répartition de l'organisation de la durée du taavirl

par cylce dnas la lmiite de 12 sineames

La durée du travail, en aipciopatln de l'accord de branche, puet être organisée suos frome de ccyle de trviaal dès lros que sa répartition à l'intérieur du clyce se répète à l'identique d'un clyce à l'autre.

Le nrobme d'heures de tvaial effectué au corus des siaeenms cnmasopot le ccyle puet être irrégulier.

Il ne puet être aopmccli puls de 44 hurees par simnaee par un salarié tllavaiarnt de juor cmome de nuit.

Le cylce de tarvail ne puet dépasser 12 sinmaees consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée mnenyoe hdeadaiborme ne puet être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur afifche un tabelau des horrieas de taavirl sur la durée du cycle.

20.4. Pneosnrel d'encadrement

Conformément aux dtsipooiisns de l'accord de branche, le pesrnoenl d'encadrement non simous à un haoirre préalablement défini par l'employeur, du fiat de la nratue de son epolmi et de

l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Ces carences sont visés aux annexes à la convention collective du 15 mars 1966 :

- annexe n° 2 (art. 5) ;
- annexe n° 7 (art. 3) ;
- annexe n° 9 (art. 3) ;
- annexe n° 10 (art. 6) ;
- annexes n° 2 à n° 10: les chartes de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un régime préalablement défini par l'employeur.

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

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

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

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

20.5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

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

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

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

20.6. Pausages

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

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à 1/2 heure.

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

20.7. Durée minimale de repos entre 2 journées de travail

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

20.8. Conditions de travail

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

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

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

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

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

On entend par anormalie de rythme de travail, un horaire qui ne respecte pas les deux conditions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incompatibles avec les rythmes de vie ;

- des jours de repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

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

20.9. Organisation du temps de travail (1)

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

- l'accord de 22 janvier 1982 ;

- l'article 5 de l'annexe n° 3 ;

- l'article 4 de l'annexe n° 4 ;

- l'article 3 de l'annexe n° 7.

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

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

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

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

a) Les heures travaillées auprès des usagers ;

b) Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;

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

20.10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps

partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de 10 % à compter du début du 3^e mois ou du 61^e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

(1) L'avenant n° 3 du 14 mars 2000 se substitue aux dispositions de l'article 20.9.

Article 15 - Repos hebdomadaire

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Les dispositions de l'article 21 de la convention collective sont abrogées et remplacées par le texte suivant :

« Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 demi-jours pour 4 semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou sociaux présents en charge les enfants et spécialement les enseignants du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi, dont au minimum 2 demi-jours pour 4 semaines.

En cas de fonctionnement des 2 jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvrés doit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos libre au cours de 2 journées de travail. »

Article 16 - Congés payés fériés

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

L'article 23 de la convention collective n'est pas applicable en cas de répartition du temps de travail sur l'année.

Il est créé dans la convention collective un article 23 bis intitulé « Congés payés fériés en cas de mutation ou d'annualisation », ainsi rédigé :

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

Article 17 - Modalité de financement de la réduction du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

En contrepartie du maintien de la rémunération, après passage aux 35 heures, il est convenu ce qui suit :

- suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux conventions générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension, à compter du 1^{er} juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant annuel à cette date.

Le droit de dérogations à la convention collective prévu à l'article 11 de l'accord est abrogé aux entreprises n'ayant pas anticipé les échéances mentionnées à l'article L. 212-1 bis du code du travail si ce dernier s'avère inapplicable pour financer la réduction du temps de travail et la création d'emplois.

Les entreprises concernées conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent accord à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

Article 19 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Les économies réalisées au titre de l'article 17 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en coordination avec les organisations professionnelles (Etat, départements, organismes d'assurance maladie...), veillent à limiter l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :

- suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux conventions générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension de la majoration familiale de salaire.

Chapitre IV : Dispositions générales

Article 20 - Suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Le suivi de l'accord est effectué par une commission mixte composée des représentants du présent accord. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses modalités d'application (difficultés rencontrées, nombre de mesures effectuées...).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un suivi est réalisé par les représentants de l'accord d'entreprise ou d'établissement. En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les représentants représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

Article 21 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Toute demande de révision préalable du présent accord formulé par l'une des parties signataires est accompagnée d'un contre-projet portant sur les points soumis à révision. Les négociations préalables la révision doivent être engagées dans le délai maximum de 3 mois.

Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer le présent accord moyennant un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est préalablement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiront effet que pour les salariés auxquels ils s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Article 22 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1999

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1er 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.

Protocole d'accord du 8 avril 1982 relatif aux contrats de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des assistants de service de l'enfance et l'adolescence (SNASEA) ; Syndicat des organismes privés d'insertion et d'insertion à but non lucratif (SOP) ; Syndicat national des assistants de service de l'enfance et l'adolescence (SNAPEI).
Syndicats signataires	Fédération de la santé publique et privée et de l'éducation spécialisée CGT ; Syndicat national des cadres du secteur social et social CGC ; Fédération nationale de l'action sociale FO.
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques européennes du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Contrats de solidarité, préretraite démission, préretraite progressive définis par l'ordonnance n 82-40 du 16 janvier 1982

Article 1er - Procédure d'information des salariés

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 1982

Chaque employeur concerné par la présence de salariés âgés de plus de 55 ans (nés au plus tard en 1928) et de moins de 60 ans (nés au plus tôt en 1923) adresse à ces derniers un courrier

Protocole d'accord du 2 mai 1983 relatif à l'indemnisation des

représentants syndicaux aux commissions nationales paritaires

précisant les éléments essentiels de la réglementation et les dispositions complémentaires prévues aux contrats de solidarité. Il sera accompagné de la notice explicative établie par l'ANPE. Le comité d'entreprise ou le conseil d'établissement sera simultanément informé.

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

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

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 1982

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

Article 3 - Mesures financières

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 1982

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

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

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

représentants syndicaux aux commissions nationales paritaires

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nanatiol des asiooncitsas de seavdurgae de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ; Syndicat des oingemras privés siaratines et scuaiox à but non lairctuf (SOP) ; Syndicat nnitoaal des aoinocatsss des ptarens d'enfants inadaptés (SNAPEI).
Syndicats signataires	Fédération natlinoae des stadnicys chrétiens santé srcieves souaicx CTFC ; Syndicat général - Enfacne inadaptée CTFC ; Fédération française des peoiosnsrfs de santé et de l'action solaice CGC ; Fédération nainotale de l'action siacole CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	Le sndcyait nnatoial des anoosisatcs laïques euyrolmeps du suetecr sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, bulreoavd de Reuilly, 75012 Paris, par lttre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Piras , par lttree du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1983

Potroocle d'accord du 2 mai 1983.

En apicipalton des dootisinspsis de l'article L. 132-17 du cdoe du travail, il est cnevnu ce qui siut :

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1983

Les dsoisnptois du présent plcotrooe s'appliquent aux réunions teeuns au paln naiotant :

- de la coimssmion nilonaate pratiriae de négociations ;
- de la coioimsmn natnaiole piaairte de conciliation, instituée par l'article 49 de la convention,

à l'initiative des oiringsgoaans scdyanelis d'employeurs segniairats de la cinnoveotn celtlivcoe du tvairal du 15 mras 1966, au bénéfice des représentants mandatés des 5

Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la formation professionnelle des jeunes

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le siyancdt niaaotnl des ascotnsiaois laïques erompuelys du steucer sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, broeuvald de Reuilly, 75012 Paris, par lrtete du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Pairs , par lertte du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Accord du 15 mars 1985 relatif à la

confédérations scyaeindls de salariés représentatives et satairnges de la cnootniven cvtcloliee du travail.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1983

L'importance de sa représentation aux réunions des 2 itncnesas ci-dessus est à la discrétion de caquhe confédération slayidcne de salariés, mias l'application des dooiptions prévues ci-après irnevnteit à cnrocrnuece de 30 ieidoismntnnaas par confédération sncialdye de salariés, par année civile, puor l'ensemble des réunions des 2 ientscans concernées.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1983

A ccorunnrcee de 30 inmneaiostiods par année clivie par confédération sdncialye de salariés signataires, les faris de trapsnrot exposés par leurs représentants mandatés snot pirs en chrage par les sdiycatns d'employeurs sgitnreaais sur la bsae d'un traif kilométrique moyen calculé cmmeo siut :

1re csslae SCNF + 2e caslse SNCF/2

Ces remboursements, limités à la Fanrce métropolitaine, irneneritodvnt sur décomptes certifiés par les confédérations sncaeidyls représentées.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1983

En ce qui cocnree les faris de séjour, les rsebomntueerms des frais engagés srneot effectués :

- dnas la limtie de 30 inmnaiteindos par année cvilie et par confédération sayinlcde de salariés sianigarte de la cnttievoon ccltvoeile du triavil ;

- et à ccurnnocee puor cquhae représentant, par réunion, d'un mmuxaim de :

- 1 découcher (sur la bsae de 8 fios le mmiunim garanti) ;

- 2 rpeas (sur la base, puor un repas, de 4 fios le muinmim garanti).

Ces rebemmeroutns iedevoinnrntt sur décomptes certifiés par les confédérations sliayecdns représentées, accompagnés de justificatifs.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1983

Au 1^{er} jnievar 1983.

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 1985

Afin de foiavesrr la ftormioan des jeunes dnas le sectuer saoiel et médico-social, les adhérents des onsiinaaogtrs d'employeurs saaietrings du présent polotroce d'accord, qui snot suoims à l'obligation légale de vsreenmet de 0,20 % de luer mssae saiarllae en apatcoiplin de l'article L. 950-1 du cdoe du tivraal verseront, de préférence, ctete piotriiapatcn à un fdons d'assurance fioatrmn agréé du scueetr social.

Celui-ci délivrera en rtouer à l'association ou l'organisme adhérent un reçu libérateur.

Les petriaarnes souciax définiront par aelulris les priorités de formation.

formation des jeunes

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques européennes du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

I - Formation des jeunes

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 15 mars 1985

Les adhérents des associations d'employeurs salariés qui sont soumis à l'obligation légale de verser de 0,2 % de leur masse salariale en application de l'article L. 950-1 du code du travail visent par cette convention à l'assurance chômage PROMOFAP. Celui-ci délivrera en retour à l'association ou l'organisme adhérent un reçu libérateur.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 15 mars 1985

A titre dérogatoire, les associations et organismes qui arnaient leur propre pôle d'accueil et de formation des jeunes peuvent faire passer ce pôle par PROMOFAP, soit se désengager, pour l'année au cours de laquelle se déroule l'exécution du projet, des obligations de versement à PROMOFAP visées à l'article 1^{er} ci-dessus. La lettre de désengagement doit être adressée au fonds d'assurance chômage accompagnée d'une note décrivant les actions d'insertion envisagées.

Le solde non consommé par les associations et organismes

Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux objectifs de formation

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques européennes du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu en date du 13 mai 1985

Ainsi que le prévoit la loi n° 84-130 du 24 février 1984, portant réforme, la formation professionnelle continue est un outil privilégié, favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que celle du développement socio-économique et culturel des personnels.

Elle doit permettre :

- aux associations de relancer leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en constante évolution et au développement des services rendus à la population ;

- aux salariés d'acquiescer les qualifications et le savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution et à leur adaptation professionnelle et à leur insertion sociale.

Pour ce faire, les partenaires conviennent de travailler ensemble

concernés de façon à ce que soit versé au fonds d'assurance chômage PROMOFAP.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 15 mars 1985

Dans le cadre de la présente convention qui lui est confiée par les parties signataires, PROMOFAP affectera les contributions visées à l'article 1^{er} à un compte spécial spécialement destiné au financement des actions de formation alternée des jeunes.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 15 mars 1985

Les signataires du présent accord créent une commission paritaire pour l'insertion professionnelle des jeunes. Cette commission comprend un représentant par partie signataire.

PROMOFAP assurera le secrétariat administratif de ladite commission.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 15 mars 1985

La commission paritaire pour l'insertion des jeunes a pour mission de décider de la prise en charge des coûts d'accueil et de formation des jeunes agréés par les services départementaux du travail et de l'emploi, et déposés par les associations adhérentes auprès de PROMOFAP.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 15 mars 1985

Les coûts d'accueil et de formation des jeunes pris en charge par la commission paritaire sont financés par PROMOFAP, dans la limite des fonds disponibles, sur le compte spécial visé à l'article 3 en fonction des barèmes réglementaires.

pour contribuer à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs. A cet effet, un effort de recensement sera favorisé.

I. - Nature et priorités des actions de formation

1° La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces plans de formation, les dépenses d'investissement de formation ;

- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les besoins nationaux et locaux du pays, les perspectives économiques et l'évolution de l'emploi et des techniques de l'entreprise, ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et aux particularités du secteur.

Elles comprennent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, complété par l'expérience et la pratique professionnelles.

2° Afin de contribuer à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les besoins nécessaires par l'évolution de la production et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les partenaires conviennent qu'il est de l'intérêt général du secteur sanitaire, social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants :

- fmoirotan des plesrneons qui oenucpct un ptose snas aivor la qiiiuoafctln reiquse ;
- apdatatoin à l'évolution des handicaps, des tqeuicenh et de la ptoaiopuln ;
- gestion, comptabilité ;
- bureautique, iiofnmqautre ;
- économat, cuisine, hygiène, diététique ;
- frmtnooias adaptées aux fctnnioos d'encadrement ;
- formoiatn en atlcrenane des jeunes.

3° Les sirgiaanets replnpleat :

- qu'en ce qui cnoernce les " fitromoans en corus d'emploi ", la prise en crghae diot être supportée en priorité par le bgduet de l'établissement ;
- que tueots les possibilités de fncmianeent complémentaire de la friatomon dnvoert être recherchées par les erntresepis et les preaiaernts sociaux.

II. - Raasinneoscne des qualifications

Le salarié aanyt aqcius une qtuailifoacn à l'issue du sgtae bénéficie d'une priorité lros de l'examen des curteaidnads à un ptoe correspondant.

Avenant n 223 du 1 mars 1991 relatif au financement de la formation professionnelle - participation minimale obligatoire

En cas de fmaooirtn décidée par l'employeur comme préalable à la ptoimron du salarié, l'employeur ne puet se libérer esunite de cet eaegngenmt que si le poste cordpneanorst a été supprimé puor une roasin indépendante de sa volonté.

III. - Mnyeos rconnues aux représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, le coesnil d'établissement, est ooirinemebglatt consulté sur les problèmes généraux ritfaels à la formation. En ce qui crenone l'élaboration du paln de formation, il est fiat aoplacipitn de l'article 5 de la cionveotnn créant le fdons d'assurance fmoaitron PFMROOAF ; cttee fitooncn est ctovuree par les meoyns légaux et conventionnels.

IV. - Citndoois d'accueil et inesroitn des jeunes

Conformément à la loi du 24 février 1984 et à ses décrets d'application cnenoract le dpstoisif d'insertion des jeunes, les établissements mortnnet en palce les oatbnligns du tottraut dnas le cdrae des ctntraos prévus.

V. - Les dssotpoiins de ce pooorclte ccnnnoreat le paln de fatooirmn d'entreprise, le congé idunvdieil de fitroaomn et le prmooagre "jeune-emploi-formation" snoert mises en ovreue dnas le carde du fdnos d'assurance fitroaiomn PROMOFAF.

VI. - Durée et cntoidonis d'application de l'accord

Le présent aroccd est cclonu dnas le cadre des dtsiiiosopns de l'article L. 932-2 du cdoe du tviaarl et conformément à son acitlre L. 132-2.

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntinaoal des oarmnisges privés sarainiets et siacoux à but non lurtciaf (SOP) ; Syndicat nitanoal des acsoanstois puor la sadrgaveue de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ; Syndicat notional des aiicsnaotoss ptarnes d'enfants inadaptés (SNAPEI) ; constituant la fédération des stnidcyas nuiotnaax d'employeurs des établissements et srvicee puor prneonses inadaptées et handicapées.
Syndicats signataires	Fédération des svcereis de santé et suoaicx CDFT ; Fédération française des pinfoorsess de santé et de l'action slicaoe CGC ; Fédération de la santé et de l'action solcaie CGT ; Fédération natialone de l'action saiolce CGT-FO ; Fédération nlaantoie des sanitcdys chrétiens siercve santé srveceis suiocax CTFC ; Syndicat général eanfncne inadaptée CFTC.
Organisations adhérentes signataires	SNAGCE adhésion par lrtete du 24 jiun 1994 (BO Cnnetniovos cillevceots 94-29). Le siydcnat niatnoal des actsnaioisos laïques eloympeurs du steucer sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, beulravod de Reully, 75012 Paris, par lltre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Piars , par ltrtee du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 mars 1991

La pritioapitcn des eeoplymurs au femcineannt de la fioomtran prsnenleflisooe ctoniune est portée de 1,2 % de la msase silaaalre btire à 1,4 % puor 1991, à 1,8 % puor 1992 et à 2,1 %

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 mars 1991

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue des

Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux frais de déplacement des salariés participants aux négociations paritaires

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques professionnelles du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1

En vigueur non étendu en date du 13 mai 1985

Le présent accord a pour objet de fixer pour l'application des articles L. 932-1 et L. 932-2 du code de travail les modalités de prise en charge par les représentants d'employeurs des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer, au nom des associations professionnelles de salariés ci-dessous désignées, aux négociations entre les représentants des salariés et les représentants d'employeurs.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 13 mai 1985

Avenant n 296 du 10 mai 2004 relatif aux frais professionnels

cardes de formation.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 mars 1991

Les taux indiqués à l'article 1^{er} du présent accord sont applicables au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Les réunions pour lesquelles les représentants d'employeurs prennent en charge les frais de déplacement des salariés d'entreprises mandatés par les associations professionnelles de salariés sont les suivantes : 10 décembre 1984, 25 janvier 1985, 15 mars 1985, 13 mai 1985.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 13 mai 1985

Les représentants d'employeurs prendront en charge, pour couvrir ces réunions, les frais de déplacement de 2 salariés par représentant syndical de salariés.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 13 mai 1985

Les frais de déplacement pris en charge sont fixés forfaitairement à 600 francs par salarié pris en charge et par réunion.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 13 mai 1985

Les représentants d'employeurs s'acquitteront des obligations découlant du présent accord en versant, contre justificatifs, aux associations professionnelles de salariés les sommes revenant aux salariés qu'elles auront mandatés et dont la prise en charge de leurs frais de déplacement est prévue à l'article 2 du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat général des artisans privés artisans et artisans à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ; Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI) ; La fédération des associations nationales d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,
Syndicats signataires	La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CTFC ; Le syndicat général français inadaptée CTFC ; La fédération française des professionnels de santé et de l'action sociale CGC,
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques professionnelles du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 10 mai 2004

Les dispositions de l'article 41 de la convention collective et de l'article 7 de l'annexe I à la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

(En euros)

	PARIS ET DÉPARTEMENTS de la petite couronne 75, 92, 93 et 94	AUTRES départements
Repas pris on site (en raison d'un déplacement de service)	15,25	15,25
Indemnité nuitée (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle	53,36	38,11

Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la préretraite

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Avenant n 268 du 29 mai 2000 relatif

Indemnité journée : 2 repas + nuitée	83,86	68,61
--------------------------------------	-------	-------

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

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

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

Article 2

En vigueur non étendu en date du 10 mai 2004

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 10 mai 2004.

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 1985

Les salariés d'au moins 55 ans qui ont obtenu ou qui demandent la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de préretraite volontaire (contrat de solidarité) bénéficieront, lors de leur cessation d'activité, de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions fixées à l'article 18 de la convention collective.

Cette indemnité est calculée sur la base des droits acquis au moment de la cessation de l'activité que le salarié a perçus s'il a travaillé à plein temps.

aux primes

Signataires	
Patrons signataires	Le sdincayt général des onremiagss privés siarietnas et sicuoax à but non ltruicaf (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Piras ; Le scynadit naootinl des atiosniasocs puor la seuravdgae de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, avunee Parmentier, 75011 Piras ; Le syniacdt noaatinl des asniasiocots de patnres et aims de penensoers handicapées mlteeans (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Pias ; ctonnuitast la fédération des saynitcds naauntiox d'employeurs des établissements et sreievcs puor prnneoses inadapées et handicapées, siège antisimaitrdf : 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération naointlae des sayndics chrétiens, secrive santé, sievercs souiacx CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Piras ; Le snydaict général eancfne inadapée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Pairs ; La fédération française des psfionsroes de santé et de l'action slioace CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Prais ; La fédération niaatonle de l'action siacloe CGT-FO, 7, paassge Tenaille, 75014 Paris,
Organisations adhérentes signataires	Le snycdiat nnoatial des atsacisoonis laïques eylprmueos du seetucr sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, bulaorevd de Reuilly, 75012 Paris, par ltrtee du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Prais , par lettrte du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2000

Les diionisspts de l'article 7 de l'annexe n° 3 et de l'article 3 de l'annexe n° 5 snot complétées de la manière siavtune :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2000

Il est institué une pirme au bénéfice des pnnesors éducatifs et de scraeillvue de niut taalvarilnt dnas un cterne éducatif renforcé habilité justice, du fiat de la spécificité des jeneus pirs en chrgae au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 rtavilee à l'enfance délinquante.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2000

Le mnntonat msuenel fforratiaie de ctete pirme est fixé à 40 ptnios puor les salariés à tmeps pieln ; ce matnnot est proratisé puor les salariés à tpmes partiel.

Cette pmrie n'est pas réduite en cas de poepectrin des pmeris définies aux aceirlts 2 et 3 de l'annexe n° 1 bis de la cntionoevn collective.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2000

La dtae d'effet de cet avnneat est fixée au priemer juor du mios sauinvt son agrément.

Fiat à Paris, le 29 mai 2000.

**Avenant n 289 du 3 octobre 2003
relatif aux repas et logements fournis**

par l'employeur

Signataires

Patrons signataires	Le syndicat général des oraimnges privés saeianrtis et sicoaux à but non lartuicf (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, BP 60, 75462 Piras Ceedx 10 ; Le syicndat nanitaol au svricee des aissoiatncos du stuecer scaoil et médico-social (SNASEA), 27-29, aeneuve Parmentier, 75011 Pias ; Le snicydat natnaiol des asaicsitnoos de penatrs et aims des poeernnss handicapées mnetales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Prais ; Cttnniaoust la fédération des sncaytdis noutnaiax d'employeurs des établissements et sevicers puor pnrneesos inadaptées et handicapées ; siège anatistimdirf : 27-29, aeneuve Parmentier, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nalontaie des scydtanis chrétiens svricee santé seirecvx scuaiox CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Prias ; Le siandcyt général ecnafne inadaptee CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Piras ; La fédération des svcirees de santé et soaiucx CFTD, 47-49, aeneuve Simon-Bolivar, 75950 Paris Ceedx 19 ; La fédération française des pefrnssioos de santé et de l'action scioale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,
Organisations adhérentes signataires	Le sdiycnat noanital des aicsaosnitos laïques eylprmuoes du setecur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, bvroaelud de Reuilly, 75012 Paris, par lrtete du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Piras , par lrttee du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2003

Les diiosipnosts des acrietls 43 et 44 ; 4 et 5 de l'annexe I ; 5 b de l'annexe I bis ; 10 de l'annexe II ; 9 et 10 de l'annexe III ; 7 de l'annex IV ; 6 et 7 de l'annexe V ; 3 et 16 de l'annexe X de la cnnovotien cvtlloecie snot abrogées et remplacées par les dposinioits suivantes, insérés aux aecrltis 4 et 5 de l'annexe I de la cvoneiotnn cloltiecvé :

Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2003

La dtae d'entrée en vugueur du présent aaennvt est fixée au 1er juor du mios sianvut son agrément.

Fiat à Paris, le 3 ocobtre 2003.

Article 1er - Repas fournis aux salariés par l'employeur

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2003

(voir actirle 5 de l'annexe I de la covetnonin collective).

Article 2 - Logements fournis aux salariés par l'employeur

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2003

(voir aclrite 4 de l'annexe I de la covnieontn collective).

Dénonciation du protocole d'accord du 30 octobre Lettre de dénonciation du 6 janvier 1997

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le snyidcat ntioaanl des aasoicnstois laïques eueolmpyrs du seetcur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, bleuroavd de Reuilly, 75012 Paris, par lrttee du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur en date du 6 janv. 1997

Dénonciation par lertte du 6 jeivnar 1997

du potcolore d'accord du 30 obrotce 1986 par la fédération des stacdynis nanoatuix d'employeurs des établissements et sivcrees puor pnneseros inadapteees et handicapées Paris, le 6 janvier 1997.

La fédération des siacdntys naaitunox d'employeurs des établissements et seercivs puor pnsenoers inadapteees et handicapées, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la drioetcin départementale du tavrial de Paris, sceivre des cttnnievoos collectives, 18, auneve Parmentier, 75011 Paris.

Madame, Monsieur,

Nuos vuos iomronfns que nrtoe fédération repuoargnt la totalité des snitdcays d'employeurs saiangitres du porocolte d'accord du 30 otcobre 1986 rteilaf aux atnsestsias mleeelrtnas a décidé de dénoncer ce txtee à cmpteor du 1er février 1997, conformément aux dsosinpiitos de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Vuos teorrvez ci-joint coipe des ntiofnaocitis de la dénonciation aux sacdyntis de salariés signataires.

A défaut de stliapuotin epsxesre cenonute dnas le ptooorlce d'accord des assasntetis maternelles, la durée du préavis est de trois mios (art. L. 132-8 du cdoe du travail).

Vlulieez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos stinetmens distingués.

Sienvut les sargnuiets des ortsaingnoias ci-après :

Scaiydnt natianol des aociantsosis puor la sdeuavrage de l'enfance et de l'adolescence (S.N.A.S.E.A.) ;

Snyadcit des oingreamss privés serainitas et siacoux à but non laicrutf (S.O.P.) ;

Avenant n 3 du 14 mars 2000 à l'accord relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat général des onragmsies privés steiaanris et suicoax à but non lurcaif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Prais ; Le syndicat noantial des atioasoncss puor la savugerde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, rue Parmentier, 75011 Prais ; Le sayncdit natainol des aiitsoconas de ptranes d'enfants inadaptes (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris, cstantnuot la fédération des stiyndas ntnoaauix d'employeurs des établissements et sveicers puor peosnres inadaptes et handicapées, 7-9, rue La Boétie, 75008 Prais (siège administratif),
Syndicats signataires	La fédération nlotaine des sntdicays chrétiens, secvrie santé-services saoiucx CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Prais ; Le siacndyt général efancne inadaptee CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris,
Organisations adhérentes signataires	Le sycnaidt naontail des aiasncitooss laïques emoyrupels du setucer sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, balevroud de Reuilly, 75012 Paris, par lrette du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Pairs , par lertte du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2001

La répartition du tmeps de tavrial des penroselns à tmeps plein ou à temps petrail se décompose en tneat ctompe :

- A. - Des hruées travaillées auprès des uaergss ;
- B. - Des heeurs de préparation et la rédaction des rapprtos et domtucnes aisintmairtds ;
- C. - Des hurees de réunion de synthèse ou de coordination.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2001

Conformément à l'engagement de réexamen des dnoissptois de l'article 14.20.9 de l'accord-cadre du 12 mras 1999, les dtoionpiss sueianvts se subnitutset intégralement audit acrtlie et au pcotlrooe du 22 jaevinr 2001 (abrogé).

Article 2 - Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS annexes n 3, 4 et 10

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2001

La durée du tavrial se décompose en tnaent cptmoe :

- A. - Des hueers travaillées auprès des urasegs ;
- B. - Des heuers de préparation et la rédaction des rppotras et doeutnmcs atsamirtdifns ;
- C. - Des hurees de réunion de synthèse ou de coordination.

En tuot état de cause, les hueres de réunion, de synthèse et de coonordtaiin ne pnuveet être inférieures à 6 % de la durée ttaloe cteuolantlrce du travail.

Ctmpoe tneu de la particularité de chquae association, des psreis en cahgre réalisées, des haandpcis des usagers, la répartition est négociée dnas le cdare de la négociation aelnlnue obligatoire, lsqrou l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après aivs des délégués du personnel.

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

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2001

La durée du taaivrl se décompose en tnanet ctmpoe :

- A. - Des hueres travaillées auprès des uesgars ;
- B. - Des heeurs de préparation et la rédaction des rtopraps et domucnets aiidtmfmrtaiss ;
- C. - Des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tuot état de cause, les heures de pédagogie dcertie ne peenuvt excéder 75 % du tmeps de travail.

Coptme tneu de la particularité de cquahe association, des psiers en cgarhe réalisées, des hpdaacins des usagers, la répartition est négociée dnas le crade de la négociation aelnlnue obligatoire, Iroquse l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après aivs des délégués du personnel.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2001

Les dosnptisois du présent aavnnet pnneernt effet le pmreier juor du mios qui siut l'agrément conformément aux dinsipstoois de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 jiun 1975 reailvte aux iinotuinstts scoeails et médico-sociales.

Article - Annexe Liste du personnel visé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2001

Article 2. - Pneonesrls éducatifs, paramédicaux, d'animation et mruietons d'EPS (annexes n°s 3, 4 et 10) :

- éducateur spécialisé, jardinière d'enfants spécialisée,

conseillère en économie fallaiime et sociale, aasststnie sloiaie spécialisée encfnae inadaptee, aamtnuier socio-éducatif, moniteur-éducateur, éducateur de jneus enfants, moeurnts d'EPS 1^{er} et 2^o groupes, aumianter DUT, AMP, mutnioer aindojt d'animation de soprt et de loisir ;

- infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aide-soignant, aiiilxuae de puéricultrice ;

- mueinotr pacrnipil d'atelier, mnoetiur d'atelier 1^{er} et 2^e classe, aunamiter de formation, anatmieur 1^{er} et 2^e catégorie (éducateur spécialisé, éducateur teinuqche spécialisé et AMP ont déjà été cités à l'annexe n° 3).

Article 3. - Pleneronss arsnaust des cgarehs d'enseignement général, tiuecqne ou d'EPS (annexes n°s 3 et 10) :

- éducateur sarlcioe spécialisé, éducateur tiechnuqe spécialisé, eaegnnsnit technique, mitocinre d'enseignement ménager, éducateur technique, éducateur scolaire, pfusoesserr d'EPS.

Après 17 ans (3 ans)	667
Après 20 ans (4 ans)	699
Après 24 ans (4 ans)	735
Après 28 ans	782

Le pesesuofrr d'EPS, qui eerxce dnas un établissement reavnlet des axenens XIXV et sniautves au décret n° 89-798 du 27 oobrctce 1989, diot être taurtllie d'une spécialisation activités pisyeuhqs adaptées " piulbc spécifique : pennrseos handicapées ". Il bénéficie d'une indemnité mnseeulle de 20 pnitos puor un tmpes plein. Ce mntnoat est proratisé puor les salariés à tmpes partiel.

Répartition de la durée hberaiamddoe de traiavl du pssuoerefr d'EPS

La durée de tviraal se décompose en tennat compte.

- des hreus travaillées auprès des usrages ;
- des hreues de préparation et de rédaction des rapprtos et dtumnoces afrmtdnstiiias ;
- des herues de réunion de synthèse ou de coordination.

En tuot état de cause, les heures de pédagogie deitcre ne puenvet excéder 75 % du tmpes de travail. Cmtopé tneu de la particularité de cuaqhe association, des pisers en chgrae réalisées, des hadnpiacs des usagers, la répartition est négociée dnas le crade de la négociation anlneue obligatoire, lrqsue l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après aivs des délégués du personnel.

Congés : poferrusess d'EPS tallaavnrit dnas des établissements du sonecd degré

Par dérogação aux dssoitinpios de l'article 22 " Congés payés alnuens " des dsoopsiintis ptenrmaenes et de l'article 6 " Congés payés anlenus supplémentaires " de l'annexe n° 3, le psresoeufr d'éducation physique et soprtvie tranlalait dnas un établissement du socned degré bénéficie d'une durée de congés iiequdtne à cllee dnot bénéficient les poerrseufss d'EPS des lycées et collèges, en ftncioin du cdilraener srlaocie de l'académie de leiu d'implantation de l'établissement.

Toutefois, la deicirotn de cahuqe établissement porura ddaneemr aux peuefosrsrs d'EPS de praciteipr ameulnnelet à une siseosn de penmonnfrceeeitt de 1 samenie organisée pnendat la période dteiss congés.

Article 2 - Emplois d'EPS et d'APS
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2004

Il est créé un ptose d'éducateur stiprof en EPS ou APS. Ce ptose est asleibcsce aux ttliearius d'un diplôme de naeviu III ou IV, en conformité avec les dintosspois de l'article L. 363.1 du cdoe de l'éducation, modifié par les acritles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 rtaevlie à l'organisation et à la prmoiootn des activités piqysuehs et sportives.

L'éducateur srtpoif exrcee son activité d'enseignement, d'encadrement ou d'animation dnas les struurecs et ou activités srcoielas ou extra-scolaires. Il est spécialisé dnas une ou peluursis disciplines. Celles-ci pvuneet être complémentaires.

A. - Etuuacder sportif, en psioion d'enseignant

Avenant n 292 du 14 janvier 2004 relatif aux emplois d'EPS et d'APS

Signataires	
Patrons signataires	Le sdcyiant général des osigmenras privés sintaaaris et socaux à but non lritcuaf (SOP) ; Le saydinct ntaional au srcvree des aotsnisacois du stceuer soical et médico-social (SNASEA) ; Le sdnacyit ninataol des aoaintcioss de partnes et aims des pennrsoes handicapées maeenlts (SNAPEI) ; La fédération des syctidans ntnuiaox d'employeurs des établissements et seecrivs puor pnoerenss inadaptees et handicapées,
Syndicats signataires	La fédération ntaloniae des sicdnyats chrétiens srvecie santé svicrees sacuoix CTFC ; Le sdnyaiet général encanfe inadaptee CTFC ; La fédération française des psioifersons de santé et de l'action solicae CGC ; La fédération niolnatae de l'action salocie CGT-FO,
Organisations adhérentes signataires	Le sciadynt naotnil des aocstiaoniss laïques eylpuoerms du stceuer sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boarvueld de Reuilly, 75012 Paris, par ltrtee du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Prias , par lettrte du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2004

Il est créé un pstoe de pesruefosr d'éducation pqiysuhe et sortive tnaiaallrvt dnas les setctruurs slcioaers du socned degré dnot les conntidios d'agrément néecessitent ce tpye d'emploi et réservé aux ttiurlaies d'un diplôme de naeviu II, en conformité avec les diistopnios de l'article L. 363-1 du cdoe de l'éducation, modifié par les aeictlrs 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 rtalieve à l'organisation et à la pooritmon des activités peiusqhs et sportives.

Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ	COEF
Début (1 an)	454
Après 1 an (2 ans)	467
Après 3 ans (2 ans)	498
Après 5 ans (2 ans)	523
Après 7 ans (2 ans)	557
Après 9 ans (2 ans)	590
Après 11 ans (3 ans)	601
Après 14 ans (3 ans)	635

L'educateur sportif en position d'enseignant, exerçant dans le cadre scolaire dans un établissement relevant des années XIXV et suivants au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989, doit être titulaire d'un diplôme spécialisé activités physiques adaptées " spécifique : personnes handicapées " il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en tant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe 3 de la CCNT.

B. - Educateur sportif, hors professeur d'enseignant

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en tant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe III de la CCNT.

C. - Educateur sportif, exerçant pour partie en position d'enseignant

et, pour partie, hors professeur d'enseignant

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La répartition de la durée hebdomadaire de travail de l'educateur sportif exerçant, pour partie en position d'enseignant et, pour partie, hors professeur d'enseignant est effectuée proportionnellement aux fonctions exercées, en tenant compte, pour chacune des fonctions, des règles de répartition figurant ci-dessus au A et au B.

Régime des congés payés supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe III de la CCNT.

Educateur sportif

titulaire d'un diplôme de niveau III

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	Coef	Avec anomalie de rythme de travail (+)
De début 1 an	434	446
Après 1 an 2 ans	447	459
Après 3 ans 2 ans	478	491
Après 5 ans 2 ans	503	517
Après 7 ans 2 ans	537	552
Après 9 ans 2 ans	570	586
Après 11 ans 3 ans	581	597
Après 14 ans 3 ans	615	632
Après 17 ans 3 ans	647	665
Après 20 ans 4 ans	679	698
Après 24 ans 4 ans	715	735
Après 28 ans -	762	783

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

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines consécutives de soirée et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CNCT du 15 mars 1966). Educateur sportif

titulaire d'un diplôme de niveau IV

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	Coef	Avec anomalie de rythme de travail (+)
De début 1 an	411	421
Après 1 an 1 an	424	434
Après 2 ans 1 an	438	450
Après 3 ans 2 ans	453	464
Après 5 ans 2 ans	465	476
Après 7 ans 2 ans	482	493
Après 9 ans 3 ans	501	513
Après 12 ans 3 ans	513	525
Après 15 ans 3 ans	527	539
Après 18 ans 3 ans	556	568
Après 21 ans 3 ans	587	600
Après 24 ans 4 ans	617	635
Après 28 ans -	652	665

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

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines consécutives de soirée et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CNCT du 15 mars 1966).

Article 3

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2004

En application de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, l'emploi de moniteur-adjoint d'animation de sport et de loisirs est remplacé par un emploi de moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activités (jugé apte à l'animation des activités de loisirs et d'insertion). Pour les titulaires de cet emploi, non

tliuaires d'un diplôme de niveau V minimum, les modalités de la mise en oeuvre olaboigrtie d'une fomitaron qanaiultfie de naeviu V, à la chagre de l'employeur, snot précisées dnas un anvaent au ctaornt de travail.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	Coef	Avec aiolmane
		de rhtmye de taivarl (+)
De début 3 ans	339	349
Après 3 ans 3 ans	359	369
Après 6 ans 3 ans	382	393
Après 9 ans 4 ans	402	413
Après 13 ans 4 ans	425	437
Après 17 ans 4 ans	448	460
Après 21 ans 4 ans	469	482
Après 25 ans -	490	503

(+) On entned par aolamnie de rhmtye de travail, un hriaoe camneonprt les duex sujétions seuavits :

- des hraoreis irréguliers solen les juors ou sloen les simeanes ilcunnat des serecvis de soirée et/ou de niut ;
- des rpeos hebimdaeoards accordés de façon irrégulière selon les saeinems (art. 20.8 de la CNCT du 15 mras 1966). Répartition de la durée haiddaeobmre du traavil du chargé d'animation et/ou d'activités

La durée du trvaail se décompose en tnanet cmopte :

- des hereus travaillées auprès des uesrgas ;
- des hereus de préparation et de rédaction des rtrappos et duomcntes ardnmiattiffss ;
- des hruees de réunion de synthèse ou de coordination.

En tuot état de cause, les heures de réunion de synthèse et de ctidnoiroaon ne puneevt être inférieures à 6 % de la durée ttoale crleuatloncte de travail.

Compte tneu de la particularité de cquahe association, des pesirs en cagrhe réalisées, des hapcanids des usagers, la répartition est négociée dnas le crdae de la négociation anlulnee obligatoire, lrqusoe l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après aivs des délégués du personnel. Régime des congés payés anunel supplémentaires

Il est fiat aolacppiitn des dostnpiiioss prévues par l'article 6 de l'annexe III de la CCNT.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2004

Les dospsiotniis du présent anvenat snot psires en conformité avec la loi n° 84-610 du 16 jielult 1984 rvtlieae à l'organisation et à la pomooritn des activités piesuqhys et sevtpiors et, notamment, avec l'article 43 modifié de cette loi (art. L. 363-1 du cdoe de l'éducation, modifié par les airclets 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003).

Les eompyrleus cvonneinet de s'inscrire dnas le cdrae de la puilqtoc de rconancisneae de la vdaotailn des auçcis de l'expérience (VAE) résultant de la loi n° 2002-73 du 17 jaeivnr 2002, dtie liot de mniiseratoodn sociale.

Dnas l'annexe III, les diitosniposs reetvlais aux eiolpms svaniuts :

- psefeousrr d'éducation pqsuyihe et sopivrte ;
- meoitnur d'éducation physuqje et soiprtve 1er gporue ;
- mueiotnr d'éducation puhsyqje et strivope 2e goupre ;
- meonitur anoidjt d'animation de sport et de loisirs, snot modifiées et complétées cmome siut :

Article 4 - Mesures transitoires 4.1. Modalités de reclassement des personnels en place à la date d'application de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2004

Snot reclassés dnas la glrlie " pfeuerssor d'éducation pshqiuye et svrtipoe " les salariés classés " pesorfsreus d'éducation pushyiqe " au 31 décembre 2002 (1) et dpnsoaist des trties rqiuis tles qu'exigés par les diinntioosss de l'article L. 363.1 du cdoe de l'éducation, modifié par les atilercs 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 rlitveae à l'organisation et à la pmooirton des activités piushyeqs et sportives. Le racsenlmseet s'effectue à la matoairjon d'ancienneté cdasepnonrort au sialare égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Snot reclassés dnas la gllrie " éducateur srpitof en EPS ou APS " de nveiau III les salariés classés " muietonr d'éducation psuhqye 1er guproe " au 31 décembre 2002 (1) et diasosnpt des triets riques tles qu'exigés en conformité avec les dpionsosiits de l'article L. 363.1 du cdoe de l'éducation, modifié par les arliects 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 rilvetae à l'organisation et à la pmotioorn des activités piquesyhs et sportives. Le rsacnmseleet s'effectue à la moiajtoran d'ancienneté cdpornneaosrt au slraaie égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Snot reclassés dnas la glrlie " éducateur soprtif en EPS ou APS " de nviaeu IV les salariés classés " mionuetr d'éducation phuqsiye 2e groupe " au 31 décembre 2002 (1) et dapsiosnt des titers rqiuis tles qu'exigés en conformité avec les dispsoiotns de l'article L. 363.1 du cdoe de l'éducation, modifié par les aectrlis 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 rlivaete à l'organisation et à la pmotrioon des activités phqusyies et sportives. Le rlcansemeset s'effectue à la mjoaaoritn d'ancienneté crordponesnat au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

4.2. Stiiuotn des salariés ne répondant pas aux cnitioonds de diplôme et de qaatucoiiflin et qui ne puvenet être reclassés dnas les métiers du sport

Les salariés en foonctin au 31 décembre 2002 et qui, à ctete date, ne répondent pas aux cdotiinnos de diplôme définies par l'article L. 363.1 du cdoe de l'éducation, modifié par les aceltirs 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 revtliae à l'organisation et à la pormtooin des activités pehuiqsys et sportives, ne pveuent puls exeeccr une activité salariée d'EPS ou d'APS.

Toutefois, ils sont maintenus dans la grille antérieure dont ils bénéficient pour le compte du même employeur. Ils ont l'obligation de suivre une formation qualifiante. Les représentants de ces salariés s'engagent à favoriser l'acquisition (y compris par la VAE).

Les salariés embauchés entre le 1er janvier 2003 et la date d'entrée en vigueur de l'avenant et qui ne répondraient pas aux conditions de diplôme précisées par les dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relatives à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent pas exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

Ils sont maintenus dans la grille dont ils bénéficient pour le compte du même employeur. Ils ont l'obligation de suivre une formation qualifiante. Les représentants de ces salariés s'engagent à favoriser leur qualification.

4.3. Statut des moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisir

Compte tenu de l'application des dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relatives à l'organisation et à la

Avenant n 284 du 8 juillet 2003 relatif au surveillant de nuit qualifié

promotion des activités physiques et sportives, les " moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisir " sont maintenus, sous l'appellation de " Moniteurs-adjoints d'animation et/ou d'activités " dans la grille antérieure dont ils bénéficient le déroulement de carrière, avec bénéfice éventuel de l'indemnité pour ancienneté de rythme de travail.

(1) La loi n° 2002-1578 du 30 décembre 2002 modifiant l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, précise, notamment, que les dispositions du I de l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 ne s'appliquent pas " aux personnes ayant acquis au 31 décembre 2002, conformément aux dispositions législatives en vigueur avant le 10 juillet 2000, le droit d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa, dans l'exercice de ce droit ".

Article 5 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2004

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 14 janvier 2004.

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat général des enseignants privés français et saociux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, BP 60, 75462 Paris Cedex 10 ; Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris ; Cependant la Fédération des associations d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif, 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nationale des enseignants chrétiens service santé sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; Le syndicat général enseignant inadapté CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La fédération française des professionnels de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ; La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des enseignants laïques européens du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

La liste des fincnoots classées dans la grille d'emploi d'ouvrier qualifié avec sujétions d'internat est complétée par la fonction de "surveillant de nuit qualifié" en attente de la ratification des conventions conventionnelles.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

Dans un établissement avec hébergement, le seul valait de nuit qualifié assure la sécurité et la sécurité des enfants ou adultes durant la nuit, en lien avec la personne responsable, et dans le respect des personnes accueillies, en conformité avec le projet d'établissement.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

Le salarié de nuit qualifié étant de par ses fonctions appelé à avoir des contacts permanents avec les enfants ou les adultes hébergés, bénéficie d'une indemnité mensuelle de sujétions spéciales de 7 points.

Le bénéfice de cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3 de l'annexe 5.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

Le salarié de nuit qualifié est titulaire d'une formation spécialisée d'une durée minimale de 175 heures, financée par la CPNE.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

L'emploi de nuit qualifié de salarié de nuit classé agnet de service intérieur constitue un cadre d'extinction.

A la date d'application de l'avenant telle que fixée par l'article 7 ci-après, ne pourront être recrutés que des salariés de nuit qualifiés. L'obligation de formation prévue à l'article 4 ci-dessus fait l'objet d'une clause contractuelle.

Avenant n 285 du 8 juillet 2003 relatif à l'emploi des maîtres et maîtresses

Les personnes en activité à la date d'agrément du présent avenant sont :

- sont reclassés dans les fonctions prévues à l'article 6 ci-dessous après avoir suivi la formation prévue à l'article 4 du présent avenant ;

- sont maintenus dans l'emploi de salarié de nuit à défaut d'avoir suivi la formation prévue à l'article 4 du présent avenant.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

Le rattachement des agents de service intérieur en activité à la date d'application du présent avenant s'effectuera dans la grille de classement d'ouvrier qualifié conformément aux dispositions suivantes : le classement dans le nouvel échelon sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avenant ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé sera placé dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

Le présent avenant ne saurait remettre en cause les dispositions relatives aux salaires applicables par les salariés avant son application.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

La date d'effet de cet avenant est fixée au 1^{er} jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 8 juillet 2003.

de maison

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat général des enseignants privés scolaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, BP 60, 75462 Paris Cedex 10 ; Le syndicat national au service des enseignants du secteur scolaire et médico- social (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des enseignants de parents et amis des personnes handicapées majeures (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nationale des enseignants chrétiens pour la santé sociale CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; Le syndicat général des enseignants CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La fédération française des professionnels de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des enseignants laïques européens du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

Dans l'attente de la refonte des conditions conventionnelles, la liste des fonctions classées dans la grille d'emploi d'"ouvrier qualifié" est complétée par la fonction de "maître ou maîtresse de maison".

Article 2

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

Le (la) maître(sse) de maison assume dans une structure d'hébergement ou unité de vie une fonction polyvalente dans l'organisation quotidienne du cadre de vie : entretien des locaux, cuisine, lingerie, tâches ménagères, tâches de gestion simples.

Sa mission s'effectue en lien avec l'équipe éducative : il (elle) contribue à l'accompagnement de l'usager dans les actes de la vie quotidienne.

Justifie d'une expérience dans l'un des domaines d'intervention

précité, le (la) maître(sse) de maison doit bénéficier d'une formation adaptée à la fonction d'une durée maximale de 175 heures, reconnue par la CPNE.

Les personnes en fonction effective de "maître ou maîtresse de maison" depuis plus de 1 an, à la date d'entrée en vigueur de l'avenant, sont dispensés de la formation prévue à l'article précédent.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

Le (la) maître(sse) de maison bénéficie d'une indemnité mensuelle de 7 points qui ne se cumule pas avec l'indemnité de congés et sujétions spéciales prévue à l'article 3 a de l'annexe V.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

Le présent avenant ne saurait remettre en cause les avantages acquis par les salariés avant son application.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

Le rattachement des personnes en activité en qualité d'"ouvrier de cuisine intérieure" à la date d'application du présent avenant s'effectuera dans la limite de postes de "ouvrier qualifié" conformément aux dispositions suivantes.

Le rattachement dans le nouveau échelon sera prononcé à la date d'ancienneté immédiatement supérieure à celle dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet échelon ne lui correspond pas une aménagement supérieure à celle résultant de l'avancement dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera, dans son nouveau échelon de rattachement d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2003

La date d'effet de cet avenant est fixée au 1er jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 8 juillet 2003.

Avenant n 295 du 10 mai 2004 relatif aux personnels éducatifs et de

surveillance de nuit des centres éducatifs fermés

Signataires

Patrons signataires	Le saindycnt général des omniraesgs privés sirenaitas et suicaox à but non luciratf (SOP) ; Le syncadit noitaanl au scierve des aaiocstnsnois du suetcer saicol et médico-social (Snasea) ; Le syndicat ntoaanil des asnistocaois de parnets et aims des pnsroenes handicapées mnleates (SNAPEI) ; ctoanutnsit la fédération des sntdycais naiuatnox d'employeurs des établissements et sicevres puor pensoerns inadapées et handicapées,
Syndicats signataires	La fédération nnlioatae des saicndys chrétiens scviree santé scievres scauiox CTFC ; Le sacydnt général eanfnce inadapée CTFC ; La fédération française des pfosoerniss de santé et de l'action sialoce CGC,
Organisations adhérentes signataires	Le snadyict ntoainal des aotiosaincss laïques eoyreulmps du setcuer sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, baeulrvod de Reuilly, 75012 Paris, par lettrte du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lttre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Avenant n 299 du 5 juillet 2005 relatif au contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi

Signataires

Patrons signataires	Le saidycnt général des oaeingmrss privés snieairats et suicaox à but non lucatrif (SOP) ; Le snacyidt nnatioal au sicreve des aiaostcnosis du setecur soacil et médico-social (SNASEA) ; Le sdayicnt naotnail des atnioasioscs de paetrns et aims des peroensns handicapées manleets (SNAPEI) ; La fédération des sytdancis ntaanioux d'employeurs des établissements et sricvees puor pnesornes inadapées et handicapées,
Syndicats signataires	La fédération nliaontae des siatnycds chrétiens, sivcree santé sceevirs sacioux CTFC ; Le sdincyat général eannfnce inadapée CTFC ; La fédération de la santé et de l'action sliaoce CGT ; La fédération des siveerccs de santé et soicuax CDFT ; La fédération française des piessonfros de santé et de l'action sicaole CGC ; La fédération nitnloaae de l'action saolice CGT-FO,
Organisations adhérentes signataires	Le scyiadnt ntionaal des aoitasosnics laïques euplymroes du sucbeer sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, blrvoeuad de Reuilly, 75012 Paris, par lrtete du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Prias , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

Article 1

En vigueur non étendu en date du 10 mai 2004

Les dntpsisioois de l'avenant 268 raitelf aux poesnlrens éducatifs et de svaecnluirle de niut des certnes éducatifs renforcés (CER) snot étendues aux mêmes catégories de salariés exerçant luer activité dnas un crtene éducatif fermé (CEF).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 10 mai 2004

La dtae d'effet du présent aeanvnt est fixée au piemrer juor du mios sinvaut son agrément.

Fiat à Paris, le 10 mai 2004.

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2005

Les salariés recrutés suos " croatnt d'avenir " et " caortnt d'accompagnement dnas l'emploi ", en ataplicpon des dissotinipos de la loi de prmgramtioaorn puor la cohésion slicaoe du 18 jveainr 2005, bénéficient, a minima, des diiptsoosins de l'article 2 " Saalrie miinum ganatri " de l'annexe 1 " Salaires, indemnités, agvaentas en nuatre " de la cveotinnon collective.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2005

Cet anneavt s'applique dès l'embauche des personnels, suos réserve de l'agrément de l'avenant, conformément aux dpionitissos de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action silocae et des familles.

Fiat à Paris, le 5 jieullt 2005.

Accord du 22 décembre 2005 relatif à la mise en place d'une indemnité compensatrice de vie chère Guyane

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des AEPDAI Antilles-Guyane (FAAG),
Syndicats signataires	La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC),
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national des assistants sociaux laïques employés du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2005

Pour mettre fin aux difficultés résultant du caractère inégalitaire des salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux de l'Alsace-Moselle, et ceci en fonction des établissements et services sociaux et médico-sociaux dans lesquels ils travaillent, de leur date d'embauche ou de leur catégorie professionnelle, il est décidé, à compter de la date d'effet du présent protocole d'accord, d'instaurer une prime spécifique destinée à compenser la cherté de la vie en Guyane.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2005

Sont concernés par le présent accord les établissements et services sociaux et médico-sociaux inadaptés et handicapés exerçant leur activité en Guyane et entrant dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du travail du 15 mars 1966, article 1er.

Article 2 - Indemnité de vie chère

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2005

Une indemnité mensuelle compensatrice de vie chère est versée

à l'ensemble des salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux dans le champ d'application défini à l'article 1er ci-dessus.

Les dispositions prévues au présent accord ne font pas obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise plus favorables selon les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Article 3 - Montant et calcul de l'indemnité compensatrice de vie chère

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2005

L'indemnité compensatrice de vie chère est calculée, au taux de 20 %, sur la base du salaire mensuel brut incluant la majoration pour ancienneté.

Le bénéfice de cette indemnité ne se cumule pas avec une indemnité ou prime de même objet.

Article 4 - Durée

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2005

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de la dernière de révision ou de la dénonciation.

Article 5 - Notification et dépôt - Demande d'agrément

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2005

Le présent accord sera notifié et déposé par la partie salariée la plus diligente.

Les parts égales aux présentes demandent qu'il soit avertis présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Cayenne, le 22 décembre 2005.

Accord du 3 novembre 2005 relatif à la prime de vie chère 2005

Guadeloupe

Signataires	
Patrons signataires	Le SAENSA ; La FEGAPEI,
Syndicats signataires	La CTU ; L'UGTG Aitcon sciole ; La CGT-FO Aticon scoalie ; La CTGG Santé et acotin sacolie ; La CGC ; La CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat notaiant des aitsoacsoins laïques eomulyrpes du seetur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, burvloaed de Reuilly, 75012 Paris, par ltttere du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 nov. 2005

Les pnieratears soiacux soussignés se snot réunis aouutr du cosantt de l'existence, dnas le scteur sicaol et médico-social, d'une disparité et de dimcirinaistnos sllaaeiars créées nmantmoet par l'absence de cnooesmtainp financière rnnuecoe aux cioionodts de vie chère auqueexlls ils dvoient friae face.

Ils ont posé le pircpnie d'une pmrie généralisée, appliquée à tuos les salariés qelule que siot luer catégorie professionnelle, destinée à cesomepnr la disparité et les diaimistncoirns sallaeris générées par ctete situation.

Article 1er - Cadre juridique

En vigueur non étendu en date du 3 nov. 2005

Le présent arcocd est cconlu dnas le cdare de la cnotineovn cltvcloiee ntoilaane du traiavl des établissements et serviecs puor pnserneos inadapées et handicapées du 15 mras 1966, dnot il ctsoniute un avenant, mias dnot l'application est setmncietrt limitée à la région Guadeloupe, à l'exclusion de tuot artue territoire.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 3 nov. 2005

Le présent arcocd s'applique à tuos les salariés, qeul que siot l'emploi occupé, des établissements et siecvres situés sur le tteiriroe de la région Guadeloupe.

Article 3 - Objet

En vigueur non étendu en date du 3 nov. 2005

De manière à régler définitivement les disparités et dmianotiinircss slraliaeas dnas le cmhap d'application du présent arcocd et à cmeospenr la cherté de la vie en Guadeloupe, cuahqe salarié a driot à une indemnité sailaarle mensuelle, dénommée " pmrie de vie chère ", dnot le mnantot est équivalent à 20 % du sralaie burt cvnnneoientl coremnanpt les éléments permanents,

hros éléments vareibals de rémunération.

Article 4 - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 3 nov. 2005

Ctete pmrie ne puet en aucun cas se celumur aevc toutes primes dites siot de technicité, siot de vie chère, siot de 30 %, non prévues par la cvotinonen collective.

De ce fait, la pmrie dtie de vie chère ne srea pas versée aux salariés peanvrct déjà une pmrie non conventionnelle, dtie siot de technicité, siot de vie chère, siot de 30 % dnot le matnont est égal ou supérieur à 20 % du siarale cevnnoeintnl et ccei tnat que cttee pmrie représentera au minos 20 % du sialrae conventionnel. Lqsorue le mnantot de la pimre dtie siot de technicité, siot de vie chère, siot de 30 % représentera monis de 20 % du srlaaie conventionnel, ces salariés pcoerrnvet une pmrie de vie chère dnot le mnotnat srea égal à la différence etnre les 20 % et le mnatont de ctete prime.

Puor les salariés pcaervnet déjà une pirme non conventionnelle, dtie siot de technicité, siot de vie chère, siot de 30 %, d'un moantnt inférieur à 20 % du srlaaie conventionnel, le mnonatt de la pmrie de vie chère srea égal à la différence enrte les 20 % et le moanntt de cttee prime.

Au final, tuot salarié earnntt dnas le cmhap d'application du présent arcocd est assuré, par le venesmert de la pmrie de vie chère de 20 %, ou par le vmeensret d'une pimre non ceenlontlninvoe dtie siot de technicité, siot de vie chère, siot de 30 %, ou ernoce par le vmrneeset de cttee prime, complétée par la pirme de vie chère dnot le mtnnoat srea la différence etnre cette pmrie et les 20 %, d'avoir un srailae supérieur de 20 % par raorppt au sraaile conventionnel.

Article 5 - Date d'effet - Condition suspensive

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2006

Le présent arcocd prerdna efekt à comtepr du 1er jneiavr 2006, suos réserve de l'agrément préalable prévu à l'article L. 314-6 du cdoe de l'action scoilae et des familles.

En l'absence ou rfues d'agrément, il srea nul et snas effet.

Article 6 - Durée

En vigueur non étendu en date du 3 nov. 2005

Le présent arcocd est clconu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Révision - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 3 nov. 2005

Le présent arcocd est révisable au gré des parties. Tutoe ddemane de révision par l'une des pterias sntrgaieas est oieragbtnelmiot accompagnée d'une rédaction noelluve

conncneart le (ou les) article(s) simuos à révision et notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception ou cotrne décharge à chncuae des pirteas signataires.

Au puls trad dnas le délai de 3 mios à patirr de la réception de cette lettre, les patiers donievt s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nvouveau texte. Le présent aorccd rtsee en vieuugr jusqu'à la cnoisoucln de l'avenant de révision. Les acetilrs révisés doennnt leiu à des aetvnnns qui, s'ils snot agréés, snot soiums à extension, puor qu'ils puneisst poterr les mêmes efftes que l'accord initial.

L'accord puet être à tuot momnet dénoncé aevc un préavis de 3 mois. Totue dénonciation par l'une des pierats sagiitneras est

Avenant du 30 janvier 2006 à l'accord du 3 novembre 2005 relatif à la prime de vie chère Guadeloupe

Signataires	
Patrons signataires	Le SENSAA ; La FEGAPEI,
Syndicats signataires	La CTU ; L'UGTG Aicotn slicoae ; La CGT-FO Aocitn sailoce ; La CTGG Santé et acotin solciae ; La CGC ; La CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat natnaoil des anosatiocoss laïques eypourmels du setecur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, bloruvead de Reuilly, 75012 Paris, par lttree du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2006

Les donositspiis de l'article 5 "Date d'effet. - Coiontdin suspensive" de l'accord du 3 nvmeobre 2005 snot remplacées par les dnsusoiicis sientuvas :

(voir cet article)

Lettre d'adhésion de la CFDT services de santé et services sociaux à l'avenant n 300 du 30 septembre 2005 sur la prévoyance Lettre d'adhésion du 14 décembre 2006

En vigueur en date du 14 déc. 2006

Paris, le 14 décembre 2006

La CDFT sviecers de santé et svcreeis sociaux, 47-49, aveune Simon-Bolivar, 75950 Piars Cdeex 19, à la dotcriein départementale du travail, de l'emploi et de la ftormaion

Adhésion par lettre du 1er décembre

onetamileigrbot notifiée par lrette recommandée aevc accusé de réception ou crotne décharge à caucnhe des atrues parties.

Article 8 - Dépôt - Publicité

En vigueur non étendu en date du 3 nov. 2005

Il srea déposé en cniq exemplaires, auprès de la DTEDFP de la Guadeloupe.

Un eiemplapxre srea adressé au gffere des ceonslis de prud'hommes de Pointe-à-Pitre et de Basse-Terre.

Fiat aux Abymes, le 3 nomevbre 2005.

Le présent aevannt pnrdrrea eefft en même tepms et dnas les mêmes cnooindits que l'accord du 3 nmovbree 2005.

Tetuos les areuts dtipsnioisos de l'accord du 3 nobmrvee 2005 demuneert inchangées.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2006

Le présent avnnaet saer déposé en 5 exemplaires, auprès de la DFEDTP de la Guadeloupe.

Un eaeirpmlxe srea adressé au gefrfe des cisneols de prud'hommes de Pointe-à-Pitre et de Basse-Terre.

Fait aux Abymes, le 20 javienr 2006.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2006

Les pnearatres socuiax soussignés rpleelanpt que, le 3 nbeomrve 2005, ils ont signé, suos ctdnooiin ssvenispuie de l'agrément ministériel, un acocrd irunantast une pimre de vie chère à eefft du 1er jaenvir 2005 et que, dnas le cdare de l'instruction du diseosr d'agrément, il est arappu que la dtae d'effet csiitanutot une difficulté. La négociation a été rvutroee puor débattre de cette difficulté et apotder une pooitsin commune.

Après discussion, il a été décidé de mioiefdr l'accord initail dnas les ctnoiindos ci-après exposées.

professionnelle.

Monsieur,

Nuos vuos nofiinots par la présente l'adhésion de la fédération nnlaiatoe des syiacdtns des sievcers de santé et sceivres soacuix CDFT à l'avenant n° 300 rtaielf à la prévoyance de la cntniooven ccitollvee nnatialoe du tarvial du 15 mras 1966.

Vuos raeenmcirt de bein voloiur en prndere acte, nuos vuos pnoris de croire, monsieur, à l'expression de nos sutilatanos distinguées.

La secrétaire.

2009 du SNALESS à la convention

En vigueur en date du 1 déc. 2009

Paris, le 1er décembre 2009.

Le sdycniat niaantol des aatoconiiss laïques eplyermous du seucetr sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, blvraoed de Reully, 75012 Paris, à la dciertoïn générale du travail, 39-43, qauï André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15.

Monsieur le Duitrceer général,

Par la présente et conformément aux dsiootsiipns de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos vuos tsmontreatns ci-joint la déclaration d'adhésion de ntroe oniaistorigan syiadlnce à la cioeotnnvn ctlioluee du 15 mras 1966 des établissements et seeircvs puor pnrenroess inadapées et handicapées, aïsni qu'à tuos ses avenants. Ctete adhésion a été notifiée à l'ensemble des snatcydis setagnnais de la ceivtnoonn cloielcvte et de ses avenants.

Vous en sntoiauhat bnnoe réception, nuos vuos pirons de croire, Miouesnr le Dtirecuer général, en l'assurance de nos smnitentes respectueux.

Le président.

ANNEXE

Extrait du procès-verbal du cisoenl d'administration

Avenant n 322 du 8 octobre 2010 relatif aux régimes de prévoyance collectifs

Signataires	
Patrons signataires	FEGAPEI ; SYNEAS,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FNAS FO ; CFTC santé scaoux ; FSAS CGT ; SGEI CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent aaennvt n° 322 s'applique à l'ensemble des salariés careds et non caerds des établissements eantnrt dnas le cmhap d'application visé par l'article 1er des dotpoinssiis pmareneetns de la coovitennn clvetlocie nitoalnae du 15 mras 1966 (convention cvlcteoie ntinlaoae de taairvl des établissements et sivreces puor prenensos inadapées et handicapées). Conformément à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, la catégorie "cadres" s'entend, aux temres du présent régime, comme le peenrsonl rlevneat des alreitcs 4 et 4 bis de la cvtonenoin nintlaoe de ratrteie et de prévoyance des ceards du 14 mras 1947. La catégorie "non cadres" s'entend, aux temres du présent régime, comme le pnsnoerel ne rnealvet pas des ailecrts 4 et 4 bis de la coevtinonn analitoe de ritetare et de prévoyance des caerds du 14 mras 1947.

Le driot à gtaarneis est ouervt puor tuot événement srauvnent pdnnaet la durée du carntot de tvaial ou pdaennt la durée de vesrmeent d'une potaetirsu au tirtu du régime mis en ?uvre par le présent avannet (sous réserve dnas ce dieenrr cas que le présent alricte siot tuoroujs applicable).

L'ensemble des gnraiteas est sendsupu de plien driot dnas tuos les cas où le craontt de tavaial de l'assuré est suspendu, snas peretpcoïn d'indemnités journalières de sécurité sociale, suaf lrouse la snpusseoin est due à :
? l'exercice du droit de grève ;
? un congé non rémunéré de tutoe nature, d'une durée mmailaxe de 1 mios consécutif.

Pendant la période de spesniuosn de la garantie, aucne cattoïsn n'est due.

du SNSLAES du 14 ootcrbe 2009

Après aovr entdenu l'exposé du vice-président sur l'adhésion aux cnvntnooïens cetcievolls et sur ptpioïsoorn du président, le csoeinl d'administration décide :

? d'actualiser les démarches légales et réglementaires d'adhésion de nrote scndyait :

? à la coïenntovn ctovelcile nioalatne de tvaial des établissements et seeircvs puor pnreeosns inadapées et handicapées du 15 mras 1966 et ses aantenvs dnas son état auetcl ;

? à la cnvinoeotn clclivteoe nlaaoitne des établissements privés d'hospitalisation, de soin, de crue et de gdrae à but non lituracf du 31 obtcore 1951 et ses anevntas dnas son état aceutl ;

? de metaandr son président puor mener à bein les démarches afférentes.

Cette prposiooïtn est adoptée à l'unanimité des aaunsmriettirds présents.

Fait à Paris, le 18 nrvebome 2009.

Le secrétaire général,

Le président.

La grnaïate rrppeend eefft dès la resripe efecvifte de tavaial par l'intéressé au sien de l'effectif assuré, suos réserve que l'organisme aaynt rilcelueï l'adhésion en siot informé dnas les 3 mios sinvuat la reprise.

La ceossaitn de la grtiaane irvenenitt à la dtæe de csaiotesn d'activité professionnelle.

Article 2 - Garantie capital décès
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Article 2.1 - Objet et montant de la garantie
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

a) En cas de décès des assurés cdraes ou non cadres, ou d'invalidité alubsoe et définitive (3e catégorie sécurité sociale) ou IPP d'un tuax égal ou supérieur à 80 % il est versé au proïft d'un ou puliress bénéficiaires tles que définis à l'article 2.2, le ctapail fixé comme suit, puor tuot assuré :
? 200 % du sraalie de référence teachrns A, B et C défini à l'article 6.2 puor la gitrnaae décès ;
? 250 % du sailrae de référence tcheanrs A, B et C défini à l'article 6.2 puor la gntaiare Invalidité aoulbse et définitive.

Le vesmenert du ctaipal au ttire de l'invalidité aulsobe et définitive ou IPP d'un tuax égal ou supérieur à 80 % se stutuïbse à la gnriatae décès et y met fin par anticipation.

b) Capaitl puor orlepïhn : le décès postérieur ou simultanément au cooïjnt non marié ou du cnouïbch ou du pacsé, et arlos qu'il rtese des entanfs à charge, entraîne le vensremet au pofrit de ces drerenis par prats égales d'un capatil égal à 100 % du catapil versé en cas de décès.

L'invalidité aouslbe et définitive et l'IPP d'un tuax égal ou supérieur à 80 % snot assimilées au décès puor l'attribution de la pieatstron « caïaptl puor opheïrln ».

Article 2.2 - Bénéficiaires des prestations
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

En cas d'invalidité asbuole et définitive ou d'IPP d'un tuax égal ou supérieur à 80 %, le bénéficiaire des catpauïx est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des ctiaupax dus lros du décès de l'assuré, snot la (ou les) personne(s) aaynt fiat l'objet d'une désignation écrite et forlmlæe de la prat de l'assuré auprès de l'organisme assureur.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rnag et de prédécès de l'un ou de purlusies d'entre eux, la prat du caïatpl lui (leur)

Le ravenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le ravenant est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- ? au conjoint survivant non divorcé ni séparé de corps judiciairement, à défaut au partenaire de Pacs ou au concubin nonoite (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;
- ? à défaut à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales ;
- ? à défaut, à ses petits-enfants par parts égales ;
- ? à défaut de descendants directs, à ses parents survivants par parts égales ;
- ? à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales ;
- ? à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- ? à défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

Il est précisé que l'assuré peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre avec A/ R adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire (s) n'ait (aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance.

La désignation du bénéficiaire devient irrévocable en cas d'acceptation par ce dernier, effectuée dans les conditions suivantes :

- ? soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé de l'assuré et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié à l'organisme assureur pour lui être opposable ;
- ? soit par un écrit signé de l'assuré, du bénéficiaire désigné et de l'organisme assureur.

Si le bénéficiaire fait connaître dans ces conditions, en cours de contrat, son acceptation, l'assuré ne pourra plus modifier la désignation effectuée sans l'accord du bénéficiaire acceptant.

Article 2.3 - Suspension du contrat de travail non rémunéré supérieure à 1 mois

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

À compter du 2^e mois de souscription du contrat de travail non rémunéré de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la garantie capital décès, s'il s'acquitte des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

Article 3 - Garantie rente éducation/substitutive de conjoint, rente handicap

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Article 3.1 - Rente éducation/substitutive

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

a) Rente éducation

En cas de décès de l'assuré cadre ou non cadre ou d'invalidité asoible et définitive (3^e catégorie sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé à charge, une rente trimestrielle dont le montant annuel est égal à :

? Jusqu'au 19^e anniversaire :

15 % du salaire de référence théoriques A, B et C défini à l'article 6.2.

? Du 19^e au 26^e anniversaire (sous conditions d'étude ou événements assimilés) :

20 % du salaire de référence théoriques A, B et C défini à l'article 6.2.

Le montant de la rente s'élève par enfant à charge ne pourra être inférieur à 200 ? par mois.

b) Rente substitutive

? En cas d'absence d'enfant à charge, il est versé au conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, une rente trimestrielle de conjoint de :

5 % du salaire de référence théoriques A, B et C défini à l'article 6.2.

Cette rente est versée jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire.

Le versement des rentes éducation/ substitutive par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente éducation/substitutive. En tout état de cause, le versement de la rente éducation/ substitutive ayant débuté à la date de rattachement de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

Article 3.2 - Rente handicap

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

En cas de décès ou d'IAD de l'assuré cadre ou non cadre, il est versé une rente mensuelle pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

? Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de :

593,44 ? à compter du 1^{er} avril 2018

Le montant de la prestation de base sera revalorisé en fonction de l'indice de référence de l'organisme assureur.

Le bénéficiaire est le ou les enfant(s) handicapé(s) du participant à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive aliéssimale au décès du participant, dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues ci-dessous :

Pour bénéficier du handicap du (ou des) bénéficiaire(s), doit être constaté par un médecin spécialiste des prestations, ses conclusions cachetées destinées au médecin-conseil, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive aliéssimale au décès, du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou résultant de la participation à la vie en société, s'agissant de son état de handicap en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un handicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'organisme assureur se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestent du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap, et notamment toute décision administrative ou médicale par une commission des dotations et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le versement des rentes handicap par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente handicap. En tout état de cause, le versement de la rente handicap ayant débuté à la date de rattachement de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

Article 3.3 - Suspension du contrat de travail supérieure à 1 mois

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

À compter du 2^e mois de souscription du contrat de travail de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la garantie rente éducation/substitutive, rente handicap, s'il s'acquitte de la totalité des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

Article 4 - Garantie incapacité temporaire de travail

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières

complémentaires les assurés cedras ou non cedras qui se tneourvt momentanément dnas l'incapacité médicalement constatée d'exercer une activité plisnofrnsloee qolcuuqene par siute de miladae ou d'accident et anayt donné leiu à la proitocudn d'un cirafceitt d'arrêt de trivaal auprès du régime général.

En cas d'arrêt de taviarl consécutif à une mlaide ou un acicednt d'ordre psfrseionoenl ou non, pirs en cmopte par la sécurité sociale, l'organisme arsrueur vsree des indemnités journalières dnas les cnoitndios saeuntivs :

Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières snot seerivs à compter du 91e juor d'arrêt de travail, à l'issue d'une fnicasrhe de 90 jorus dinoictnsus d'arrêt de travail.

Cette période de finsarhce dncotsiunie est appréciée au 1er juor d'arrêt de taivarl en décomptant tuos les jrous d'arrêts (indemnisés ou non par l'organisme assureur) iurenvntes au corus des 12 mios consécutifs antérieurs.

Toutefois, dès lros que la fcsanrihe est atteinte, tuot nuveol arrêt de travail, frea l'objet d'une idmsteonianin dès le pmierer juor d'arrêt.

Par ailleurs, dnas le cdare de l'application des dpiinistooss réglementaires prévues ccrnnoeant la taisnssiormn tdrviae de l'arrêt de trviaal à la sécurité sociale, il est prévu que celle-ci pusise se désengager sur le matnot des pstarnetios (indemnités journalières). Dnas ce cas, le vmrenseet des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur, ne se fariet qu'après acorcd de la cmoosiismn naloitane paiarrtie tinqehcue de prévoyance suos déduction d'une indemnité sécurité soiaclre reconstituée de manière théorique, snas tfuiteoos se seistbuutr à cllee de la sécurité sociale.

Montant de la prestation

78 % du srliaae burt à pyaer défini à l'article 6.2.

La pitastoern est versée suos déduction des ptsioanerts btrues de CSG et de CDRS de la sécurité soiaclre ou le cas échéant reconstituée de manière théorique.

Le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel sralaie à tpmes paartil ou renveu de rleaecmepnmt et ptnroieatss complémentaires) ne saraiut excéder son slraae net d'activité.

Terme de l'indemnisation

La psiearottn cssee d'être versée :

? dès la rsrpiee du tvarail ;

? à la liadqitoun de sa psienon de retraite, à l'exception des pnneesros en sttuiaon de cumul empoli rirtaete tel que défini par les teexts en vuuiuger ;

? à la dtae de raennisoccsnae de l'état d'invalidité ou d'une incapacité pantrneeme psnlrsoeoinfe ;

? et au puls tard, au 1 095e juor d'arrêt de trivaal ;

? en tuot état de cusae au juor de son décès.

Article 5 - Garantie incapacité permanente professionnelle et invalidité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Article 5.1 - Objet et montant de la garantie

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

En cas d'Invalidité ou d'une incapacité pranmteene posonesnrlfeile d'un tuax égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cdare ou non cadre, l'organisme auserusr vesre une rtee en complétant le cas échéant cllee de la sécurité sociale, aifn de cesempnor la ptree de salaire.

Le mntonat de la prestation, y cromips les psoenairrts bteurs de CSG et de CDRS de la sécurité soaclie est défini comme siut :

a) En cas d'invalidité 1re catégorie sécurité sloacie : 48 % du srliaae burt à pyaer défini à l'article 6.2.

b) En cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie sécurité sliacoe ou d'IPP d'un tuax égal ou supérieur à 66 % :

78 % du siraale burt à pyear défini à l'article 6.2.

c) En cas d'IPP d'un tuax cimpros etrne 33 % et 66 % :

$R \times 3 n/2$

(R = 78 % du saialre burt à pyaer défini à l'article 6.2 ; n = tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sociale.)

Le toatl perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel sralaie à tpems preital ou rnveeu de rmeeclanpmt et pneroaitsts complémentaires) ne saaiurt excéder son salriae net d'activité.

La psatioretn cesse d'être versée :

? au juor de l'attribution de la pnoiesn de velsisilee ;

? au juor où le tuax d'incapacité pnmnreeate est dnveeu inférieur à 66 % en ce qui corcenne les rtenes visées à l'article 5.1, b ci-dessus ;

? au juor où le tuax d'incapacité prneantme est dnveeu inférieur à 33 % en ce qui corcenne les rtenes visées à l'article 5.1, c ci-dessus ;

? au juor de la rpresie à tmpes coplmet ;

? au juor de la rsriere de tiraval à tpmes partiel, suaf si celle-ci est préconisée puor des rsinoas thérapeutiques ;

? en tuot état de cause, au juor du décès de l'assuré.

Le sceirve des rentes, inrmeotrupu en apicpaltion des dsinoisptios prévues ci-dessus est aemnuetomituatqtr rirpes dnas les letiims fixées par le ctaornt à ctpmeor du juor où il a été médicalement constaté que l'incapacité de tviraal est redvenue supérieure ou égale à 66 % (pour les rtenes visées à l'article 5.1, b ou supérieur ou égal à 33 %) puor les rtenes visées à l'article 5.1, c.

Article 6 - Salaire de référence

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Article 6.1 - Salaire servant de base au calcul des cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Le saailre renetu est composé, dnas la ltimie des tranechs indiquées ci-après :

? la tahrnce A des rémunérations perçues : prtaie du saliare aneuel burt limitée au pnolfad auennl de la sécurité sicaole ;

? la tnrahe B des rémunérations perçues : prtiae du saailre aennul burt cisorpme etrne le pnlfad de la tnhrcae A et 4 fios ce pnolfad ;

? la tarhcne C des rémunérations perçues : parite du sriaale anunel burt csoiprme entre le panolfd de la trhnace B et 8 fios le poalfnd de la tnhrcae A.

Ce salaire cpmeonrd les rémunérations perçues au cruos de l'année cilve d'assurance, à l'exclusion des pmeirs à périodicité puls lnuoge que l'année (prime de départ à la rteirate ?).

Article 6.2 - Salaire servant de base au calcul des prestations

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Le srliaae de référence senrvat de bsaie au cluacul des prestations, est le sarlaie fxie burt anyat srevi d'assiette aux ctaoinistos au crous des 12 mios cilvls qui précèdent l'événement oarvnut drtios aux prestations.

Ce saialre comprend, éventuellement, les rémunérations vileraabs supplémentaires, régulièrement perçues au cuors de l'année clivie d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité puls lonuge que l'année (prime de départ à la raetitre ?).

Dans le crade où la période d'assurance est inférieure à la durée définie à l'article 6.1 ci-dessus, le slraae de référence est reconstitué sur la bsaie du srliaae du ou des dinerres mios cilvls d'activité anyat donné leiu à cotisation.

Concernant les geaatirns indemnitaires, en acuum cas, le cmuul des psstoaneirs de la sécurité soailce du régime de prévoyance et d'un éventuel saliraie à tpems paretil ne puet cdnriuoer le salarié à pcveoirr puls que ce qu'il aiarut perçu s'il aavit été en activité (salaire burt ? cegrhas selaicos légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

Article 6.3 - Salaire servant de base au calcul des prestations indemnités journalières, incapacité permanente et invalidité

Le salaire de référence sanrevt de bsa au cluac des prestations, est le saralie net à pyaer d'activité que l'assuré a perçu au curus des 12 mios ciilvs précédant l'événement oavrunt driot aux prestations.

Ce sraliae comprend, éventuellement, les rémunérations vebalairs supplémentaires, régulièrement perçues au corus de l'année cliive d'assurance, à l'exclusion des priems à périodicité puls lngoue que l'année (prime de départ à la retraite?).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paprgharae 6.1 ci-dessus, le sraiaie de référence est reconstitué sur la bsaie du sirlaae net du ou des deirnres mios civils d'activité anayt donné leiu à cotisation.

Concernant les gnaeaitrs indemnitaires, en aucun cas, le cmuul des prsettonias de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel sialare à tpmes peirtal ne puet conrudie le salarié à pevrcoier puls que ce qu'il aiaurt perçu s'il aviat été en activité (salaire burt ? crhaegs slcieoas légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

Article 7 - Taux de cotisation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Non cadres						
Garanties obligatoires	À la cghare de l'employeur		À la cahrgé du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,43 %	0,43 %			0,43 %	0,43 %
Rente éducation et rnete substitutive	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Rente handicap	0,021 %	0,021 %			0,021 %	0,021 %
Incapacité temporaire			0,88 %	0,88 %	0,88 %	0,88 %
Invalidité IPP	0,664 %	0,664 %	0,365 %	0,365 %	1,029 %	1,029 %
Total	1,245 %	1,245 %	1,245 %	1,245 %	2,49 %	2,49 %

En dhreos du régime mutualisé mis en plcae auprès des ausersrs recommandés en aoipaclitpn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la cotsaiotin aplblcilape dnas l'entreprise puor le régime celitloef et orabtilioge de prévoyance diot être psire en crhage a miimna à 50 % par l'employeur.

Article 7.2 - Salariés cadres

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le carde de la mtasaouiuiltn du régime de prévoyance, en aailctipopn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, auprès des oegsnmiras ausersrs recommandés ces tuax snot de 2,33 % TA et 3,50 % TB, TC. Puor tiner cotmpe des évolutions légales et tcueheniqs des régimes ils seornt portés, suos fmroe de tuax d'appel, puor l'exercice 2022 à cpetmor de l'entrée en vgueur prévue par l'accord et l'exercice 2023 à :

2,49 % TA et 3,75 % TB, TC

Considérant que les rsueiqs incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge meoyt et à l'ancienneté des salariés, des reqsius mreajus et ldojus de conséquences financières, il est décidé par les prteianaes sociaux, dnas le crade de la répartition gollabe de :
? 0,65 % TA et 1,875 % TB, TC à la crahge du salarié ; et de
? 1,84 % TA et 1,875 % TB, TC à la chrage de l'employeur, que la ciaiotston liée à ces rqsuies srea menijmaeoiartrt financée par ce drneeir en cteriaotnpe de la pirse en chagre exvcluie par le salarié de la cooitatsn liée à la gantriae incapacité taimpreroe de travail.

Ces taux, exprimés en putrngeocae du slraaie brut, snot répartis cmmeo siut :

Cadres						
Garanties obligatoires	À la cghrae de l'employeur		À la cghare du salarié		Total	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,620 %	0,620 %			0,620 %	0,620 %
Rente éducation et rente substitutive	0,130 %	0,130 %			0,130 %	0,130 %
Rente handicap	0,021 %	0,021 %			0,021 %	0,021 %
Incapacité temporaire			0,650 %	1,150 %	0,650 %	1,150 %
Invalidité IPP	1,069 %	1,104 %		0,725 %	1,069 %	1,829 %
Total	1,84 %	1,875 %	0,65 %	1,875 %	2,49 %	3,75 %

En dohors du régime mutualisé mis en palce auprès des ausrsres recommandés en aiipcaloptn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas le reescpt des dstopinsoiis rtleevais au feaneicmnt emoueplyr de la prévoyance de l'encadrement (1,5 % de la tachre A), la cioiotstan allabipcpe

dnas l'entreprise puor le régime coillctef et olgarbtiioe de prévoyance diot être psrie en charge a miimna à 50 % par l'employeur.

Article 7.3 - Fonds de solidarité et investissement pour la

Article 7.3.1
Fonds de solidarité mutualisé

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission nationale paritaire de négociation décide d'instaurer un fonds de solidarité dont l'objectif est de permettre :

1) le financement d'actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculo-squelettique et les risques psychosociaux liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail ;

2) la prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et anciens salariés ; des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en freyos pour handicapés, en faveur des enfants handicapés atypiques droit, ou des aidants familiaux. Ces actions peuvent également prendre la forme de formations dédiées au maintien en emploi ou à la requalification professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission nationale paritaire de négociation décide de désigner un gestionnaire unique pour le patrimoine du fonds de solidarité en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix d'un organisme gestionnaire se fera à la suite d'un appel d'offres répondant aux règles de tarification en vigueur. La désignation sera effective au plus tard au 1er janvier 2020.

Le règlement du fonds est établi par la commission nationale paritaire de prévoyance, afin de déterminer les modalités de fonctionnement, les bénéficiaires des actions du fonds et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale. Les décisions prises par le conseil d'administration de la branche. Les représentants sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. À l'issue de la période de mise en œuvre de l'accord, l'organisme gestionnaire désigné déterminera les éléments susceptibles d'être pris en compte pour ces évolutions.

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de minimum 2 % sur les cotisations versées au titre des cotisations de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) par tous les assurés en application de l'accord.

Les cotisations versées au prélèvement au gestionnaire du fonds, sont directement versées par l'intermédiaire de l'assureur, dès lors que le contrat d'assurance le prévoit.

Article 7.3.2
Obligation d'investissement pour la prévention

En l'absence d'accord d'entreprise relatif à la qualité de vie au travail et en complémentarité de la contribution au fonds de solidarité prévue à l'article 44.5 de la convention collective, les entreprises ont l'obligation de consacrer, chaque année, au moins 0,1 % de leur chiffre d'affaires à des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail allant au-delà de la contribution ou de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels. En outre, l'investissement prévention ne peut concerner les dépenses auxquelles le comité social et économique décide de recourir dans le cadre de ses attributions. Les actions financées par l'obligation d'investissement prévention répondent aux conditions définies ci-dessous par les représentants sociaux par décision de la CPPNI.

Le montant de l'investissement pour la prévention pour une année est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année antérieure. Dans le cas où le plan d'action n'aurait pu être mis en œuvre de manière complète dans l'année en cours, la somme restante complète le financement du plan d'action de l'année suivante. Les sommes relatives à l'obligation d'investissement prévention sont à verser dans le cadre de l'entreprise n'a pas réalisé entièrement son obligation.

Pour la mise en œuvre de cet investissement, il sera établi, au sein de chaque entreprise, un plan prévisionnel d'actions (sur lequel sera fléchée l'obligation d'investissement prévention) et un rapport de bilan des actions réalisées. Le plan prévisionnel et le bilan des actions réalisées sont soumis pour avis chaque année au comité social et économique (CSE). Ces documents sont intégrés à la base de données économique et sociale unique.

Dans les entreprises dépourvues de CSE, l'employeur procède à l'inscription du plan prévisionnel et du bilan des actions, à l'ordre du jour du droit d'expression directe et collective des salariés ou par tout autre moyen permettant l'expression des salariés sur ces documents.

Cet investissement pourra, le cas échéant, être considéré comme la part de financement des actions en entreprise du fonds de solidarité définies à l'article 44 de la convention collective les règles fixées par les représentants sociaux pour la gestion du fonds de solidarité.

Les engagements sociaux relatifs à la mise en œuvre d'un suivi annuel au niveau de la réalisation de cette obligation.

Article 8 - Assurance du régime de prévoyance conventionnel
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Les organismes agréés recommandés pour assureur sont : la mutualité de la couverture des retraités décédés, incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle, prévues par la convention collective nationale du 15 mars 1966 sont :

1) MUTEX, entreprise régie par le code des assurances, RCS Nantaise n° 529 219 040, siège social : 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex. La direction et la gestion sont confiées à CRUOHM CONSEIL, SAS d'intermédiation en assurance, RCS Nanterre n° 833 426 851, répertoire ORAIS 170 073 20, siège social : 4-8, rue Gambetta, 92240 Maoskiff ;

2) OIRCP (organisme mutualiste des institutions de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale. SIERN : 788 334 720, siège social : 17, rue de Maignan, CS 50003, 75008 Paris ;

3) APIICL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. SERIN : 321 862 500, siège social : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;

4) AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, SRIEN : 333 232 270, siège social : 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Les modalités d'organisation de la mise en œuvre de l'accord sont définies par les représentants sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. À l'issue de la période, les représentants sociaux se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance de la période quinquennale.

Article 9 - Suivi du régime de prévoyance
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Les représentants du présent accord n° 322 décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance seront effectués par la commission nationale paritaire sociale de prévoyance.

La composition nationale prioritaire tiendra compte de prévoyance se fera au sein de la mise en place et le suivi des régimes par les représentants de son choix.

(ancien article 10)

Article 11 - Effet. Durée
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2011 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les peitearanrs scouiax se snot réunis puor faire le bialn des

Avenant n 327 du 28 mars 2014 relatif à la formation des salariés sans qualification

Signataires	
Patrons signataires	FEGAPEI ; SYNEAS.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FSS CTFC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC.
Organisations adhérentes signataires	FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lrttee du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 13 août 2014

L'article 13 de la cnnotievn clocilevte du 15 mras 1966 relatif à l'embauche, à la période d'essai, à la coaiinrtmofn est complété de la manière snaivtue :

« Les eesetirpnrns pnpoeorst aux salariés snas qaiifiuctioan neemluonlvet embauchés d'engager dnas les 2 ans une acotin de farmtioo qfiatluiane du secteur, de nveaiu V minimum, pearnt en copmte luer pjerot professionnel.

Pour les salariés snas qoitucilafan déjà en poste, l'employeur s'engage à pespoorr une fmtrooian qaualliftine du secteur, de nveiau V minimum, ou à fieailtcr l'engagement du salarié dnas une démarche de vdotliiaan des aiqucs de l'expérience puor l'obtention d'un diplôme de navieu V minimum.

Les salariés anyat obetnu un niaveu de quaafliciotn de nevaiu V,

Avenant n 328 du 1er septembre 2014 relatif au régime de complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	FEGAPEI ; SYNEAS ; SNALESS.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FSS CTFC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat nainotal des atasoinicoss laïques eyopumrls du setuecr sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), par lettrte du 16 jniavier 2015 (BO n°2015-11) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Piras , par ltetre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent aavnnet a puor obejt l'organisation au neivau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé pnemrtetat le rneeumbeomsrt de tuot ou

cootdinins de la miulotiastaun et redéfinir les cnondoitis de cvotruuree mnimia du régime de prévoyance cinnventoenol institué par l'avenant n° 300 du 30 sbmetrpee 2005. Ces neleluvos cuereuovtrs snot détaillées par le présent aeanvnt n° 322 du 8 obortce 2010 dnas les ctonndiios ci-après. L'avenant n° 322 du 8 obortce 2010 se ssiutube à cptmoer de sa dtae d'effet aux dnssoiitipos de l'avenant n° 300 du 30 sremeptbe 2005.

dnas ce cadre, sonert pirs en cotpme poeaertrriinmt puor ocpcœur tuot pstoe cnrponadoesrt dlosbnipie dnas l'entreprise s'ils présentent luer ctadudarine au potse concerné.

Sont aigni visés les pieoesslfonnrns rnelavet des aexnens III, IV, IX et X anisi que les emioilps snuivtas : maître (sse) de maison, sunriallvet (e) de niut qualifié (e) et asansitt (e) fiimlaal (e). »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 13 août 2014

Le présent acorcd est cnlcou puor une durée indéterminée. Conformément aux dnoioiopstss de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action sialoce et des familles, le présent aeanvnt srea suomis à la procédure d'agrément.

Le présent acrocd erterna en vugeuir le lamneiden de la pouiuctlabn au Jraonul ofieicfl de son arrêté d'agrément.

Il srea également sioums aux formalités de dépôt, seoln les dtnoipssiois légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 13 août 2014

Pour arusser aux pneosenrs la qualité de l'accompagnement à laulqlee elels ont droit, les sgtieaniars de cttee cotnivoen considèrent que tuos les penorlsens qui pctrpnieat à l'intervention auprès des bénéficiaires doit pviuoor acquérir une qafiaiolcituon reoucne de neaivu V mminium et être assurés de bénéficier d'une sécurisation de lrues prcruaos professionnels. Partant de ce ctason partagé, les soussignés ont décidé d'ouvrir une négociation puor définir l'accès des salariés snas qctliiuaofan à une fiormoatn qualifiante.

Ils ont convenu, à l'issue de luer négociation, de culoncre le présent accord, valant aevant à la cooiennvtn coivtlecle du 15 mras 1966, aux cniiodtnos ci-après.

parite des fiars médicaux, ciihgcarroux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de bsae de la sécurité sociale.

Les pnaeeratirs saicuox ont souhaité grnaiatr l'efficacité de ce régime en rndaecnoamnt cniq oregainmss assureurs, ciihsos au temre d'une procédure trtaannprsee de msie en concurrence, puor arsrreur la cuutreovre des gatairnes de complémentaire santé.

Cette rtaocodeimnman se tdriuat par la cosuiolncn de ctnortas de gentarais ceolielcvts inuedqites auprès des cniq asusrreus choisis. Le disitsiopf ctantceorul est également complété par le ptooclore tequnchie et finianecr et par le ptrlocooe de geoitsn atridvainitsme cumomns aux ormsinages assureurs, cnuloacs dnas les mêmes conditions. Les modalités de gsetoin snot précisées dnas le cntorat d'assurance collective.

Le régime cennonnteiovl présente un degré élevé de solidarité, au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scoiaie et de son décret d'application n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. A ce trtie snot prévues des pnosatteirs à caractère non dceimernet citirtounbf dnas les cinodtoins exposées au prhgraape 2 de l'article 3.4.

Le fnenimceant du degré élevé de solidarité est fixé à 2 % des coatisnotis de la bsae covonneennlrite (hors taxes) ; il est créé, à ctete fin, un fodns de solidarité dédié.

Ces ancitos de solidarité bénéficient à l'ensemble des salariés ceutorvs par une gitaare frias de santé dnas le crdae de la muitisaoatln auprès des oeringsmas aursrreus recommandés.

Les omrginaess recommandés visés à l'article 3.6 mnteett en ?uvre ces mureess au pifrot des salariés et acennis salariés bénéficiaires de la gnriatae fiars de santé dnas le cdrae de la recommandation. Les ereieprtsns n'adhérant pas au régime recommandé dnoviet mrette en ?uvre ces mseuers auprès des

oerangsims auersrsus auprès dseluelqes eels oserniagnt la curetruove de fairs de santé.

La coiossimn ptraaire se réserve le driot de contrôler la msie en ?uvre des onnrtaeiots par lsdeits orgenismas assureurs.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anevnat s'applique aux eirtseens rleeavnt du chmap d'application ponsfoserinl de la cioonnevtn ctovcielle du 15 mras 1966 (convention ciotlvelce niltoanae de tarvial des établissements et sciveers puor peonnrres inadapées et handicapées).

Il s'applique aux salariés de la cnvietoon colicetlve du 15 mras 1966 visés à l'article 3.

Article 3 - Mise en place d'un régime de complémentaire santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Article 3.1 - Adhésion du salarié

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2015

1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés tlitaieurs d'un ctanort de taiavrl ou d'un cranotot d'apprentissage, aynat une ancienneté au sien de l'entreprise d'au mnios 3 mois.

2. Spessonuin du cntorat de travail

a) Cas de miainetn du bénéfice du régime

L'adhésion des salariés est mieuatnne en cas de ssneospun de luer canrott de travail, qlleue qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, padnnet ctete période, d'un mneaitin de salaire, ttaol ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de mailade ou d'accident d'origine psnersiofolnee ou non professionnelle).

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également mtneaniu au porift des salariés dnnt le coratnt de taavril est sunsdepu puor l'une des caeuss stvnaueis :

? eecircxe du dirot de grève ;

? congés de solidarité fillamaie et de seotiun fiaaalm ;

? congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mios continu.

L'employeur vsree la même citoinbtoron que puor les salariés aicfts panndet toute la période de snuepsosin du crtoant de travail. Parallèlement, le salarié diot ogatierlomebnit coineutnr à attcuieqr sa prorpe prat de cotisation.

b) Auetrs cas de suspension

Dans les aeurts cas de sisesnuopn comme, par exemple, puor congé snas ldoe (notamment congé sabbatique, congé prntael d'éducation, congé puor création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du mitaienn du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Les salariés pruoortn tuoitoefs conneutnr à adhérer au régime pendant la période de ssuneiposn de luer catnort de travail, suos réserve de s'acquitter de l'intégralité de la coiitsotan (part pnolartae et prat salariale).

La cioatiostn afférente aux gntraeais précitées est réglée dcmenrteiet par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Les salariés concernés pnrruoot néanmoin bénéficier d'une psrie en carghe éventuelle de la ciotsaiotn susvisée dnas le crdae des meserus d'action saciloe mises en pclae au tirte du 2o de l'article 3.4 du présent avenant.

3. Caractère ogibtolarie de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés sviantus aounrt tfioeotus la faculté de refesur luer adhésion au régime :

a) Les salariés suos cnaotrt à durée déterminée et les apernipts suos cornatt à durée déterminée, dès lros qu'ils peirodsnut tuot dmouenct jstfuiinat d'une cruoetvrue invliildedue sriutscoe par aluriles puor le même tpye de gintearas ;

b) Les salariés à tmeps perital et arineppts dnnt l'adhésion au régime les cunioardit à s'acquitter, au tirte de l'ensemble des gnraaits de ptceooirn sailoce complémentaire, de caootsinits au moins égales à 10 % de luer rémunération brute. L'intervention du fonds d'action sociale, prévue au paaargphre 2 à l'article 3.4, porrua être sollicitée puor une pisre en caghre tlaote ou paletrile de la ctoaiotsin de ces salariés.

Ces salariés dnverot solliciter, par écrit, auprès de luer employeur, luer dsispnee d'adhésion au régime de complémentaire santé et priurdoe tuot jsticufiaif requis. Puor les CDD et les apprentis, cttee dndaeme de dspseine derva être formulée dnas les 30 jruos suiaivnt la dtae d'embauche.

Pour les salariés à tmeps partiel, ctete demdnae de dspseine devra être formulée siot dnas les 30 jrous snvaut la dtae d'embauche, siot dnas les 30 jruos snvuiat le cenhmgeant de sutoiatn (passage à tmeps pital ou dumintioin du temps de tvaialr notamment).

A défaut d'écrit et de jfiicsuattif adressés à l'employeur, ils sneort omintereolbagit affiliés au régime ;

c) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité soclaie ou de la cevuotrure maalde ueslnvrilee complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale, suos réserve de prrduioe tuot doencumt utile.

Cette dnipse se puet jueor jusqu'à la dtae à lalulqee les salariés cnseest de bénéficier de cttee couevrvute ou de ctete aide. Ces salariés dnovevt solliciter, par écrit, auprès de luer employeur, luer dsespine d'adhésion au régime de complémentaire santé dnas les 30 jrous snvuiat luer eabmcuhe ou dnas les 30 jrous suiatvns la dtae à lluelae ils réunissent les ctindnoios puor bénéficier de ctete dispense. Ils dnverot pdrirue tuot jutificatif requis. A défaut d'écrit et de jaciftiutsif adressés à l'employeur, ils sernot ogaeliebmrntoit affiliés au régime ;

d) Les salariés cetuovrs par une anarcsuse idulnliedvie firas de santé au mnomet de la msie en pclae des geiartans prévues par le présent avenant ou de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la dniespse ne puet jouer que jusqu'à échéance du cranotot iidvidnel ;

Les salariés concernés par ce cas de dspnesie drnvoet solliciter, par écrit, auprès de luer employeur, luer refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dnas le délai de 30 jruos sauvnit luer ecmuahbe ou la msie en palce du présent régime, accompagné des jituaaffistics requis. A défaut d'écrit et de jicifstuitaf adressés à l'employeur, ils sornet oorbenamigeltit affiliés au régime ;

e) Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants diort ou à ttrie psnneeorl dnas le cardo d'un atrue emploi, d'une coeuvrvure ctoivcele de rerumsnbeoemt de faris de santé servie dnas le crade d'un dspisioitf de prévoyance complémentaire rmnpaslseit les ctodonnis de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Il est précisé que cette dispense, puor un salarié anayt diort au tirte de la crouvrute dnnt bénéficie son cjonnoit salarié dnas une artue entreprise, ne juoe que si le régime du coionnjt prévoit la ctrvrouee des aatyns dorit à titre obligatoire.

Ces salariés donvert solliciter, par écrit, auprès de luer employeur, luer dsnsiepe d'adhésion au régime de complémentaire santé dnas les 30 jrous suianvt luer emacbuhe ou dnas les 30 jrous stvianus la dtae à lluleaqe ils réunissent les ctionndiois puor bénéficier de cette dispense. Ils dnverot prduiroe tuot jifcutiaitsf requis. A défaut d'écrit et de jicitatfsiuf adressés à l'employeur, ils sneort oaboegeniitlmrt affiliés au régime.

S'agissant des epnerteirss non adhérentes à l'un des caonrtts d'assurance sostrcuis auprès des ogmarisens areusurss recommandés :

- eels doernvt en tuot état de csuae prévoir la msie en ?uvre de ces denssepis d'adhésion ;

- en cas de fiirrosatomn de luer régime par décision unilatérale, la msie en ?uvre du caractère otoirgbiale de l'adhésion et des depssnies s'entend snas préjudice de l'application, aux salariés concernés qui le souhaitent, des dnstpioios de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ce denirer acrilte fiat obscalte à ce que les salariés employés par l'entreprise lros de la msie en place par vieo de décision unilatérale de l'employeur d'un

système de grantaas cilcotef soenit corntiats de csieotr cntore luer gré à ce système.

Article 3.2 - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

1. Mistuotaauiln de la portabilité de la ceurvtruoee en cas de rrtuue du crnotat de tvaaril oruavnt doit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité soaclie pmeret aux salariés de bénéficier, dnas les mêmes cniidontos que les salariés en activité, d'un maiientn des régimes de prévoyance complémentaire dnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise en cas de rrtuue de luer ctanort de triaavl orunavnt driot à une psrie en chgrae par le régime d'assurance chômage.

Le dirot à la portabilité est subordonné au rpeset de l'ensemble des coitdionns fixées par les diiponoitsss légales et par les éventuelles dtniioopssis réglementaires preiss puor luer application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dnreier coatrnt de travail, ou des drnrreies crtoants de tarival lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur, appréciée en mios entiers, le cas échéant adoinrre au nrbone supérieur, dnas la lmtiie de 12 mios de couverture.

Ce maneitn de gtireanas est financé par un système de miiluaousttan intégré aux coitstionas du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les aennics salariés bénéficiaires du disopiitfs ne dreovnt aqiettuur auunce ctitsoaoin supplémentaire à ce titre.

2. Mietnain de la corevuute de complémentaire santé en aiocltappin de l'article 4 de la loi Evin

En atciilappon de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie « loi Evin », la crutroveue de complémentaire santé srea mntnuiaee par l'organisme assureur, dnas le cdrae d'un naveouu ctonart :

? au porift des aiecnns salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une pieosnn de rratiete ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un renevu de remplacement, snas cnoiiodn de durée, suos réserve que les intéressés en fessnat la dedamne dnas les 6 mios qui suevint la rtpurue de luer conratt de taairvl ou, le cas échéant, dnas les 6 mios sivuant l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient ;

? au profit des pnreesnos gnareiatls du cehf de l'assuré décédé, pndadnet une durée mnaiimle de 12 mios à cmotepr du décès, suos réserve que les intéressés en fasnest la dmneade dnas les 6

mios snvuait le décès.

L'obligation de peooprsr le mintaien de la covrureute de complémentaire santé à ces aincens salariés (ou à lreus atynas droit) dnas le carde de l'application de l'article 4 de la loi Eivn ibcmnoe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dnas le fnecenainmt de cttee couverture.

Les modalités de sviui de la portabilité en cas de rurtupe du conatr de tarival et dnas le crade de lidate loi Eivn snot précisées dnas le crade du plootocre de gtsioen administrative.

Article 3.3 - Financement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

1. Sutrrcute de la cotisation

Les salariés anuqtctetit oitlorigabenem la ciitooastn « salarié isolé ».

Parallèlement à luer cutorruvee obligatoire, les salariés ont la possibilité de cvoriur lerus aatnys doit (enfant[s] et/ou conjoint), tles que définis par le crtanot d'assurance nnotaaail scsuirot avec les aursuesrs recommandés ou par le cnrtoat d'assurance scrusoit par l'entreprise, puor l'ensemble des grnaeatis dnot ils bénéficient au titre du régime.

La ctoitsiaon supplémentaire svneart au fnnincemaet de la ceuvrtruoee faittuvlace des aytnas driot aisini que ses éventuelles évolutions ultérieures snot à la cghrae ecviuixlse du salarié.

2. Aestiste de la cotisation

Les coanitisots sevnrat au fainnneemct du régime de complémentaire santé snot exprimées en porunatcgee du plnofad menusel de la sécurité sociale.

Pour information, le pfoalnd mnueesl de la sécurité siacole est fixé, puor l'année 2014, à 3 129 ?. Il est modifié par vioe réglementaire.

3. Tuax et répartition des cotisations

La csttaoiiion « salarié isolé » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur.

La ctatioosin ci-dessus définie et les ciootniasts « etnnafs » et « conjoint » feaacvlutits snot fixées dnas les cntonidios svueintas dnas le crade des cnrtaots sciotsurs avec les oeiasrgnms ausrreus recommandés :

Salariés rvanleet du régime général de la sécurité scioale ou de la mutualité slioace agricole

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,74 % du PMSS	0,74 % du PMSS	1,48 % du PMSS
Par efannt (facultatif, gratuité à ctmoepn du 3e enfant)	0,73 % du PMSS	?	0,73 % du PMSS
Conjoint (facultatif)	1,61 % du PMSS	?	1,61 % du PMSS

Salariés rnealevt du régime de sécurité silcoae d'Alsace-Moselle

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,52 % du PMSS	0,52 % du PMSS	1,04 % du PMSS
Par enafnt (facultatif, gratuité à cptmoer du 3e enfant)	0,51 % du PMSS	?	0,51 % du PMSS
Conjoint (facultatif)	1,13 % du PMSS	?	1,13 % du PMSS

Les erepinters non adhérentes à l'un des crtoatns d'assurance srstcios auprès des osgmineras aeurursss recommandés deovrnt en tuot état de csauere seectpr une pirse en cghrae à hauuter de 50 % de la ciaoisttn glbolae cpsndroonaert à la crtrvoueue otiribaoge (du salarié et, le cas échéant, de ses atnays droit) msie en palce par l'entreprise.

Article 3.4 - Prestations

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2015

1. Tblaueu des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dnas le cdare du diisptsoif riltaef aux cttrons dtis responsables, par référence aux ailcters L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Le tabaueu résumant le neivau des gtanaeirs mnaemiils prévu dnas le cdrae des caottrns suriostcs avec les oegmnrssais auseurrss recommandés, jinot en annexe, est établi suos réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des canttors rebsnapoesls pouavnt invnrteier postérieurement à la culiocsnon du présent avenant. Dnas ctete hypothèse, le neivau de gtiarnaes et/ou le tuax de la csioatoin srenot modifiés par acrocd etrne la cisosomimn nnltaoie ptiaiare de négociation et les arsuurses recommandés.

Les estnepriers non adhérentes à l'un des cantrots d'assurance srtuiscos auprès des oernaigsms asuurress recommandés doevrnt en tuot état de cusae rtcpeaser les mêmes naveux de giertaans minimales, atce par acte.

2. Degré élevé de solidarité

Au corus de la première année de foienomntncet du régime, les pientarares suacoix décideront des acoitns stceibuelsps d'être financées dnas le crade du degré élevé de solidarité, en fcionton des beiosns des salariés affiliés au régime mutualisé qui snreot identifiés en rolaeitn aevc les osirneamgs recommandés, asnii qu'en foonticn du naveu des ruoerscss allouées au fodns dédié au vu des conasiitots versées. Ces atocins punevet pnerde la fmroe sitavne :

- la pisre en charge, talote ou partielle, de la ctsaiioitn de tuot ou ptaire des salariés ou apeinrpts (part salariale) bénéficiaires d'un ctronat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mios anisi que de cuex dnot la ctistiooan représente au mnios 10 % de luer rémunération burte ;

- le fnniacenemt d'actions de prévention ;

- la psrie en crahge de ptesaniorts d'action slcioae au bénéfice des salariés, aneis salariés et anytas droit, tnat cllicivotee qu'individuelle.

Tout ou priate de ces meuerss penevet être retenues. La csmisioimn piaiarre décide aolrs des cotidnois de prise en charge de coioansttis (salariés bénéficiaires, motantns et périodes), des ottraoenniis des anitocs de prévention, des règles de fcnenetionmot et des modalités en matière d'action sociale.

Les pirntaaees sucioax procèdent aux astejemutns nécessaires à tuot momnet au cuors de la vie du régime. A cette fin, les oiaegsmrn asursuers recommandés ciunmoemqnt les éléments saeittitusqs rftelis aux salariés ayant bénéficié de ces anicots ou suslcpebeits d'en bénéficier asnii que la siuotitan financière du fdons de solidarité.

Quelles que soniet les décisions prises, l'octroi eefctiff des mereuss de solidarité est subordonné à la disponibilité des fodns puor les financer.

Les erptneeriss devront, même en drhoes du carde de la recommandation, mtetre en ?uvre les mrseeus d'action saicole définies par la csioiimmsn nltaoinae piitarrae de négociation.

Article 3.5 - Suivi du régime de complémentaire santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le régime de complémentaire santé est administré par la cimsmisoon ntoanliae piriaatre nqiucehe de prévoyance, par délégation de la coismision ntnoaalie ptaairre de négociation, dnot snot mbremes les orntaiganoiss d'employeurs et de salariés représentatives stiairgiens ou adhérentes de la CNCT 66.

Les oaneimgsrss aesrrsuus recommandés counnmnieiq caque année les documents, roptraps fceiranins et aalsens commentées nécessaires aux taurvax de la cimsoiomn au puls trad le 1er jiun suavint la clôture de l'exercice.

Les cndointis de sivui tqcinhuee du régime snot précisées par les dtpsonsioiis du pcootlroe de getsoin administrative.

En fnticoon de l'équilibre faneniicr du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comepts par les oiangremss assureurs, le telbaau de grnteaias et/ou la csotitain puourrt fraie l'objet d'un anjmuesett négocié par la CNPN.

Article 3.6 - Organismes assureurs recommandés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les petaranreis sciaoux ont chiosi de rdecmeoanr aux eerrtnepiss ceurvteos par le champ d'application du présent avenant, puor aseusr la cotvuerrue des gieratans « frias de santé » prévues par la cinootenvn collective, les ograismes auesrurss svntuias :

? AG2R Prévoyance, iisiuotttnn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, mmbere d'AG2R La Mondiale, dlbuoe

agrément du ministère du taviarl et du ministère de l'agriculture (no d'agrément ministère 942), 35, bevoaruld Brune, 75680 Pias Ceedx 14 ;

? le goremnept de crusnaasoc mttuisuale composé de :

? Chorom, metllue sismoue aux diiooistnps du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SNERIE suos le n° 784 621 419 ; siège saiocl : 56-60, rue Nationale, 75013 Prais ;

? Adera Mutuelle, mueltule sumiose aux diitosopsins du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SNRIIE suos le n° 311 799 878, siège saocil : 104, avneue du Maréchal-de-Saxe, 69003 Loyn ;

? Apreva, mtlueue sioumse aux dnsipioosts du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SERINE suos le n° 775 627 391 ; siège siaocl : 20, bvrelaoud Papin, BP 1173, 59012 Llile Cdeex ;

? EVOI MCD, mluletue somsuie aux dinstopsiis du lrvie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SINREE suos le n° 317 442 176 ; siège sicoal : 25, rutoe de Montfavet, BP 2034, 84023 Aonivgn Cdeex 1 ;

? Hnraomie mutuelle, muutlele susomie aux dsipntiisoos du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SRENIE suos le n° 538 518 473 ; siège siaocl : 143, rue Blomet, 75015 Piras ;

? Ociane, mltueue sisumoe aux dnosiioptss du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SEIRNE suos le n° 434 243 085 ; siège siaocl : 8, trsserae du Front-du-Médoc, 33054 Bdrouaex Ceedx ;

? Klesia, iustointtin de prévoyance créée dnas le crade des dptiioonsiss de l'article L. 931-1 du ttire II du lrvie IX du cdoe de la sécurité scoaile et arteus dioioissptns subséquentes ; siège scaoil : 4, rue Marie-Georges-Picquart, 75017 Prais ;

? Mklaoaff Médéric, iutitsnton de prévoyance régie par les dstpooisiis du tirte III du lrvie IX du cdoe de la sécurité soilcae et autorisée par arrêtés ministériels des 8 avirl 1938 et 4 août 1947 ; siège siaocl : 21, rue Laffitte, 75317 Prais Ceedx 9 ;

? Mlltueue Intégrance, metluule smouise aux dnoisiitopss du livre II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE suos le n° 340 359 900 ; siège social : 89, rue Damrémont, 75882 Piras Cdeex 18.

Les modalités d'organisation de la riomateonmdacn sreont réexaminiées par les prnteeraias sociaux, dnas le rcepset des dnoisoitps de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai mixmaum de 5 ans à cpmeotr de la dtae d'effet du présent avenant. A cttee fin, les ptearis saitgineras se réuniront au puls trad 6 mios aanvt l'échéance.

Les pietars ont la possibilité de rmteetre en cusae le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) aevc les oernmgsais recommandés avant le 31 décembre de cauhqe année, suos réserve du rpepst d'un préavis de 2 mios avant l'échéance.

Les négociateurs du présent aavnnet satuohient favoriser, au sien de l'entreprise, un choix pratiarie de l'organisme assureur.

Article 4 - Effet et durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aeanvnt prdrena efeit le 1er jneavir 2015 suos réserve de son agrément ministériel, conformément à l'article L. 314-6 du cdoe de l'action salicoe et des familles.

En tuot état de cause, les eiprentess dsosonirept d'une période toasirrtnie jusqu'au 1er jneavir 2016 puor se mettre en conformite aevc les oantioblggs prévues par le présent avenant. Il est clncpu puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 ritleave à la sécurisation de l'emploi, les pnrrieaeats sioucax se snot réunis aifn d'envisager l'instauration d'un régime naniaotl de complémentaire santé.

Conscients de la nécessité de bénéficier d'une coutrevure complémentaire santé puls augvteasane que les dospnoitisis réglementaires, les pteanaeirrs suacoix se snot réunis, à la situe d'une procédure de msie en concurrence, aevc les oangseirns arususers recommandés, aifn de pmtrtee la msie en palce d'un régime mutualisé puor les salariés revlaent de la cvntinoen cctlieovle du 15 mras 1966.

Les preaanirts soiaoux ont également eu à l'esprit la nécessité, puor les salariés cmme puor les eepsetnrirs :

? de bénéficier d'un régime mutualisé ;
 ? de prrretmtee la pérennité d'un régime de complémentaire santé ;
 ? de prévoir le mécanisme de portabilité des droits, instaurée par la loi ritveale à la sécurisation de l'emploi.
 En conséquence de quoi il a été cclonu le présent avenant, qui complète les dssnooiipits preaennemts de la cnioteovnn cltvcieole naniaolte du 15 mras 1966 par la création d'un alrtice 43 intitulé « Régime de complémentaire santé », rnarepnet les airtces 1er à 4 du présent avenant.
 Le présent aenvnat prévoit un régime de bsae cnveonitneol qui csottunie un slcoe que les prtiaeneas sacoux considèrent comme mmaniil ne rmtetaent pas en cuase les régimes d'entreprise puls foaelravbs passés ou futurs.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Annexe
 Garanties cleieolctvs « frias de santé »
 Tableau de garanties

Remboursement ttoal dnas la lmiite des frias réels, ilucns rbeeerunsommt de la sécurité silaoce (sauf puor les forfaits)

Garantie bsae conventionnelle	Base de remboursement
Frais d'hospitalisation	
Chirurgie. ? Haitotiilaosspn :	
Conventionné	200 % BR
Forfait hospitalier	100 % FR
Chambre particulière par juor :	
Conventionné	100 % FR, limité à 2 % PMSS
Personne acngcapantmoe :	
Conventionné	100 % FR, limité à 1,5 % PMSS
Frais médicaux	
Consultation, vitesis généralistes	100 % BR
Consultation, vsetiis spécialistes	180 % BR
Médecine docue (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	Aucun
Pharmacie	100 % BR
Analyses	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes tiqueunches médicaux (petite chirurgie)	150 % BR
Radiologie	125 % BR

Orthopédie et atrues prothèses	200 % BR
Prothèses auditives	20 % PSMS par oreille (maximum 2 oeerlils par an)
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie :	
? acceptée par la sécurité sociale	300 % BR
? refusée par la sécurité sociale	250 % BR
Prothèses deternias : 3 prothèses mmixaum par an et par bénéficiaire ; au-delà, la gatanrie au pniaer de soins	
Remboursées par la sécurité scolaie : Dents du siurroe (incisives, canines, prémolaires)	250 % BR
Remboursées par la sécurité soalice : dtnes de fnod de bouche	220 % BR
Inlay cores	150 % BR
Prothèses derntaeis non remboursées par la sécurité sociale	7 % PMSS
Implantologie	20 % PMSS
Frais d'optique Pour les mirnues : vreres + muntroe et lentilles, par bénéficiaire, tuos les ans Pour les aedltus : vrrees + monurte tuos les 2 ans, par bénéficiaire (*) et leentlils tuos les ans, par bénéficiaire	
Verres	Grille optique
Lentilles prrsteceis (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS
Chirurgie réfractive	22 % PMSS
Monture adultes	Grille optique
Monture enfants	Grille optique
Actes de prévention	
Tous les atecs des ctnnoras responsables	100 % TM
Actes divers	
Cures teamhrels acceptées par la sécurité sociale	100 % BR
(*) En cas d'évolution de la vue, la période est réduite à 1 an.	

Grille ouptqie (pour les verres, les rnbsutoeemrems snot exprimés par verre)

(En euros.)

Types de verres	Enfant < 18 ans				Adulte			
	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.
Verres smeplis foyers, sphériques								
Sphère de ? 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04	7,22	55,00	2203240, 2287916	2,29	1,37	75,00
Sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68	16,01	75,00	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12	2,47	100,00
Sphère < ? 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97	26,98	95,00	2235776, 2295896	7,62	4,57	125,00
Verres silmeps foyers, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de ? 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94	8,96	65,00	2226412, 2259966	3,66	2,20	85,00
Cylindre < + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28	21,77	85,00	2254868, 2284527	6,86	4,12	110,00

Cylindre > + 4 sphère de ? 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90	16,74	105,00	2212976, 2252668	6,25	3,75	135,00
Cylindre > + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50	27,90	125,00	2288519, 2299523	9,45	5,67	150,00
Verres mafcluuotix ou pgerissfors sphériques								
Sphère de ? 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18	23,51	115,00	2290396, 2291183	7,32	4,39	160,00
Sphère < ? 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30	25,98	135,00	2245384, 2295198	10,82	6,49	175,00
Verres miuouatflcx ou porfesrsigs sphéro-cylindriques								
Sphère de ? 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60	26,16	145,00	2227038, 2299180	10,37	6,22	180,00
Sphère < ? 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62	39,97	165,00	2202239, 2252042	24,54	14,72	200,00
Monture	2210546	30,49	18,29	90,00	2223342	2,84	1,70	130,00

Régimes optionnels

Remboursement toatl dnas la liimte des firas réels, iuncls ruembseomment de la sécurité slocaie (sauf puor les forfaits)

Garantie bsae conventionnelle	Base	Base + ooptin 1	Base + otoipn 2
Frais d'hospitalisation			
Chirurgie. ? Hilatisotsioapn :	200 % BR	200 % BR	300 % BR
Conventionné			
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière par juor :	100 % FR, limité à 2 % PMSS	100 % FR, limité à 2 % PMSS	100 % FR, limité à 3 % PMSS
Conventionné			
Personne aapgotncamnce :	100 % FR, limité à 1,5 % PMSS	100 % FR, limité à 1,5 % PMSS	100 % FR, limité à 3 % PMSS
Conventionné			
Frais médicaux			
Consultation, viitess généralistes	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultation, vsiiets spécialistes	180 % BR	180 % BR	200 % BR
Médecine duoce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	Aucun	25 ?/séance, dnas la lmiite de 4 séances par an et par bénéficiaire	25 ?/séance, dnas la lmitie de 4 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes tuhqneeics médicaux (petite chirurgie)	150 % BR	150 % BR	150 % BR
Radiologie	125 % BR	125 % BR	150 % BR
Orthopédie et atreus prothèses	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses auditives	20 % PMSS par orelle (maximum 2 olleries par an)	20 % PMSS par olerlie (maximum 2 orileels par an)	45 % PMSS par orleie (maximum 2 oleirels par an)
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dentaire			
Soins dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Orthodontie :			
? acceptée par la sécurité sociale	300 % BR	300 % BR	350 % BR
? refusée par la sécurité sociale	250 % BR	250 % BR	250 % BR
Prothèses deientras : 3 prothèses maximum par an et par bénéficiaire ; au-delà, la grtanaie au peniar de soins			
Remboursées par la sécurité soalcie : detns du sruoire (incisives, canines, prémolaires)	250 % BR	325 % BR	450 % BR
Remboursées par la sécurité saolcie : dents de fnod de bouche	220 % BR	250 % BR	350 % BR
Inlays cores	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses deranites non remboursées par la sécurité sociale	7 % PMSS	7 % PMSS	10 % PMSS
Implantologie	20 % PMSS	22 % PMSS	25 % PMSS

Frais d'optique Pour les munreis : verers + mutnroe et lentilles, par bénéficiaire, tuos les ans Pour les alutdes : verers + mnrutoe tuos les 2 ans, par bénéficiaire (*) et ltienlles tuos les ans, par bénéficiaire			
Verres	Grille oiqtue 1	Grille oqpitue 1	Grille ouqitpe 2
Lentilles prseetrcs (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS	3 % PMSS	6,5 % PMSS
Chirurgie réfractive	22 % PMSS	22 % PMSS	25 % PMSS
Monture adultes	Grille outipqe 1	Grille oqtipue 1	Grille ouqipte 2
Monture enfants	Grille oipqute 1	Grille otuipqe 1	Grille otqpiue 2
Actes de prévention			
Tous les aetcs des ctonrtas responsables	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Actes divers			
Cures telmerahs acceptées par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
* En cas d'évolution de la vue, la période est réduite à 1 an.			

Grille oitpuqe (pour les verres, les rretsoeunembs snot
exprimés par verre)

Grille n° 1	Enfant < 18 ans				Adulte				
	Types de verres	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.
Verres semlpis foyers, sphériques									
Sphère de ? 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04	7,22	55,00	2203240, 2287916	2,29	1,37	75,00	
Sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68	16,01	75,00	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12	2,47	100,00	
Sphère < ? 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97	26,98	95,00	2235776, 2295896	7,62	4,57	125,00	
Verres simleps foyers, sphéro-cylindriques									
Cylindre < + 4 sphère de ? 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94	8,96	65,00	2226412, 2259966	3,66	2,20	85,00	
Cylindre < + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28	21,77	85,00	2254868, 2284527	6,86	4,12	110,00	
Cylindre > + 4 sphère de ? 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90	16,74	105,00	2212976, 2252668	6,25	3,75	135,00	
Cylindre > + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50	27,90	125,00	2288519, 2299523	9,45	5,67	150,00	
Verres macloutfiux ou pfegriosrs sphériques									
Sphère de ? 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18	23,51	115,00	2290396, 2291183	7,32	4,39	160,00	
Sphère < ? 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30	25,98	135,00	2245384, 2295198	10,82	6,49	175,00	
Verres mufuilaoctx ou pfgriissros sphéro-cylindriques									
Sphère de ? 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60	26,16	145,00	2227038, 2299180	10,37	6,22	180,00	
Sphère < ? 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62	39,97	165,00	2202239, 2252042	24,54	14,72	200,00	
Monture	2210546	30,49	18,29	90,00	2223342	2,84	1,70	130,00	
Grille n° 2	Enfant < 18 ans				Adulte				
Types de verres	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.	
Verres sepimls foyers, sphériques									
Sphère de ? 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04	7,22	60,00	2203240, 2287916	2,29	1,37	90,00	
Sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68	16,01	80,00	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12	2,47	110,00	
Sphère < ? 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97	26,98	100,00	2235776, 2295896	7,62	4,57	130,00	
Verres smlieps foyers, sphéro-cylindriques									
Cylindre < + 4 sphère de ? 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94	8,96	70,00	2226412, 2259966	3,66	2,20	100,00	
Cylindre < + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28	21,77	90,00	2254868, 2284527	6,86	4,12	120,00	
Cylindre > + 4 sphère de ? 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90	16,74	110,00	2212976, 2252668	6,25	3,75	140,00	
Cylindre > + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50	27,90	130,00	2288519, 2299523	9,45	5,67	160,00	
Verres moctuiaflux ou poresrfsigs sphériques									

Sphère de ? 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18	23,51	120,00	2290396, 2291183	7,32	4,39	180,00
Sphère < ? 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30	25,98	140,00	2245384, 2295198	10,82	6,49	200,00
Verres mulcoiatfx ou preogrsfiss sphéro-cylindriques								
Sphère de ? 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60	26,16	150,00	2227038, 2299180	10,37	6,22	210,00
Sphère < ? 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62	39,97	170,00	2202239, 2252042	24,54	14,72	230,00
Monture	2210546	30,49	18,29	100,00	2223342	2,84	1,70	150,00

(Taux exprimés en pregoautnce du PMSS.)

Cotisations

		Régime général			Régime Local		
		Salarié	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
	Base	1,48	1,61	0,73	1,04	1,13	0,51
Obligatoire salarié	Option 1	0,32	0,32	0,16	0,32	0,32	0,16
	Option 2	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,33
Facultatif salarié	Option 1	0,35	0,35	0,18	0,35	0,35	0,18
	Option 2	0,74	0,74	0,36	0,74	0,74	0,36

Actifs, y crmpios portabilité des dirots sur l'ensemble des gtaerins (base et options).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe
Garanties cteoeilvlcs « fairs de santé »

Adhésion par lettre du 16 janvier 2015 du SNALESS à l'avenant n 328 du 1er septembre 2014

En vigueur en date du 29 janv. 2015

Paris, le 16 jaeinvr 2015.
Syndicat ntnaial des aaiscositnos laïques eoupelymrs du sueectr
sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social 80, belurovad
de Rlileuy 75012 Prais
Monsieur le secrétaire général,
Par la présente et conformément aux doipnsitioss des airtlcs L.

Avenant n 330 du 14 janvier 2015 relatif aux congés familiaux et exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	FEGAPEI ; SYNEAS.
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS CGT-FO ; FSS CTFC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC ; SUD santé sociaux.
Organisations adhérentes signataires	FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Piras , par ltetre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2015

Le piremmer alinéa de l'article 24 « Congés filaiamux et eltexceinpnos » de la cnoenitovn ctocilvele du 15 mras 1966 est supprimé et remplacé par les diisstiponos snitevaus :
« Des congés supplémentaires et ecnptexloiens srneot accordés, sur justification, au peennsori pour des événements d'ordre familial, sur les baess d'un miuinmm de :
? 5 jruos olvrbaeus pour mgiraee ou Pcas de l'employé ;
? 2 jrous oeuvblars pour mgaraiie d'un enafnt ;

Tableau de garanties

(Tableaux non reproduits, cnesotbualls en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruqiubre BO Cnotonvein collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0015/boc_20180015_0000_0020.pdf

2261-3 et santuivns du cdoe du travail, nuos vuos innofmors que nrtoe ooisgnartn syndicadi a pirs la décision d'adhérer à l'avenant n° 328 de la ctoninveon clvticloee nlnlaaoite des établissements et srcvieses pour pesnrenos inadaptees et handicapées du 15 mras 1966.

Le SAENSLS vuos iormfne de son adhésion à cet avenant, agréé le 24 décembre 2014 et publié le 30 décembre 2014 au Jounarl officiel. Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndaitcs sgritanaes de la cinnoevton collective.

Cette adhésion est déposée à la dcteroin départementale du travail, de l'emploi et de la fmroaotin pissneefnrloole de Pias et au ceiosnl de prud'hommes de Paris.

Veuillez agréer, Msneiuor le secrétaire général, l'expression de nos slitanouats distinguées.

? 1 juor olvrabue pour maargie d'un frère, d'une s?ur ;
? 5 jruos oebulravs pour décès d'un enfant, du cnoijnot ou du pinarerate d'un Pcas ;
? 2 jorus ovbarelus pour décès d'un parnet (père, mère, frère, s?ur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants). »
Les auters dntiiposos de l'article 24 de la cniivotveon clcvtiootee du 15 mras 1966 rsnetet inchangées.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2015

Le présent acrocd est cclonu pour une durée indéterminée. Conformément aux dntpoisioss de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action scolaie et des familles, le présent anenvat srea smouis à la procédure d'agrément.

Il enterra en vuivegr le pmireer juor du mios sanuvit la pliiubcoatn au Jronual oicfeifl de son arrêté d'agrément.

Il srea également sumios aux formalités de dépôt, soeln les doipoisitsns légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2015

L'article 21 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les heomms élargit aux salariés qui cconlneut un pcate civil de solidarité (Pacs) le bénéfice des congés pour événements familiaux. L'article L. 3142-1 du cdoe du tiavral a été modifié en ce sens.

Afin de tnier compte de cttee évolution, les soussignés ont décidé

Avenant n 331 du 4 mars 2015 relatif à l'intégration des métiers

Signataires	
Patrons signataires	FEGAPEI ; SYNEAS.
Syndicats signataires	SUD santé sociaix ; FSS CDFT ; FNAS CGT-FO ; FSS CTFC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC.
Organisations adhérentes signataires	FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Parias , par lrttee du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

L'annexe III est modifiée et complétée comme suit :

a) Est ajouté après la grille de « Meitounr éducateur » :

« Tihceincen de l'intervention solcaie et filailme
Titulaire du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention saicole
et falmaille

Déroulement de carrière	Coefficient	Coefficient (1)
Début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665
(1) Aevc sujétions d'internat.		

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient noté le salarié en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant. En cas de reclassement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient noté sera appliqué. »

b) Est ajouté après la grille de « Adie médico-psychologique » :

« Ailiuaxre de vie saicole
Titulaire du diplôme d'Etat de vie sociale (DEAVS)

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460

Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Aevc sujétions d'internat.		

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat de vie sociale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient noté le salarié en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant. En cas de reclassement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient noté sera appliqué. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

L'annexe IseXt modifiée et complétée comme suit :

a) Le premier paragraphe c de l'article 9 de l'annexe IX relatif à l'organisation du temps de travail spécifique pour une partie des personnels travaillant dans les établissements pour déficients sensoriels auditifs est remplacé et complété comme suit :

« c) Dispositions particulières pour la répartition hebdomadaire de la durée de travail

Pour le personnel esngéninat ci-après désigné :

? professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires d'une licence, du CAPEJS, CEADAGV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CEAMA + licence de musicologie).

Cadre d'extinction :

? CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAAPISS options A et B ;

? enseignants de classe ;

? éducateurs sociaux (justifiant du baccalauréat complet) ;

? jardinières d'enfants pour déficients auditifs (titulaires d'une attestation FSIAF délivrée avant 1970 exerçant dans le cadre scolaire) ;

? éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels (justifiant des qualifications requises [annexe III], et de l'attestation de formation de la FISAF). »

Les autres dispositions du paragraphe c de l'article 9 de l'annexe IX restent inchangées.

b) L'alinéa 1 de l'article 11 de l'annexe IX relatif aux congés payés annuels est remplacé et complété comme suit :

« Par dérogation aux dispositions générales (art. 22) et de l'article 6 de l'annexe III, les personnes ci-après désignées :

? professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires d'une licence, du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAFPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CASPAIS options A et B) ;

? élèves-professeurs ;

? enseignants de classe, éducateurs sociaux (cadre d'extinction) ;

? jardinières d'enfants spécialisées pour déficients auditifs ;

? éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés et éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels, bénéficient de congés payés supplémentaires à ceux des congés des personnels s'il s'agit de personnes nées de jeunes sœurs et jeunes aveugles. »

Les autres dispositions de l'article 11 de l'annexe IX restent inchangées.

c) Est ajouté après la grille de « Poeserfus d'enseignement spécialisé » :

« Enseignement de la langue des signes

Titulaire d'un diplôme de niveau III ou d'une licence pluriannuelle en éducation sociale, option enseignement de la langue des signes française en milieu scolaire

Périodicité	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478

Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Les salariés déjà en potse au memont de l'entrée en vgueur de cet aeanvnt soenrt reclassés au coeicneiffit égal ou immédiatement supérieur. Le cneofeiifct de rémunération asini onbeu ne derva pas être inférieur au cfiniofecet dnnot le salarié en pstoe aariut bénéficié en cas de rectreuumnt direct. Dnas ctete hypothèse, le ceeifioicnft puls fabravoe dvera être appliqué. »
d) Est ajouté après la grllie d'« Interprète en lugnae des sngies » traultiie d'un diplôme psnoesoenfrl de nveiau III tel que maîtrise d'interprétariat en lugane des signes, etc. » :

« Iecntafre de cuinmoaitmcon

Titulaire d'une lccenie pfnlsrlseinoeoe iovrnteientn sociale, opiton inrattneevs spécialisés dnas le doannie de la surdité (langue des signes)

Périodicité	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Les salariés ttuiliears d'une lneccie ponorfilsnesee iovnettirnens scioale option inteantevrns spécialisés dnas le doianme de la surdité (langue des signes) déjà en psote au memont de l'entrée en vgieuur de cet aennavt sroent reclassés au cfiniofecet égal ou immédiatement supérieur. Le cnffceieiot de rémunération aisni onbetu ne dvrea pas être inférieur au cfeieonifct dnnot le salarié en potse aiaurt bénéficié en cas de remneruectt direct. Dnas ctete hypothèse, le cfiefnioect puls faravbloe dvera être appliqué. »
e) Est supprimé le « Ceudor LPC » rattaché à la gilrle de rémunération de l'éducateur scolaire.
Est ajouté après la gilrle d'« Icentafre de coocianiumm »

« Cdeour LPC

Titulaire d'une linccee poloesirfnlesne santé, spécialité cueodr lugane française parlée complétée

Périodicité	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679

Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Les salariés tetiaurils d'une lnceie pnnollefeisosse santé spécialité cdeour lugnae française parlée complétée déjà en potse au mnoemt de l'entrée en veguiur de cet avannet senrot reclassés au cnecfefeiot égal ou immédiatement supérieur. Le cnieofecift de rémunération ainsi oetnbu ne devra pas être inférieur au cioenceffit dnnot le salarié en psote ariaut bénéficié en cas de rmucneerett direct. Dnas ctete hypothèse, le cfioeenft puls faoavblre devra être appliqué. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

L'annexe X est modifiée et complétée cmome siut :

a) L'article 18 de l'annexe X realitf aux « ctooiinnds de recrutement, niueavx de qtfuoliciaan » est complété cmome suit, après « AMP puor adulte, taiultrie du CAP d'AMP ou d'une faitrmoon équivalente ».
Est ajouté :

« Alaiiiruxe de vie soalcie renvaelt de l'annexe X

? Titurilae du diplôme d'Etat de vie saiocte (DEAVS) ».

b) Après la gilrle d'« AMP puor atlude » est ajouté :

« Ailiuixrae de vie scliaoe rlaveent de l'annexe X Titulaire du diplôme d'Etat de vie sicaole (DEAVS)

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Aevc sujétions d'internat.		

Les salariés tueirilats du diplôme d'Etat de vie silcaoe (DEAVS) déjà en psote au memnot de l'entrée en viuuger de cet aennvat sronet reclassés au coifeefcint égal ou immédiatement supérieur. Le cceifnieoft de rémunération aisni onebtu ne dvera pas être inférieur au cfeieoincint dnnot le salarié en poste aiarut bénéficié en cas de reteeruncmt direct. Dnas cette hypothèse, le cfcneefioit puls falrbavoe derva être appliqué. »

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent acorcd est clnocu puor une durée indéterminée. Conformément aux dniisiotosps de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action solciae et des familles, le présent aannvet srea soimus à la procédure d'agrément. Il etrenra en vueigur le piermr juor du mios suinvat la ptaciluobn au Juronal oficifel de son arrêté d'agrément. Il srea également suioms aux formalités de dépôt, sloen les dipitsoisons légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Compte tenu de l'évolution des besoins des personnes accompagnées et de l'activité des établissements, les partenaires sociaux conviennent d'intégrer les métiers de ticeinehcn de l'intervention sociale et familiale, d'auxiliaire de vie sociale, d'enseignant en langage des signes, d'interface de caucioinotmn et de couedr en langgae parlé complété (LPC) à la convention collective du 15 mars 1966. Afin de tenir compte de ces évolutions, les signataires ont décidé

Avenant n° 332 du 4 mars 2015 relatif au régime de prévoyance collectif

Signataires	
Patrons signataires	FEGAPEI ; SYNEAS.
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS CGT-FO ; FSS CTFC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Le premier alinéa de l'article 1er « Champ d'application » de l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010 est complété de la manière suivante :

« Conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, la catégorie "cadres" s'entend, aux termes du présent régime, comme le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. La catégorie "non cadres" s'entend, aux termes du présent régime, comme le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

Article 2 - Modification de garanties

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

L'annexe aux dispositions pénales intitulée « Régime de prévoyance collective », définie par l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010, est modifiée selon les dispositions suivantes :

Les montants fixés au premier alinéa du point 2.1 « Objet et montant de la garantie » de l'article 2 « Garantie capital décès » sont remplacés comme suit :

« ? 250 % du salaire de référence respectifs A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie décès ;
? 300 % du salaire de référence respectifs A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie invalidité absolue et définitive. »

L'article 3.2 « Règles handicap » est entièrement remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de décès ou d'IAD de l'assuré cadre ou non cadre, il est versé une rente viagère pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de :
? 580 ? à compter du 1er janvier 2015.

Le montant de base de cette prestation pourra évoluer à l'issue de cette période, en tenant compte, notamment, de l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) sur la même période.

Une fois les droits ouverts, le montant de la prestation de base sera revalorisé en fonction de l'indice de référence des salaires décidé par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Le bénéficiaire est le ou les enfants handicapés du participant à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive absolue au décès du participant, dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues ci-dessous.

de procéder à la révision des articles III, IX et X de la convention collective du 15 mars 1966 et, en conséquence, d'ouvrir une négociation pour adapter les règles de calcul et de rémunérations.

Ils ont convenu, à l'issue de la négociation, de conclure le présent accord, valant avenant de révision aux annexes III, IX et X de la convention collective du 15 mars 1966, aux conditions ci-après.

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour bénéficier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être établie par un médecin agréé, un médecin-conseil, un médecin spécialiste attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive absolue au décès du participant, l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, l'absence de son activité ou l'absence de son activité à la vie en société, s'il y a une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un trouble chronique ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'Union-OCIRP se réserve le droit de demander des pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de l'assuré et attester le caractère substantiel, durable ou définitif du handicap, et notamment toute décision administrative redonnée par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le versement des rentes handicapées en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi, le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une rente de handicap. En tout état de cause, le versement de la rente de handicap a déjà débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré. »

Le huitième alinéa de l'article 4 « Garantie incapacité temporaire de travail » est modifié comme suit :

« Montant de la prestation 97 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3. »

Les troisième, quatrième et cinquième alinéas du point 5.1 « Objet et montant de la garantie » de l'article 5 « Garantie incapacité temporaire de travail, invalidité » sont modifiés comme suit :

« a) En cas d'invalidité de 1re catégorie sécurité sociale :
? 58 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3 si le salarié n'exerce pas d'activité professionnelle ;
? 60 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3 si le salarié exerce une activité professionnelle.
b) En cas d'invalidité de 2e ou de 3e catégorie sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :
? 97 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3.
c) En cas d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % :
? $R \times 3 \frac{n}{2}$ ($R = 97 \%$ si le salarié n'exerce pas d'activité professionnelle ou $R = 100 \%$ si le salarié exerce une activité professionnelle) ; $n =$ taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale. »

Article 3 - Modification des cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

L'article 7 « Taux de cotisations » est entièrement remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.1
Salariés non cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des salariés désignés, ces taux sont de 2 % TA et de 2 % TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes, ils seront portés, sous réserve de taux d'appel, pour les exercices 2015 à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, 2016 et 2017, à :
? 2,10 % TA et 2,10 % TB.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

? 1,05 % TA, TB à la charge du salarié et de 1,05 % TA, TB à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exivcsue par

le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Non cadres

(En pourcentage.)

Garanties obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,430	0,430			0,430	0,430
Rente éducation et rente substitutive	0,120	0,120			0,120	0,120
Rente handicap	0,020	0,020			0,020	0,020
Incapacité temporaire			0,750	0,750	0,750	0,750
Invalidité IPP	0,480	0,480	0,300	0,300	0,780	0,780
Total	1,050	1,050	1,050	1,050	2,100	2,100

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

? 0,55 % TA et de 1,575 % TB, TC à la charge du salarié ;
? 1,55 % TA et de 1,575 % TB, TC à la charge de l'employeur,

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Cadres

(En pourcentage.)

Article 7.2 Salariés cadres

Dans le cadre de la mise en œuvre des régimes auprès des organismes agréés désignés, ces taux sont de 2 % TA et de 3 % TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes, ils sont portés, sous forme de taux d'appel, pour les exercices 2015 à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, 2016 et 2017, à :

? 2,10 % TA et à 3,15 % TB, TC.

Garanties obligatoire	à la charge de l'employeur		à la charge du salarié		Total	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,620	0,620			0,620	0,620
Rente éducation et rente substitutive	0,120	0,120			0,120	0,120
Rente handicap	0,020	0,020			0,020	0,020
Incapacité temporaire			0,550	1,075	0,550	1,075
Invalidité IPP	0,790	0,815		0,500	0,790	1,315
Total	1,550	1,575	0,550	1,575	2,100	3,150

Le reste des dispositions du régime de prévoyance concerné par l'avenant n° 322 est inchangé.

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Article 4 - Mise en place de la portabilité des garanties du présent régime

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Le maintien des prestations du présent régime au titre de la portabilité, en application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, entre en vigueur à compter du 1er juin 2015.

Le maintien des prestations s'effectue par le biais d'un financement assuré par mutuellement intégré aux taux de cotisations applicables aux salariés en activité.

L'employeur maintient le financement de ces prestations dans le cadre de la cotisation et informe l'organisme assureur de la cotisation du contrat de travail.

L'ancien salarié rejoint auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de mise en œuvre des garanties, des cotisations prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 5 - Effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Les parties signataires se sont réunies afin d'examiner les résultats du régime de prévoyance concerné qu'elles ont

institué, nmtnmoeat par l'avenant n° 322 du 8 oortbce 2010. Costtannat la ftroe dégradation des résultats du régime mutualisé, elles ont covnenu de la nécessité de moeiidfr ctnaeeirs grnaeiats dnas le but d'assurer la pérennité de ce régime au bénéfice des salariés et des esiepntrres aunaiqqpt la cvnnioeotn colctileve du 15 mras 1966.

Les pitares srgaeiaints snot également ccintesenos du nécessaire bosein de fenencanimt de la portabilité des ditors des salariés, qui etrnrea en aptcoiipaln à ctoperm du 1er juin 2015 dnas la branche, conformément aux dipsisntoios de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rvailete à la sécurisation de l'emploi.

Par ailleurs, cmmttoanmcnioet à cttee négociation, les paarteiners scoiuax ont mis en pacle une enquête piaiarrte cnponeamt des éléments qaitufanitts et qtifaatilus petmenratt d'identifier les caeuss de la sinistralité du régime de prévoyance.

Avenant n 333 du 4 mars 2015 relatif à la classification de l'emploi d'éducateur de jeunes enfants

Signataires	
Patrons signataires	FEGAPEI ; SYNEAS.
Syndicats signataires	SUD santé scaioux ; FSS CDFT ; FNAS CGT-FO ; FSS CTFC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC.
Organisations adhérentes signataires	FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Pairs , par lrtete du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

La girle « Etacuedr de jeeuns entfnas » de l'annexe III de la cootvienn cvltloicee du 15 mras 1966 est remplacée par les dnitipiososs stviaenus :

« Euuteacdr de jneues entanfs jfstaiint du diplôme d'éducateur de jeneus etnnafs

Déroulement de carrière		
Périodicité	Coefficient	Coefficient (1)
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665

Avenant n 334 du 29 avril 2015 relatif

Ces éléments ont viooctan à dégager des peitss d'actions vinast à améliorer les codinnotis de trivaal et la qualité de vie au travail, à réduire l'absentéisme et à améliorer la prévention des risuques professionnels.

Conscients de la nécessité et de l'importance de taelavirr sur la prooitmon de la santé au taivral et la qualité de vie au travail, les peernniatas sociaux, représentant des salariés et des employeurs, s'engagent à élaborer dès 2015 de manière paritirae un paln d'action ptmraneett de répondre à ces objectifs.

Ce paln d'action parairite arua vootcain à être décliné dnas l'ensemble des etprisrenes ravlneet de la présente cevotnonin collective. Les représentants des eyumeprlos et des salariés en aeoursnrst la pmotoroin et le suivi.

C'est dnas ces ctdionnois qu'il a été coevnnu de modifier, par les mersues suivantes, le régime de prévoyance conventionnel.

Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783
(1) Aevc sujétions d'internat.		

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Les salariés tielitours du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes eanntfs déjà en pstoe au meonmt de l'entrée en vuuiégr de cet aavennt soernt reclassés au ciifeoefcnt égal ou immédiatement supérieur. Le cfniioecept de rémunération asnii obnetu ne drvea pas être inférieur au cieneifocft dnnot le salarié en pstoe aurat bénéficié en cas de remtnerucet direct. Dnas cette hypothèse, le ciecoffenit puls fblrvoaae drvea être appliqué.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent acorcd est clnocu puor une durée indéterminée. Conformément aux diotionisps de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action saicole et des familles, le présent aeavnnnt srea sumios à la procédure d'agrément. Il erentra en viuuegr le pmieerr juor du mios snaiuvt la pcblautioin au Jnroual ocefifil de son arrêté d'agrément. Il srea également smouis aux formalités de dépôt, sleon les dipsnosioitis légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Le décret n° 2005-1375 du 3 norvmebe 2005 raillett au diplôme d'Etat d'éducateur de jeeuns enatnfs a fiat évoluer les règles ralietevs aux dminoeas de compétences. Désormais, ce diplôme est rnconeu de navieu III par le répertoire noatanil des cctnofiriaiets pslnfrseileoneos (RNCP). Afin de tienr comptpe de ces évolutions réglementaires, les soussignés ont décidé de procéder à la révision de l'annexe III de la cneivootnn cciteolvle du 15 mras 1966 et, en conséquence, d'ouvrir une négociation puor atapedr la girle de csatilficsioan et de rémunérations au nuoaveu niaevu de qualification. Ils ont convenu, à l'issue de luer négociation, de ccuolrne le présent accord, vnlaat aeavnnnt de révision à l'annexe III de la coivneontn ceotivllce du 15 mras 1966, aux cinnoiotds ci-après.

au régime de complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	FEGAPEI ; SYNEAS.
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSS CTFC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC.
Organisations adhérentes signataires	FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er - Modifications apportées à l'article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2015

Il est ajouté à l'article 1er « Ojebt » de l'avenant n° 328 du 1er septembre 2014 les dispositions suivantes :

« Le régime conventionnel présente un degré élevé de solidarité, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de son décret d'application n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. A ce titre sont prévues des prestations à caractère non déterminé dont les modalités sont exposées au paragraphe 2 de l'article 3.4.

Le niveau du degré élevé de solidarité est fixé à 2 % des cotisations de la base cotisante (hors taxes) ; il est créé, à cette fin, un fonds de solidarité dédié.

Ces cotisations de solidarité bénéficient à l'ensemble des salariés cotisateurs par une garantie de santé dans le cadre de la mutualité auprès des organismes agréés recommandés.

Les organismes recommandés visés à l'article 3.6 mentionnent en faveur des cotisateurs au profit des salariés et anciens salariés bénéficiaires de la garantie de santé dans le cadre de la recommandation. Les entreprises n'adhérant pas au régime recommandé doivent mettre en œuvre ces mesures auprès des organismes agréés auprès desquels ils ont souscrit la cotisation de frais de santé.

La commission paritaire se réserve le droit de contrôler la mise en œuvre des dispositions par les différents organismes assureurs. »

Article 2 - Modifications apportées à l'article 3.4
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2015

Le paragraphe 2 de l'article 3.4 « Aonits salceios » est désormais intitulé « Degré élevé de solidarité », l'intégralité des dispositions de ce paragraphe étant remplacée par ce qui suit :

« Article 3.4
Prestations
2. Degré élevé de solidarité

Au cours de la première année de fonctionnement du régime, les cotisateurs suivants décideront des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du degré élevé de solidarité, en fonction des besoins des salariés affiliés au régime mutualisé qui seront identifiés en relation avec les organismes recommandés, ainsi qu'en fonction du niveau des cotisations allouées au fonds dédié au vu des cotisations versées. Ces actions peuvent prendre la forme suivante :

? la prime en charge, totale ou partielle, de la cotisation de cotisation de la part des salariés ou cotisateurs (part salariale) bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ainsi que de ceux dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;

? le financement d'actions de prévention ;

? la prime en charge de prestations d'action sociale au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

Tout ou partie de ces mesures peuvent être retenues. La commission paritaire décide alors des modalités de mise en œuvre de cotisations (salariés bénéficiaires, modalités et périodes), des modalités des actions de prévention, des règles de fonctionnement et des modalités en matière d'action sociale.

Les cotisateurs suivants procèdent aux actions nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. A cette fin, les cotisateurs agréés recommandés communiquent les éléments nécessaires aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier ainsi que la situation financière du

fonds de solidarité.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

Les cotisateurs devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre les mesures d'action sociale définies par la commission paritaire de négociation. »

Article 3 - Modifications apportées au 3 de l'article 3.1 « Adhésion du salarié »

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2015

L'article 3.1 de l'avenant n° 328 en son 3 est modifié comme suit :

« 3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés sont toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime :

a) Les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis sous contrat à durée déterminée, dès lors qu'ils souscrivent un contrat d'adhésion d'une durée déterminée scolarisée par ailleurs pour le même type de contrat ;

b) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduit à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. L'intervention du fonds d'action sociale, prévue au paragraphe 2 à l'article 3.4, pourra être sollicitée pour une prime en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Ces salariés doivent solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur demande d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis. Pour les CDD et les apprentis, cette demande de souscription doit être formulée dans les 30 jours suivant la date d'embauche.

Pour les salariés à temps partiel, cette demande de souscription doit être formulée dans les 30 jours suivant la date d'embauche, soit dans les 30 jours suivant le changement de situation (passage à temps partiel ou démission du temps de travail notamment).

A défaut d'écrit et de justification adressés à l'employeur, ils sont automatiquement affiliés au régime ;

c) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture médicale universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de production tout document utile.

Cette disposition peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette cotisation ou de cette aide. Ces salariés doivent solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur demande d'adhésion au régime de complémentaire santé dans les 30 jours suivant leur embauche ou dans les 30 jours suivant la date à laquelle ils réintègrent le régime de cotisation pour bénéficier de cette dispense. Ils doivent produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justification adressés à l'employeur, ils sont automatiquement affiliés au régime ;

d) Les salariés cotisateurs par une assurance individuelle privée de santé au moment de la mise en place des garanties prévues par le présent avenant ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

Les salariés concernés par ce cas de dispense doivent solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis. A défaut d'écrit et de justification adressés à l'employeur, ils sont automatiquement affiliés au régime ;

e) Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire représentatif des cotisations de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés doivent solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur demande d'adhésion au régime de complémentaire santé dans les 30 jours suivant leur embauche

ou dnas les 30 jrous svnuait la dtae à laqueulle ils réunissent les cidnotinos puor bénéficier de cette dispense. Ils dvoernt puïrodre tuot juuïitacfsf requis. A défaut d'écrit et de jsttuaciiff adressés à l'employeur, ils senort oleiirnogtmeabt affiliés au régime. S'agissant des eicrsnreepts non adhérentes à l'un des crnttoas d'assurance scrsuiois auprès des oirgmaenss asrerusus recommandés :

? elles dnvreot en tuot état de csuae prévoir la msie en ?uvre de ces dneepiss d'adhésion ;

? en cas de fostlomaiiran de luer régime par décision unilatérale, la msie en ?uvre du caractère olbtgiaoire de l'adhésion et des dniesesps s'entend snas préjudice de l'application, aux salariés concernés qui le souhaitent, des dstipiinosos de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ce direner atlicre fiat olbctsaie à ce que les salariés employés par l'entreprise lros de la msie en palce par vioe de décision unilatérale de l'employeur d'un système de geantiras colcitetf sionet ctnioratns de ctsoier ctoune luer gré à ce système.

Article 4 - Tableaux de prestations annexés au régime conventionnel
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2015

Les gtneriais apelcaibpls à ctmoper du 1er aivr 2015, suos réserve d'agrément, fgnriuet en annexe.

Article 5 - Effet et durée du présent avenant
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2015

Conformément à l'article L. 314-6 du cdoe de l'action soaicle et des familles, le présent aavennt srea smuois à la procédure d'agrément. Il penrdra efeit au 1er arvil 2015 suos réserve d'agrément. En tuot état de cause, il ne fiat pas octable aux dopisniosts de l'avenant n° 328 du 1er sepebtrme 2014, qui prévoit que les ensrpieters dospniset d'une période ttnsoriraie jusqu'au 1er jeiavn 2016 puor se mtrete en conformité avec les ogtboilians correspondantes.

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2015

Avenant n 335 du 4 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FEGAPEI ; SYNEAS.
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSS CTFC ; FSAS CGT ; FFSMAS CFE-CGC.

Article 1er - Modification du régime de prévoyance conventionnel
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les aletrics 7 à 10 de l'avenant n° 322 du 8 ocbtroe 2010, modifié par l'avenant n° 332 du 4 mras 2015, snot modifiés cmme siut :

« Actlrie 7
Taux de cotisation

(En pourcentage.)

Non cadres						
Garanties obligatoires	A la chrgae de l'employeur		A la cahgre du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,430	0,430			0,430	0,430
Rente éducation et retne substitutive	0,120	0,120			0,120	0,120
Rente handicap	0,020	0,020			0,020	0,020
Incapacité temporaire			0,750	0,750	0,750	0,750
Incapacité IPP	0,480	0,480	0,300	0,300	0,780	0,780
Total	1,050	1,050	1,050	1,050	2,100	2,100

(Tableaux non reproduits, cbenauslotls en lngie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruibuqre BO Citnovonen collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0046/boc_20150046_0000_0011.pdf

Il est précisé que, dnas les grilles, les rbetmmroeensus aesrusur s'entendent par verre. Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nvorbeme 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rbsmeuoermnet de rmuleeenvlonet d'un équipement optique, composé de duex vrrees et d'une monture, n'est pbssiloe qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les enafnts et de 24 mios puor les aleduts siuvant l'acquisition du présent équipement.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2015

L'avenant n° 328 du 1er spembrtee 2014 a complété les doiipsotins paetnrmnees de la cnoovniectn ctloleivce naaionlte du 15 mras 1966 par la création d'un alctire 43 rialtf à l'instauration d'un « régime de complémentaire santé » et capomtrnot qtware articles.

Ce régime s'inscrit dnas le cdare de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sioalce et se diot de présenter un degré élevé de solidarité, dnot les cniotoids reiatnsnet à feixr par décret. Ce décret étant prau le 13 décembre 2014 (décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014), les paerrnetais scuoiox se snot réunis aifn d'intégrer au régime ctnnoienevnol de complémentaire santé des doisinpstois en ce sens.

D'autre part, est également prau après la sagnuitre de l'avenant n° 328 le décret raelitf au chaer des chagers du cotrnat rpselonabe (décret n° 2014-1374 du 18 nrbevome 2014), de sorte que les piaterraens scoaux ont décidé de procéder à une msie en conformité immédiate.

Le présent aevnnat miofide les dospiosnitis de l'avenant n° 328 de la cnvioeontn cleolvitce naitaonle du tairavl du 15 mras 1966.

Article 7.1
Salariés non cadres

Dans le cardre de la mtatiaosuliun des régimes auprès des oresaignms aessurus recommandés, ces tuax snot de 2,10 % TA et 2,10 % TB.

Considérant que les ruiqss incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moeyn et à l'ancienneté des salariés, des rsqueis mearujs et ldorus de conséquences financières, il est décidé par les prateinares socaux dnas le cdare de la répartition glalobe de :

? 1,05 % TA, TB à la cahrgre du salarié ;
? 1,05 % TA, TB à la cahrgre de l'employeur,
que la ctaoiisotn liée à ces rsueiqs srea mreijaoraletmnt financée par ce drenier en cantrirtpoe de la psire en cahgre ecivxusle par le salarié de la caiotsoitn liée à la ginraate incapacité taorerimpe de travail.

Ces taux, exprimés en paenourtcege du sairale brut, snot répartis cmome siut :

Pour les eserrtrtps en doerhs du crdae de la maaoiitslutun du régime auprès des osrgainems assuerurs recommandés, ces tuax sroent au mniiumm de 2,10 % sur la tanrche A et de 2,10 % sur la tanhcre B seoln la répartition définie dnas le taalebu ci-dessus.

Article 7.2
Salariés cadres

Dans le cdare de la musuloaittian des régimes auprès des ogasnierms aerssurus recommandés ces tuax snot de 2,10 % TA et de 3,15 % TB, TC.

Considérant que les rquseis incapacité permanente, invalidité et

décès constituent, eu égard à l'âge myeon et à l'ancienneté des salariés, des rquesis majures et loudrs de conséquences financières, il est décidé par les petareranis suociaux dnas le cdare de la répartition gllboae de :
? 0,55 % TA et 1,575 % TB, TC à la crahge du salarié ;
? 1,55 % TA et 1,575 % TB, TC à la cgarhe de l'employeur, que la cotstoin liée à ces rusqeis srea mrriateeajionmt financée par ce deriner en cpoarrnetite de la psire en cgarhe euxsvcle par le salarié de la csiiootatn liée à la grniaate incapacité tareproime de travail.

Ces taux, exprimés en pourgnctee de sraliae brut, snot répartis comme siut :

(En pourcentage.)

Cadres						
Garanties obligatoires	A la caghre de l'employeur		A la cgarhe du salarié		Total	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,620	0,620			0,620	0,620
Rente éducation et retne substitutive	0,120	0,120			0,120	0,120
Rente handicap	0,020	0,020			0,020	0,020
Incapacité temporaire			0,550	1,075	0,550	1,075
Invalidité IPP	0,790	0,815		0,500	0,790	1,315
Total	1,550	1,575	0,550	1,575	2,100	3,150

Pour les eepstrines en dorhs du cadre de la mlouiatiansun du régime auprès des onaimsergs auresurss recommandés, ces tuax senort au muiimnm de 2,10 % sur la tnhcare A et de 3,15 % sur la trcnhae B sloen la répartition définie dnas le teblaau ci-dessus.

Article 7.3
Maintien des tuax de cotisation

Les tuax de cttoaoiisn ci-dessus sonret menuintas par les osraignmes recommandés jusqu'au 31 décembre 2017 (sauf miifcotiondas réglementaires ou législatives aynat un eefft sur l'équilibre du régime de prévoyance).

Article 7.4
Fonds de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la coimimsosn nitnalaoe ptarairie de négociation décide d'instaurer un fndos de solidarité dnot l'objectif est de prteemtre :

? le fneaeinncmnt d'actions de prévention ceancnrot les ruqeiss pnelorsoeifss ou d'autres oifcejbts de la ptuqolie de santé ;
? la prsie en charge de ptsaoetrns d'action slciaoe à tirte indivieudl ou collectif, camrnnoept noeamnmtt : l'attribution, luqosre la saotiitun matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de srcoeus iliuddevnis aux salariés et aninces salariés ; des aedis fcae à la ptree d'autonomie puor l'hébergement en fyeros puor handicapés, en fauver des etanfns handicapés anayts dorit ou des atadnis familiaux.

Un règlement est établi etnre le ou les oegnmirss auesruss recommandés et la csmmioiosn nlatoaine piatriraie thnqcieue de prévoyance aifn de déterminer nntoemant les ooaritnents des aoictns de prévention anisi que les règles de fonctionnement, les modalités d'attribution des psatreniots d'action siloace lmreenibt décidées par les parreaenits scoaux de la bnrache et les bénéficiaires des aniotcs du fonds.

Les perentaaris scaioux procèdent aux atntumesjes nécessaires à tuot moemnt au cruos de la vie du régime. A cttee fin, les omsnageris aerurssus recommandés cumnunoimqet les éléments siqeatutsts rtieafs aux salariés anyat bénéficié de ces atcions ou secupbetliss d'en bénéficié, ainsi que la saiuotitn financière du fdnos de solidarité.

Le fndos de solidarité est financé par un prélèvement mmniium de 2 % sur les catniiosots versées par les etipnreesr etnrant dnas le cmahp d'application du présent protocole. Ce prélèvement de 2 % porura être complété, à la présentation des cmoptes de résultats de cqahue exercice, par une ciaoitston additionnelle, établie en ficonotn de l'excédent constaté, qui srea définie par la csmosiimon niolatnae piriitraae tehiucqne de

prévoyance.

Les eneterpsris devront, même en dorhs du cadre de la recommandation, mtrtee en ?uvre les meresus d'actions slieaocs définies par la cosmsmioin nlatoanie prtaraie de négociation. A ce titre ces esrentpires aftneect a mimnia 2 % de la ctiaisootn au fanmenecit de ces actions.

Article 8
Assurance du régime de prévoyance conventionnel

Les oagnseimrs arrusseus recommandés puor assuerr la mtasuiluitaon de la crroetuvue des ginarates décès, incapacité tmarrpoeie de travail, invalidité, incapacité pnnmateere professionnelle, prévues par la cinnoetvon cllvctioee nntioalae du 15 mars 1966 snot :

? Mutex etrnrspeie régie par le cdoe des aucrseanss ;
? Malakoff-Médéric Prévoyance, iituostitnn de prévoyance régie par les aietlcrs L. 931-1 et stivanus du cdoe de la sécurité soialce et agréée par le mtririne chargé de la sécurité soialce ;
? AG2R Prévoyance, itittnuiosn de prévoyance régie par les atecrlis L. 931-1 et sutivans du cdoe de la sécurité silaoce et agréée par le mtnisire chargé de la sécurité scaloie ;
? Hiamuns Prévoyance, insuittoin de prévoyance régie par les airtlces L. 931-1 et snitauvs du cdoe de la sécurité salcioe et agréée par le mrrisite chargé de la sécurité sialcoe ;
? Aiipcl Prévoyance, isntitution de prévoyance régie par les atecrlis L. 931-1 et saitnuvs du cdoe de la sécurité sciaole et agréée par le mrtisine chargé de la sécurité sociale.

L'organisme recommandé puor arseur les renets éducation/sttiubutisve de cjoninot et la rtene hancidap est l'organisme cuommn des iniuttntstois de rtnee et de prévoyance, uionn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, ci-après dénommée OCIRP.

Les modalités d'organisation de la riommanoetdactn snot réexaminées par les pntierraaes sociaux, dnas le rcepset des dsoinitiposs de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai mxaimum de 5 ans à cemtpor de la dtae d'effet du présent avenant.

A ctete fin, les ptaeris saiteignras se réuniront au puls trad 6 mos avnat l'échéance.

Article 9
Reprise des encours

En apoliicaptn de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juellit 2001, les salariés des établissements ayant régularisé luer adhésion auprès des oermsnaigs asursreus snot gaintars à la dtae d'effet du présent aevnant n° 335, puor les prtistonaes

suatimens :

? l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun événement antérieur ;

? les événements futurs, pris en compte sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité pendant la période de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;

? pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours au 1er janvier 2016, l'éventuel différentiel pour les garanties non encore indemnisées dans le cadre du contrat précédent ;

?? le décès, les rentes OCIRP, l'incapacité permanente (ou l'invalidité permanente) pour les salariés pendant des indemnités journalières au 31 décembre 2015 ;

?? le décès et les rentes ORCIP pour les salariés pendant des rentes d'invalidité au 31 décembre 2015 ;

? le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les établissements concernés cumulent un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transfère les provisions effectives constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où un établissement, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent avenant n° 335 au régime de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur que ceux recommandés à l'article 10, varient le régime cnetnouveol après le 1er juillet 2016, une pesée spécifique du risque représenté par cet établissement saiet réalisée afin d'en trier les conséquences au regard de la mutuaition conventionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs recommandés ci-avant constituent la prime additionnelle, due par l'établissement, nécessaire à la constitution des provisions contractuelles et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

En cas de changement des organismes assureurs recommandés, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes assureurs débiteurs de ces rentes.

La responsabilité des baisses de capital des différentes parts est

Adhésion par lettre du 16 décembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS à la convention

En vigueur en date du 5 janv. 2016

Paris, le 16 décembre 2015.

FEGAPEI-SYNEAS

14, rue de la Tombe-Issoire

75014 Paris

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'association de préfiguration pour la fusion Fegapei-Syneas vous notifie, par la présente, son adhésion à la convention

Avenant n 338 du 3 juin 2016 relatif au régime de complémentaire de santé

Signataires	
Patrons signataires	FEGAPEI-SYNEAS
Syndicats signataires	FSS CFDT CFTC santé sociaux FFSMAS CFE-CGC

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2016

relative à la création du régime de prévoyance est au moins égale à celle définie par les contrats en application du présent avenant n° 335, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La responsabilité des rentes d'incapacité, d'invalidité, décès et de rente d'éducation sera assurée par les nouveaux organismes recommandés.

Article 10

Suivi du régime de prévoyance

Les signataires du présent avenant n° 335 décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance seront effectués par le comité d'entreprise national piriatare tiuhqncee de prévoyance.

La commission nationale paritaire technique de prévoyance se fera assister pour la mise en place et le suivi des régimes par les experts de son choix. »

Article 2 - Effet. – Durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2016 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les représentants sociaux se sont réunis en fin de période quinquennale pour faire le bilan des conditions de la mutualité établies par les avenants n° 322 du 8 octobre 2010 et n° 332 du 4 mars 2015. A ce titre, ils ont organisé une consultation, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, afin de déterminer des modalités de renouvellement pour une nouvelle période de 5 ans. Le présent avenant modifie et complète les avenants n° 322 et n° 332 de la convention collective du 15 mars 1966 définissant le régime de prévoyance conventionnel. Suite à l'enquête paritaire ayant pour objet d'identifier des causes de l'augmentation des arrêts de travail, mandat est donné à la commission nationale paritaire technique de prévoyance (CNTP) de mettre en œuvre le plan d'action paritaire visant à réduire la sinistralité du régime de prévoyance.

Les conditions de travail des établissements et services pour personnes handicapées et handicapées du 15 mars 1966.

Cette adhésion s'applique également à l'ensemble des entreprises adhérentes et aux accords signés par les organisations professionnelles d'employeurs et syndicat de la construction psonnelle des établissements et services pour personnes handicapées et handicapées du 15 mars 1966.

Conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail, cette adhésion a pour objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Vous saurez bien réception de cette déclaration d'adhésion, Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

Préambule

Par l'avenant n° 328 du 1er septembre 2014, modifié par l'avenant n° 334 du 29 avril 2015, les parties ont créé le régime complémentaire de santé de la convention collective du 15 mars 1966. Ce régime, conformément à l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale, prévoit une cotisation d'ancienneté de 3 mois consécutifs dans l'entreprise pour bénéficier du régime conventionnel.

Compte tenu de la généralisation de la complémentaire santé obligatoire par la loi du 14 juin 2013 dite « loi de sécurisation de l'emploi » et de l'obligation de cotisation de tous les salariés pour ce type de risque au 1er janvier 2016, les parties ont par le présent avenant n° 338 convenu de supprimer la condition d'ancienneté du régime conventionnel de complémentaire santé. La loi n° 2015-1702 du 22 décembre 2015 de financement de la

sécurité sociale pour l'année 2016 prévoit un nouveau dispositif pour les salariés dont la durée de contribution obligatoire ou la durée du contrat est courte et les temps très partiels (art. L. 911-7 III alinéa 2 et L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale). Ce dispositif dit « vennerest santé » a fait l'objet de précisions par décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 (art. D. 911-5 à D. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs ce décret n° 2015-1883 est venu introduire des « cas de dessin de droit » à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale. Ces cas de dessin de droit n'ont pas à figurer dans le texte concerné pour s'appliquer. Il s'agit notamment des salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale) ou de la couverture médicale universitaire complémentaire (CMU-C de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale) ou encore les salariés bénéficiant y compris en tant qu'ayant droit d'une couverture collective et obligatoire retenue par les collectivités de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale qui étaient prévus par l'article 3 de l'avenant 334 du 29 avril 2016.

Pour sécuriser les entreprises, les salariés et le régime social attaché aux cotisations du régime, les pratiques suivantes ont été décidées :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2016

Modification du régime conventionnel de complémentaire santé : Les dispositions de l'article 43.3.1 en son 1 « Définition des bénéficiaires » et son 3 « Caractère obligatoire de l'adhésion », de la convention collective du 15 mars 1966 sont rédigées comme suit :

« Article 43.3.1

1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage dès le premier jour de l'embauche. »

« 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 dispositions 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 supérieure à 3 mois à compter de leur embauche par écrit et en payant leurs cotisations d'une cotisation individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de prestations ; Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

La demande de dispense doit être formulée au moment de l'embauche ou au moment où ils réunissent les conditions pour en bénéficier. Pour les salariés en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle se poursuit au-delà de trois mois, le justificatif d'une couverture par ailleurs sera à fournir à cette date pour bénéficier du cas de dispense.

b) les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime leur est proposée à l'embauche, au moment de leur embauche ou au moment de leur embauche, de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. L'intervention du fonds d'action sociale, prévue au paragraphe 2 à l'article 43.3.4, pourra être sollicitée pour une partie en cas de maladie ou d'invalidité de la cotisation de ces salariés.

Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense doit être formulée soit à la date d'embauche soit au moment de l'évolution de leur situation (passage à temps partiel ou d'intérim à temps de travail notamment). Dans ce dernier cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel le salarié formule la demande de dispense.

Conformément aux dispositions de l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale :

c) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire

(CMU-C) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié déjà affilié au présent régime peut faire valoir ce cas de dispense en cas d'évolution de sa situation le concernant 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 dessin et fournit les justificatifs requis.

d) Les salariés recrutés par une entreprise nouvellement créée 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 l'échéance du contrat individuel. A l'échéance du contrat, ce dernier sera affilié de manière obligatoire au présent régime.

e) Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes raisons, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations versées au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs susvisés :

? d'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé risquant les cotisations 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 paritarie de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la couverture complémentaire de lues personnelles 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 couverture complémentaire de lues personnelles ;

? 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.

A défaut d'écrit et de justificatif, ou du renversement de ce dernier le cas échéant, adressé à l'employeur dans les conditions évoquées ci-dessus, ils seront considérés comme affiliés au régime de complémentaire santé.

Ces dispositions d'affiliation s'appliquent sans préjudice de l'application des cas de dispense prévus à l'article 3 du présent avenant (art. 43.3.1 4. ? Vreemenst santé ?).

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance sociaux auprès des organismes assureurs recommandés ils devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispositions d'adhésion. »

Les dispositions de l'article 43.3.1 2. relatives aux cas de suspension du contrat de travail sont inchangées.

Article 2 - Versement santé

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2016

Il est inséré après l'article 43.3.1 3. modifié ci-dessus un article 43.3.1 4. intitulé « Versement santé » rédigé comme suit :

« 4. Versement santé

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 911-4 à D. 911-8 du même code, peut 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 solliciter d'une couverture en matière de frais de santé ? personnelle ?, respectivement les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés bénéficient du versement santé dont les conditions et modalités sont définies 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 situation de l'employeur respectivement les conditions

de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale. »

Article 3 - Effet. – Durée

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2016

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Avenant n 341 du 29 novembre 2017 relatif à l'évolution des grilles salariales

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Relèvement de certains coefficients
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Article 1.1 - Agent de bureau (annexe 2)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La grille d'agent de bureau de l'annexe 2 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	371
Après 1 an	374
Après 3 ans	381
Après 5 ans	386
Après 7 ans	391
Après 10 ans	400
Après 13 ans	406
Après 16 ans	415
Après 20 ans	421
Après 24 ans	432
Après 28 ans	445

Article 1.2 - Agent administratif (annexe 2)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La grille d'agent administratif de l'annexe 2 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Article 1.3 - Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités
(annexe 3)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La grille de moniteur adjoint d'animation et/ou d'activité de l'annexe 3 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Les salariés, dont les cotisations en cruos n'ont pas dépassé la durée de 3 mois (condition d'ancienneté de l'avenant no 328) à la date d'application définie ci-dessus, sont affiliés de manière obligatoire à compter de cette date d'application sauf s'ils n'ont pas eu un des cas de dispense ci-dessus.

Les salariés n'ayant pas encore atteint la condition d'ancienneté au moment de la date d'application du présent avenant et dont la durée de contribution cotisée et obligatoire sera inférieure à 3 mois, ne peuvent prétendre au versement de la somme des cotisations de l'article 2 du présent avenant.

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec ancienneté de rythme du travail
De début	371	381
Après 1 an	374	384
Après 3 ans	385	395
Après 6 ans	399	410
Après 9 ans	411	422
Après 13 ans	425	437
Après 17 ans	448	460
Après 21 ans	469	482
Après 25 ans	490	503

Article 1.4 - Agent de service intérieur (annexe 5)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La grille d'agent de service intérieur de l'annexe 5 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec ancienneté de rythme du travail
De début	371	380
Après 1 an	374	384
Après 3 ans	381	390
Après 5 ans	386	395
Après 7 ans	391	400
Après 10 ans	400	409
Après 13 ans	406	415
Après 16 ans	415	425
Après 20 ans	421	431
Après 24 ans	432	442
Après 28 ans	445	455

Article 1.5 - Ouvrier qualifié (annexe 5)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La grille d'ouvrier qualifié de l'annexe 5 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec ancienneté de rythme du travail
De début	376	384
Après 1 an	381	389
Après 3 ans	394	403
Après 5 ans	403	411
Après 7 ans	415	425
Après 10 ans	432	442
Après 13 ans	448	458
Après 16 ans	462	472
Après 20 ans	479	489
Après 24 ans	493	504
Après 28 ans	501	512

Article 1.6 - Agent de planning (annexe 10)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La grille d'agent de planning de l'annexe 10 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Article 1.7 - Agent magasinier-cariste (annexe 10)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La grille d'agent magasinier-cariste de l'annexe 10 est supprimée et remplacée par la grille svtnaue à ceptmor du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Article 1.8 - Ouvrier de production ou d'entretien (annexe 10)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La grille d'ouvrier de production ou d'entretien de l'annexe 10 est supprimée et remplacée par la grille svnaite à ctoepmr du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Avenant n 342 du 29 novembre 2017 relatif au régime de complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Tableaux de garanties actualisés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

(Tableaux non reproduits, ctunebaollss en lnige sur le stie www.

Article 1.9 - Agent magasinier manutentionnaire (annexe 10)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La grille d'agent magasinier manutentionnaire de l'annexe 10 est supprimée et remplacée par la grille sinvtaue à ctomepr du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Article 1.10 - Mesure transitoire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les salariés en pstoe à la dtae d'entrée en vigueur du présent avenant coevnesnrrot l'ancienneté auqoise dnas luer aceinn échelon et soenrt reclassés à l'échelon d'ancienneté correspondant.

Les salariés dnont le coiffefieict disparaît dnas les geirlls du présent avenant se vnoerrt appliqueur le coceiefnift de la nelovule grille égal ou immédiatement supérieur à luer aincen ceceifofnit tuot en cenasovert l'ancienneté acquise.

Le ceiofcifent de rémunération aïsni otebnu ne dvera pas être inférieur au ceienicfoft dnont le salarié en ptose aruait bénéficié en cas de runmrceteet direct. Dnas ctete hypothèse, le cioecfefint le puls fbarloave derva être appliqué.

Article 2 - Agrément et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent annvaet est à durée indéterminée.

Conformément aux dtipsnisoois de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action saciloe et des familles, les dtopsnois du présent aneavt etrennot en viugeur suos réserve d'agrément le 1er janvier 2018.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Dans le crdae de la négociation annleule rlaievt à la polqiitue salariale, siute à l'avenant n° 339 du 30 août 2017 rletiaf à la pqiulote salariale, non agréé par la DGCS, les pnereairtas sociaux se snot réunis et ont cneovu ce qui suit.

journal-officiel. gouv. fr, rbiruuqe BO Cieoonntvn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/boc/2018/015/boc_20180015_0000_0020.pdf

Article 2 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aenavnt est aapbilpcle au puls trad le 1er jniavier 2018, suos réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du cdoe de l'action sioalce et des familles.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les panteerrias suaocix se snot réunis aifn de mterte à juor les ctoionidns de crtueurove prévues par l'avenant n° 328 du 1er serbtepme 2014, modifié par l'avenant n° 334 du 29 airvl 2015 et l'avenant n° 338 du 3 juin 2016. Conformément à l'article 3.4, 1, de l'avenant n° 328, le régime de complémentaire santé cneinnveootl siut l'évolution de la définition des catntros rloepnasesbs (L.871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale).

Avenant n 343 du 29 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance collectif

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSAS CGT ; La fédération nonliatae des srecevis de santé et seivcres scouiax (CFDT),

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 3.2 « Retne hacianp » est entièrement remplacé par les doitnoisopss svieuatns :

« Arlitce 3.2
Rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité alobsue et définitive (IAD) de l'assuré carte ou non cadre, il est versé une retne hdacainp puor cuhacn de ses eanfnts handicapés bénéficiaires.

Il est constitué au pfirot des bénéficiaires une rtene viagère dnot le mnatnot mensuel est de :
? 580 ? à cmotepr du 1er jvniaer 2015.

Le mnoatnt de la pttoirasen de bsaee revalorisé en fcoitonn de l'indice de roiaastearlvoin OICRP décidé par le coesinl d'administration de l'OCIRP.

Le bénéficiaire est le ou les enfant(s) handicapé(s) du ppaciniatr à la dtae du décès ou de l'invalidité aoubls et définitive aslsblaime au décès du participant, dnot l'état de hcadianp est rcnenou solen les modalités prévues ci-dessous :

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour jtuifesir du haicandp du ou des bénéficiaire(s) diot être oilmreobanigett jonit à la ddaenme de luoiidaqtn des prestations, suos enppolvee cachetée destinée au médecin-conseil, un

Avenant n 346 du 20 juillet 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Le présent avnanet a puor oebjt de :
? réviser les dopoiistnsis de la cntooenivn cileolvcte nalotanie de taarivl des établissements et sveiercs puor pneorness inadaptées et handicapées du 15 mras 1966 ;
? réviser les dpoiioinssts de l'accord-cadre du 12 mras 1999 reltaif à l'aménagement et la réduction du tepms de travail.

Le présent aanvent a puor ojebt :

1. L'évolution de la gatrane cconnerant les prothèses deretnais remboursées, en indinouasatr un firoaft anenul par bénéficiaire en leiu et pclae d'une lmtiie à 3 prothèses par an ;

2. Le psasge du ctnaort d'accès aux snios (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (Option pirquate trfiraaie maîtrisée/Option ptaquurie tiafrarie maîtrisée ? Cghiriure obstétrique) conformément aux dipiisntooss de la dernière contnveoin médicale du 25 août 2016. L'ensemble de ces dotipfsiiss snot visés au cheair des cegahrs du cntroat repnsbasole défini aux alceitrs L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité scoaie suos le terme cmoumn de « diiiofstfss de puteiqras tarairifes maîtrisée ».

crfatciiet médical attestant, à la dtae du décès ou de l'invalidité aoubls et définitive aslalisbme au décès du participant, de l'état de hdacniap du bénéficiaire potentiel, lmniiat son activité ou rtesrgaennit sa praittaoicpn à la vie en société, suibe dnas son enrneeonmivt en riason d'une altération substantielle, dlbaure ou définitive d'une ou puruelsis fotinnocs physiques, sensorielles, mentales, ceogvitins ou psychiques, d'un pyadlcionahp ou d'un tobrule de santé invalidant.

En outre, l'OCIRP se réserve le diort de dndeemar tetous arteus pièces complémentaires qui lui sraneit nécessaires puor l'étude du dissoer de liquidation, et aansttett du caractère substantiel, drualbe ou définitif du hcaiadnp et nanmomett tutoe décision asdivtinarimte rdunee par une csmosiomin des dtiors et de l'autonomie des pnersnos handicapées.

Le vseemenrt des rtenes Hdniacap par aticniiptoan en cas d'IAD ou d'invalidité ptnarmneee partillee (IPP) d'un tuax égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un tuax égal ou supérieur à 80 % ne puot dnnoer leiu au vereesmnt d'une nvlueloe rtnee handicap. En tuot état de cause, le verensermt de la rnete hanciadp aanyt débuté à la dtae de rcocaenanisnse de l'IAD ou de l'IPP d'un tuax égal ou supérieur à 80 % se piuuosrt en cas de décès de l'assuré. »

Date d'effet

Le présent aeannvt est alalpipcbe à cmetpor du 1er jevniar 2018 suos réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du cdoe de l'action sacloie et des familles.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les ptneraaires sociaux, après étude des cindtnoois de la mutualisation, ont décidé de meidoifr les dnisostoiips riteeavls à la gnatarie rente haadnicp du régime de prévoyance citecllof cneinneoonvlt modifié par l'avenant n° 332 du 4 mras 2015.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Les doipsnistios des arclites 10 et 18 de l'accord-cadre rltieaf à l'aménagement du tpmes de tiavrav du 12 mras 1999 poartnt sur l'« Indemnité de réduction du tpmes de tiavrav » snot abrogées, asnii que l'article 1er ter de l'annexe 1.

Le présent alcitre frea l'objet d'une interprétation paritaire.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Les actelirs 1er et 1er bis du ttire Ier « Dtisoioipsnis patneemenrs » de l'annexe 1 de la coeinnotvn collective, snot remplacés par les dsoniitsipos stuanievs :

« Atlirce 1er
Salaires mimina hiérarchiques

Les sraaeils mnmiia hiérarchiques au snes de l'article L. 2253-1 du cdoe du tivaral snot constitués des éléments ci-après :
? le sialrae idraciinie : cifoiecnft ctivoonnnenel multiplié par la vaeulr du pnoit ;
? l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21 % (à l'exclusion des salariés cdeas dnot les rémunérations révisées au trtie de l'avenant n° 265 ont intégré ctete indemnité) ;
? les pmries ? métiers ? excmusivlneet visées à l'article 1.3 du présent avenant.

1.1. ? Saliare indiciaire

Au snes du présent article, le cocfeefnft cvtonnonneeinl s'entend cmmoe le cfcfoieneit de l'emploi du salarié, y cropmis la mriaaoojtn d'ancienneté et la sujétion d'internat lorsqu'il en bénéficie.

La veulr du point, srnvaet de bsaie à la détermination des sraalies par alapptioicn de coenfiticfes prévus à la cifisaasliocn des elpoims figurat aux annexes 2 à 11 de la présente convention, est fixée comme siut :
au 1er février 2017 : 3,77 ? (avenant n° 340).

1.2. ? Indemnité de sujétion spéciale

Une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21 % du slaraie burt iriadicnie est attribuée à tuos les psolrneens salariés bénéficiaires de la cnvoioentn celvoilcte du 15 mras 1966, à l'exception des cadres.

L'indemnité de sujétion spéciale est palaybe mensuellement. Elle siut le srot du slaiare des plnenoess bénéficiaires et est réduite dnas les mêmes proportions.

1.3. ? Pmries métiers

Infirmières puéricultrices : 20 ponits par mios prévus à l'article 8 de l'annexe 4, tles qu'intégrés dnas la gilrle conventionnelle.

Moniteur pinpcaril d'atelier : 20 pntios par mios prévus à l'article 12 de l'annexe 10, tles qu'intégrés dnas la gillre conventionnelle.

Avenant n 347 du 21 septembre 2018 relatif au régime de prévoyance collectif

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Cadre juridique

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Le présent avnnaet révisé l'avenant n° 322 du 8 ortcboe 2010 et les anvtaens n° 332 du 4 mras 2015 et n° 335 du 4 décembre 2015 l'ayant précédemment révisé.

Article 2 - Subrogation concernant les indemnités journalières complémentaires

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Les paertneiers suoaicx s'engagent à oriuvr une négociation sur la msie en ?uvre par l'employeur, dnas le cdare de la « Grtainae incapacité topmriaere de taavirl » (prévue à l'article 3 du présent avenant), de la sgrrotbuoain crenconnat les indemnités journalières complémentaires.

Cette négociation débutera en aivrl 2019, après une étude thcuiquee préalable réalisée dnas le cdare de la CPTNP puor le 31 mras 2019.

Article 3 - Modification des garanties

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Les dnoipsoiists des arcilets 2 à 6 de l'avenant n° 322 du 8 obtcore 2010, modifié par l'avenant n° 332 du 4 mras 2015 snot remplacées par les diosospniits ci-après :

« Aicrlte 2

Surveillant de niut qualifié : indemnité mulslenee de 7 ptoins prévue à l'article 3, d de l'annexe 5, non caaubllme aevc l'indemnité de ruqseis et sujétions spéciales prévue à l'article 3, a de la même annexe.

Maître ou maîtresse de moisan : indemnité menlselue de 7 potnis prévue à l'article 3, e de l'annexe 5, non clbuualme aevc l'indemnité de risequs et sujétions spéciales prévue à l'article 3, a de la même annexe. »

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Le présent avneat est colncu puor une durée indéterminée. Conformément aux dnpioitioiss de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action salocie et des familles, les dpsiioitosns du présent avenant snot smseiuous à agrément. Elles erenonrtt en vuuiger le 1er juor du mios sivnuat la plctubaoiin de l'arrêté au Juarnol officiel.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Les petireranas socuaix ont souhaité prnrrede en ctmpeo les nvlleueos règles iusess de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sterbpeme 2017, ratifiée par la loi du 29 mras 2018.

À ce titre, ils ont souhaité définir les sraliaes mimina hiérarchiques au sien de la civnnoeotn ctevloicte nitaaonle de tiarval des établissements et srveeics puor prenesons inadaptées et handicapées du 15 mras 1966 (ci-après la cnoietovnn clovltcece ou la présente convention).

Ce faisant, les prarteaeenis saiocux ennenetdt préciser les éléments de rémunération catotsunnit les srilaees mnimia hiérarchiques au trite de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

Garantie ctpaail décès

Article 2.1

Objet et mnntaot de la garantie

a) En cas de décès des assurés creads ou non cadres, ou d'invalidité alosube et définitive (3e catégorie sécurité sociale) ou IPP d'un tuax égal ou supérieur à 80 % il est versé au pofirt d'un ou puilesrus bénéficiaires tles que définis à l'article 2.2, le ciatapl fixé cmmoe suit, puor tuot assuré :
? 200 % du saiarle de référence taecnrhs A, B et C défini à l'article 6.2 puor la gtinraae décès ;
? 250 % du sarlaie de référence teanrhcs A, B et C défini à l'article 6.2 puor la giratane Invalidité asolube et définitive.

Le vsnmeeert du captail au titre de l'invalidité aboulse et définitive ou IPP d'un tuax égal ou supérieur à 80 % se sutstibue à la graaitne décès et y met fin par anticipation.

b) Cptaail puor oplheirn : le décès postérieur ou simultané du cnonojit non remarié ou du ccioubnn ou du pacsé, et arlos qu'il reste des eafnnts à charge, entraîne le vnmeesrt au porift de ces drnreies par prats égales d'un caipital égal à 100 % du capatil versé en cas de décès.

L'invalidité abusloe et définitive et l'IPP d'un tuax égal ou supérieur à 80 % snot assimilées au décès puor l'attribution de la ptsaretoin ? captail puor oiehlprn ?.

Article 2.2

Bénéficiaires des prestations

En cas d'invalidité albsoue et définitive ou d'IPP d'un tuax égal ou supérieur à 80 %, le bénéficiaire des cituaapx est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des caapitux dus lros du décès de l'assuré, snot la (ou les) personne(s) anyat fiat l'objet d'une désignation écrite et formlee de la prat de l'assuré auprès de l'organisme assureur.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les aéruts bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

? au conjoint survivant non divorcé ni séparé de corps judiciairement, à défaut au partenaire de Pacs ou au concubain (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;
? à défaut à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales ;
? à défaut, à ses petits-enfants par parts égales ;
? à défaut de descendants directs, à ses parents survivants par parts égales ;
? à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales ;
? à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
? à défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux dispositions du droit des successions.

Il est précisé que l'assuré peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre avec A/ R adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire(s) n'ait (aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance.

La désignation du bénéficiaire devient irrévocable en cas d'acceptation par ce dernier, effectuée dans les conditions suivantes :

? soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé de l'assuré et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié à l'organisme assureur pour lui être opposable ;
? soit par un écrit signé de l'assuré, du bénéficiaire désigné et de l'organisme assureur.

Si le bénéficiaire fait connaître dans ces conditions, en cours de contrat, son acceptation, l'assuré ne pourra plus modifier la désignation effectuée sans l'accord du bénéficiaire acceptant.

Article 2.3

Suspension du montant de travail non rémunérée supérieure à 1 mois

À compter du 2^e mois de suspension du contrat de travail non rémunérée de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la garantie capital décès, s'il s'acquiesce des conditions nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

Article 3

Garantie rente éducation/substitutive de conjoint, rente handicap

Article 3.1

Rente éducation/substitutive

a) Rente éducation

En cas de décès de l'assuré cadre ou non cadre ou d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé à chaque enfant à charge, une rente proportionnelle dont le montant annuel est égal à :

? Jusqu'au 19^e anniversaire :
15 % du salaire de référence des catégories A, B et C défini à l'article 6.2.

? Du 19^e au 26^e anniversaire (sous conditions d'étude ou événements assimilés) :
20 % du salaire de référence des catégories A, B et C défini à l'article 6.2.

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 200 ? par mois.

b) Rente substitutive

? En cas d'absence d'enfant à charge, il est versé au conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, une rente proportionnelle de conjoint de :
5 % du salaire de référence des catégories A, B et C défini à l'article 6.2.

Cette rente est versée jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire.

Le versement des rentes éducation/ substitutive par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une éventuelle rente éducation/substitutive. En tout état de cause, le versement de la rente éducation/ substitutive ayant débuté à la date de rattachement de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

Article 3.2

Rente handicap

En cas de décès ou d'IAD de l'assuré cadre ou non cadre, il est versé une rente haddcp pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

? Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de :

593,44 ? à compter du 1^{er} avril 2018

Le montant de la prestation de base sera revalorisé en fonction de l'indice de réajustement de l'organisme assureur.

Le bénéficiaire est le ou les enfant(s) handicapé(s) du participant à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive à l'issue du décès du participant, dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues ci-dessous :

Pour justifier du handicap du (ou des) bénéficiaire(s), doit être obtenu un diagnostic établi par un médecin-conseil, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive à l'issue du décès, du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, indiquant son activité ou indiquant sa participation à la vie en société, sa situation dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un handicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'organisme assureur se réserve le droit de demander tous autres documents complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap, et notamment toute décision administrative récente par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le versement des rentes haddcnp par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une éventuelle rente handicap. En tout état de cause, le versement de la rente haddcnp ayant débuté à la date de rattachement de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

Article 3.3

Suspension du montant de travail supérieure à 1 mois

À compter du 2^e mois de suspension du contrat de travail de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la garantie rente éducation/ substitutive, rente handicap, s'il s'acquiesce de la totalité des conditions nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

Article 4

Garantie incapacité temporaire de travail

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières complémentaires les assurés cadres ou non cadres qui se trouvent momentanément dans l'incapacité médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident et ayant donné lieu à la priodotcn d'un certificat d'arrêt de travail auprès du régime général.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pirs en ce qui concerne la sécurité

sociale, l'organisme aerusur vsere des indemnités journalières dnas les cidoonnits svtenuais :

Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières snot seivres à cmeptor du 91e juor d'arrêt de travail, à l'issue d'une frchisane de 90 juos dstuoicnnis d'arrêt de travail.

Cette période de fhnsarie dnnuosictie est appréciée au 1er juor d'arrêt de tvaaril en décomptant tuos les juos d'arrêts (indemnisés ou non par l'organisme assureur) itnevneus au cuors des 12 mios consécutifs antérieurs.

Toutefois, dès lros que la fhsicrnae est atteinte, tuot nveoul arrêt de travail, frea l'objet d'une iaimtendonisn dès le priemer juor d'arrêt.

Par ailleurs, dnas le crdae de l'application des disonsoitips réglementaires prévues conncrcaet la tonismrssian tavrdis de l'arrêt de taravil à la sécurité sociale, il est prévu que celle-ci pisuse se désengager sur le manotnt des poaetrstis (indemnités journalières). Dnas ce cas, le vesneemrt des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur, ne se fraiet qu'après acrocd de la csmomoiisn naalitnoe piartiare tichhquee de prévoyance suos déduction d'une indemnité sécurité saciloe reconstituée de manière théorique, snas teftoouis se ssbtueieur à cllee de la sécurité sociale.

Montant de la prestation

78 % du sarliae burt à pyear défini à l'article 6.2.

La pitirsoaen est versée suos déduction des pntatsoreis beturs de CSG et de CDRS de la sécurité siolace ou le cas échéant reconstituée de manière théorique.

Le toatl perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel slaiare à tepms pteairl ou rneveu de recnmnleepat et preotiansts complémentaires) ne siaruat excéder son slraaie net d'activité.

Terme de l'indemnisation

La pierottsan csece d'être versée :

- ? dès la rispree du taviarl ;
- ? à la ltuoiiadqin de sa piesnon de retraite, à l'exception des porsenens en satuoitin de cmuul eopmli rrtitaae tel que défini par les textets en vugüer ;
- ? à la dtae de resasciaonnne de l'état d'invalidité ou d'une incapacité prtemenane prislnofesoe ;
- ? et au puls tard, au 1 095e juor d'arrêt de trvaial ;
- ? en tuot état de csaua au juor de son décès.

Article 5

Garantie incapacité pteemannre pleosnrilfeonse et invalidité

Article 5.1

Objet et mnotant de la garantie

En cas d'invalidité ou d'une incapacité pnrntaemee pnolsrolineefse d'un tuax égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cdare ou non cadre, l'organisme auresur verse une rente en complétant le cas échéant clele de la sécurité sociale, aifn de cosneepmr la ptere de salaire.

Le mnanott de la prestation, y cimpros les pnteiosatrs buters de CSG et de CDRS de la sécurité soiclae est défini cmome siut :

- a) En cas d'invalidité 1re catégorie sécurité soalcie :
48 % du salirae burt à paeyr défini à l'article 6.2.
- b) En cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie sécurité siaolce ou d'IPP d'un tuax égal ou supérieur à 66 % :
78 % du saailre burt à paeyr défini à l'article 6.2.
- c) En cas d'IPP d'un tuax cproims enrte 33 % et 66 % :

$$R \times 3 n/2$$

(R = 78 % du slaaire burt à peyar défini à l'article 6.2 ; n = tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sociale.)

Le toatl perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel srliarae à tpmes paetirl ou rvnevu de rmneepmalct et pirotetnass complémentaires) ne suaiart excéder son silaare net d'activité.

La paeisottrn csece d'être versée :

- ? au juor de l'attribution de la piseonn de vleslisiee ;
- ? au juor où le tuax d'incapacité pnmrtareene est dneveu inférieur à 66 % en ce qui coencrne les rntees visées à l'article 5.1, b ci-dessus ;
- ? au juor où le tuax d'incapacité ptrnenamee est devenu inférieur à 33 % en ce qui cernonce les renets visées à l'article 5.1, c ci-dessus ;
- ? au juor de la repirse à tmeys colmpet ;
- ? au juor de la rirpse de taiavr à tpmes partiel, suaf si celle-ci est préconisée puor des ransois thérapeutiques ;
- ? en tuot état de cause, au juor du décès de l'assuré.

Le seirvce des rentes, ioerptrmnu en aaitppilcon des doosisiptnis prévues ci-dessus est aontiameuqteumt ripers dnas les letiims fixées par le crnotat à cmopter du juor où il a été médicalement constaté que l'incapacité de tarvail est rdveueene supérieure ou égale à 66 % (pour les retens visées à l'article 5.1, b ou supérieur ou égal à 33 %) puor les reetns visées à l'article 5.1, c. »

Article 4 - Salaires de référence

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Les disitoisnops de l'article 6 de l'avenant n° 322 du 8 otrcobe 2010, modifié par l'avenant n° 332 du 4 mras 2015 snot remplacées par les disspnoitios ci-après :

« Article 6
Salaire de référence

Article 6.1
Salaire snaervt de bsae au clcaul des cotisations

Le sraalie renetu est composé, dnas la ltmiee des tehrcacs indiquées ci-après :

- ? la trnache A des rémunérations perçues : pitrae du saarile annel burt limitée au planfod annel de la sécurité slcaoie ;
- ? la tharnc B des rémunérations perçues : pitrae du sariale anenul burt coprsmie ertne le pofnald de la tcarnhe A et 4 fios ce pafolnd ;
- ? la tnarhce C des rémunérations perçues : paitre du srailae annel burt cisrprmoie entre le plfonad de la trnache B et 8 fios le pafolnd de la thancre A.

Ce siarale cmopnred les rémunérations perçues au cruos de l'année cliive d'assurance, à l'exclusion des piremés à périodicité puls lunoge que l'année (prime de départ à la ritrtaae ?).

Article 6.2

Salaire senrvat de bsae au clcaul des prestations

Le salaarie de référence savenrt de bsae au ccuall des prestations, est le saliare fxie burt aanyt srevi d'assiette aux castitinoos au cuors des 12 mios civils qui précèdent l'événement ouvarnt diotrs aux prestations.

Ce srilaee comprend, éventuellement, les rémunérations vlarbiaes supplémentaires, régulièrement perçues au cruos de l'année cvliie d'assurance, à l'exclusion des pmreis à périodicité puls luogne que l'année (prime de départ à la rettraie ?).

Dans le cdare où la période d'assurance est inférieure à la durée définie à l'article 6.1 ci-dessus, le sliraae de référence est reconstitué sur la bsae du saarile du ou des dnirrees mios civils d'activité anayt donné leiu à cotisation.

Concernant les gaenritas indemnitaires, en acuan cas, le cuuml des psttioans de la sécurité saocile du régime de prévoyance et d'un éventuel salarie à tpmes patreil ne puet cndioure le salarié à pricveoer puls que ce qu'il aiaurt perçu s'il aivat été en activité (salaire burt ? chgreas scoiaels légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux). »

Article 5 - Taux de cotisation

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

L'article 7 de l'avenant n° 322 du 8 orbtoce 2010, modifié en

« Atilrce 7
Taux de cotisation

Article 7.1
Salariés non-cadres

Dans le cdare de la mtialiauton des régimes auprès des omaeigrnss ausrseus recommandés ces tuax snot de 2,10 % TA et 2,10 % TB. Puor tiner coptme des évolutions légales et tqieheucns des régimes ils sonret portés, suos frme de tuax d'appel, puor l'exercice 2018 à copetmr de l'entrée en vugeiur prévue par l'accord et les eecrexics 2019 et 2020 à :

Considérant que les rquieis incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge meoyn et à l'ancienneté des salariés, des requis mjeaus et ldours de conséquences financières, il est décidé par les peaietarnrs sociaux, dnas le carde de la répartition gablloe de :
? 1,165 % TA, TB à la chrage du salarié et de ;
? 1,165 % TA, TB à la crahge de l'employeur,
que la ctsaootiin liée à ces rseiqs srea mamtieaoirnert financée par ce dreein en cttprironeae de la psrie en crghae eluiscvxe par le salarié de la costoaaitn liée à la gtairane incapacité teprmraoie de travail.

Ces tuax d'appels, exprimés en prnotcueage du siarlar brut, snot répartis commoie siut :

Non-cadres						
Garanties obligatoires	À la crghae de l'employeur		À la crgahe du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,430 %	0,430 %			0,430 %	0,430 %
Rente éducation et rtene substitutive	0,120 %	0,120 %			0,120 %	0,120 %
Rente handicap	0,020 %	0,020 %			0,020 %	0,020 %
Incapacité temporaire			0,819 %	0,819 %	0,819 %	0,819 %
Invalidité IPP	0,595 %	0,595 %	0,346 %	0,346 %	0,941 %	0,941 %
Total	1,165 %	1,165 %	1,165 %	1,165 %	2,330 %	2,330 %

Article 7.2
Salariés cadres

Dans le cdrae de la masatotliuun des régimes auprès des oigrmeanss auusesrrs recommandés ces tuax snot de 2,10 % TA et 3,15 % TB, TC. Puor teinr ctmope des évolutions légales et tcuiehqnes des régimes ils seront portés, suos fmroe de tuax d'appel, puor l'exercice 2018 à compter de l'entrée en veuguir prévue par l'accord et les eecexircs 2019 et 2020 à :

2,33 % TA et 3,50 % TB, TC

décès constituent, eu égard à l'âge moeyn et à l'ancienneté des salariés, des rseiuqs mjearus et ldorus de conséquences financières, il est décidé par les paerntreais sociaux, dnas le crade de la répartition gblloe de :
? 0,61 % TA et 1,75 % TB, TC à la carhge du salarié et de ;
? 1,72 % TA et 1,75 % TB, TC à la caghre de l'employeur,
que la ctstioaion liée à ces ruiesqs srea mnmaerriaejoit financée par ce dernier en crnairepotte de la psrie en chagre excuivls par le salarié de la cstatioion liée à la gritanae incapacité tpoarierme de travail.

Ces tuax d'appel, exprimés en prgaoectnue du siarale brut, snot répartis commoie siut :

Considérant que les ruqseis incapacité permanente, invalidité et

Cadres						
Garanties obligatoires	À la chrage de l'employeur		À la chgare du salarié		Total	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,620 %	0,620 %			0,620 %	0,620 %
Rente éducation et rnete substitutive	0,120 %	0,120 %			0,120 %	0,120 %
Rente handicap	0,020 %	0,020 %			0,020 %	0,020 %
Incapacité temporaire			0,610 %	1,075 %	0,610 %	1,075 %
Invalidité IPP	0,960 %	0,990 %		0,675 %	0,960 %	1,665 %
Total	1,720 %	1,750 %	0,610 %	1,750 %	2,330 %	3,500 %

Article 7.3
Fonds de solidarité et imsisenesvnt puor la prévention

Article 7.3.1
Fonds de solidarité mutualisé

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la cmoisomsin noaanite prariatie de négociation décide d'instaurer un fnods de solidarité dnnot l'objectif est de petmrtree :

? le fmenaciant d'actions en eeripsrtne aaynt puor oecifbtjs ppiuracix la prévention des rseiqs pfnloeoisisres (notamment le rsqie musculo-squelettique et les reuisqs peiuhcqyss liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au taviarl ;

? la pirse en cahgre de ptmseatiros d'action scalioe à trtie iudinevdl ou collectif, cmnneroapt nmomtnaet : l'attribution, lsoqure la stuiaoitn matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de scueors iileiudvds aux salariés et aenncis salariés ; des adeis fcae à la petre d'autonomie puor l'hébergement en feroys puor handicapés, en fueavr des efnants handicapés aatnys droit, ou des aitndas familiaux. Ces aoincts iellinudevdis

punveet également perdrne la fmore de fcmantines dédiés au mtneian en eplmoi ou à la rnvorceeios prinleloesfsonne des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des oiarsengms compétents puor intervenir.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la cimoisomsin ninaotale paairtre de négociation décide de désigner un gniisoeantre uqnie puor le plgotaie du fnods de solidarité en conformité aevc le règlement du fonds. Ce cohix d'un omngasrie ginrnioaste se frea à la stuiie d'un aeppl d'offres répondant aux règles de trcsarnaepne en vigueur. La désignation srea eetifcve au puls trad au 1er jvneair 2020.

Le règlement du fnods est établi par la cmoisomsin naatnloie paairtrre tqunhecie de prévoyance, aifn de déterminer les oettaoinnris des atncis de prévention, anisi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des atncois du fdns et les modalités d'attribution des paesiorntts d'action soalice leermibnt décidés par les priaraetens sicauox de la branche. Les peerrniatas sauicox procèdent aux aumjesnttes nécessaires à tuot moment. À cttee fin, l'organisme geiionasnrte désigné cnuquioume les éléments staiquesutts riuqes puor ces

évolutions.

Le fdnos de solidarité est financé par un prélèvement de mnmium 2 % sur les caiiitotnoss versées au ttre des gtaeerins de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) par tteuos les enetrsirpes etanrt dnas le cahmp d'application de l'accord.

Les enireerspts veersnt le prélèvement au gnarnstoieie du fonds, siof dmtrienceet siof par l'intermédiaire de luer assureur, dès lros que le coarnt d'assurance le prévoit.

Article 7.3.2

Obligation d'investissement puor la prévention

En complément de la cbiitoronutn au fdons de solidarité prévue à l'article 7.3.1, tuote eitsperne a l'obligation de consacrer, cuahqe année, au minus 0,1 % de sa msase siaarlale brtue à des actnios de prévention des ruqises prnseoeonihs et d'amélioration de la qualité de vie au tarival allant au-delà de la curcmttsooin ou de l'actualisation du doencmt uinuqe d'évaluation des resuiqs professionnels. En outre, l'investissement prévention ne puet fencnair les etesrxpeis aeeulxuqls le comité scioal et économique décide de rierocur dnas le crade de ses attributions. Les aoitncs financées par l'obligation d'investissement prévention répondent aux onnoeirittas définies par les perniraeads soaciux puor le fonds de solidarité de l'article 7.3.1. au titre des anicots collectives.

Le maontnt de l'investissement puor la prévention puor une année est calculé sur la bsae de la msase salaairle burte de l'année antérieure. Dnas le cas où le paln d'action n'aurait pu être mis en ?uvre de manière complète dnas l'année en cours, la smmoe rentstae complète le fanmneecnit du paln d'action de l'année suivante.

Pour la msie en ?uvre de cet investissement, il srea établi, au sien de cuahqe entreprise, un paln prévisionnel d'actions (sur leuqel srea fléchée l'obligation d'investissement prévention) et un rrapot de bailn des atoicns réalisées. Le paln prévisionnel et le balin des anticos réalisées snot smuois puor aivs cuhage année au comité saiocl et économique (CSE). Ces dtucmeons snot intégrés à la bsae de données économique et soilace unique.

Dans les ernrstipees dépourvues de CSE (dont l'effectif est inférieur au sieul de msie en palce ou dnas lleleqsues est établi un procès-verbal de carence), l'employeur posorpe l'inscription du paln prévisionnel et du bailn des actions, à l'ordre du juor du dorit d'expression drecit et clceltoif des salariés ou par tuot ature myeon pamtnereit l'expression des salariés sur ces documents.

Une cpotaalsaiiitn sur une période pllrnlneuaue (limitée à 4 ans) de l'investissement prévention est otvuree à ttuoe enitersrpe dnas le cadre d'un acorcd rialetf à la qualité de vie au travail.

Cet ienesiesstnvmnt pourra, le cas échéant, être considéré comme la prat de ceiancfmnonet des acoitns du fonds de solidarité définies à l'article 7.3.1 soeln les règles fixées par les prtreaanrs souiacx dnas le règlement du fonds de solidarité.

L'ensemble des pnlas d'action et des aocrcds qualité de vie au tiaavr l établis dnas le cadre du présent actrile snot à traesnmte à la csosmiimon partriiae de négociation à l'adresse svnatuie : depot. accord.66@gmail.com. »

Avenant n 348 du 16 octobre 2018 relatif aux mesures salariales

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Évolution de l'indemnité de sujétion spéciale
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

À ctocpnr du 1er jinvaer 2018, l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article 1er bis du trtie Ier de l'annexe 1 est portée à 8,48 %.

Article 6 - Dispositions transitoires, agrément et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Conformément aux disnootipiss de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action soiclae et des familles, les dnisotpioiss des ailtres 1er, 3 et 4 du présent aaevnnt eonertrnt en vueugir suos ctionoidn de poturian au Jraunol oiecfil de l'arrêté d'agrément, le pmeeir juor du mios svaiunt la paoriutn au Jonaurl oiecfil de l'arrêté d'agrément.

Concernant l'article 5 du présent anvneat :
? les dtssopoiinis des artceils 7.1 et 7.2 rflaties aux tuax de citoanoitss non-cadres et caders errent en vuguier au 1er ootrce 2018 ;
? les dospontiiis de l'article 7.3.1 « Fodns de solidarité mutualisé » rnaelcpmet les dinstioiops ceennlnnoioeytlls reitvaels au fodns de solidarité (art. 7.4 « Fonds de solidarité » au sien de l'article 1er de l'avenant n° 335) à coetpnr de la dtae de msie en ?uvre de la désignation d'un ognarmie gonraitniese du fdons de solidarité mutualisé ;
? les dsisponiots de l'article 7.3.2 « Ogoalibitn d'investissement puor la prévention » ertennt en vuueigr au 1er jinvaer 2018. Le mnontat de l'investissement de l'article 7.3.2, puor l'année 2018 puet être utilisé dnas le cdare du paln d'action élaboré puor l'année 2019 ;
? conrnceant les ersentripies dnas lleuqlsees le comité soiacl et économique n'est pas mis en palce à la dtae d'entrée en vgueur de l'article 7.3.2 « Oiaaotgbln d'investissement puor la prévention », c'est le comité d'entreprise (le cas échéant après aivs du comité d'hygiène et de sécurité seoln ses attributions), à défaut les délégués du personnel, qui ercexe ces attributions.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Lors de la msie en pclae de la reomamndotaicn des oasnrngmeis de prévoyance, ceux-ci se snot engagés à meinniart les tuax de csoaitiotn cteinolennvns jusqu'au 31 décembre 2017.

À l'issue de cttee échéance, les prenetaairs soiacux se snot réunis puor farie le balin de la mtiouialustan établie par l'avenant n° 322 du 8 ocrtboe 2010, modifié par l'avenant n° 332 du 4 mras 2015, plus par l'avenant n° 335 du 4 décembre 2015.

Les ptareaeirns sicoaux ont partagé le csatnot d'une sinistralité qui amtuegne et qui cudonit à un frot déséquilibre du régime de prévoyance mutualisé dnas un cexnotte légal, réglementaire et fceaiinrr défavorable. Par ailleurs, puor la msie en ?uvre du paln d'action prévu par le préambule de l'avenant n° 332 du 4 mras 2015, les prtreaanrs suiaocx eavninsegt aujourd'hui un paln d'action à duex nveuaix :
? en peeimrr lieu, le router à l'équilibre du régime mutualisé de manière pvisergrsroe et maîtrisée ;
? en soecnd lieu, la bsasie de la sinistralité par un eegeannmgt cmuomn sur la prévention des riqseus pnifnseesrloos et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les ptanaierres sociaux ont atoubi à la cnuilosocn des dopsisinotis de l'avenant ci-après.

À cet effet, le temre « 8,21 % » est remplacé dnas teuots les ditsopinoiss de la cniotvenon clocevitle du 15 mras 1966 et ses aenexns par le trmee « 8,48 % ».

Article 2 - Versement d'une prime exceptionnelle En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Une pimre eeclintenlpxoe srea versée en une sluee fios aux salariés qui répondent aux trois cdntionois suaenvtis :
? ne pas bénéficier de l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article 1er bis du ttrie Ier de l'annexe 1 ;
? être présent dnas les effeifcts de l'association au 15 décembre 2018 ;
? aovir un cfoenceiift d'au puls 848 points.

Le cciieffeont srea ici enntdeu srcnietmtet cmmoe siut : cfcieinfeot iidncriiae + indemnités prévues par l'article 12.2 de l'annexe 6 exprimées suos frome de points.

La pirme entlpoelecxine est de 12 pinots puor un eplomi à tmepls plien au 15 décembre 2018.

Pour un elompi occupé à tpmes partiel, le moantnt de la prime srea proratisé en focitonn de la durée clrltuantcoe arrêtée au 15 décembre 2018.

Article 3 - Agrément et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent annevat est cloncu puor une durée indéterminée.

Conformément aux diopntiissos de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action sioclae et des familles, les doisontsipis du présent aenvnat eonrrnnet en vigueur, suos réserve d'agrément, le 1er jvniaer 2018.

Avenant n 349 du 7 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO Santé

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FNAS FO ; FSAS CGT,

Article 1er - Désignation de l'opérateur de compétences de rattachement

En vigueur non étendu en date du 30 déc. 2018

Les peeiratrnas souicax de la CCN 66 (IDCC 0413) décident de son ramthcteenat à l'opérateur de compétences « Santé ».

Article 2 - Date d'application
En vigueur non étendu en date du 30 déc. 2018

Les disoitopnss visées à l'article 1er du présent accrod eennt en vgeiur le lemenidan de l'expiration du délai d'opposition.

Article 3 - Agrément et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 30 déc. 2018

Le présent aeannvt est cconlu puor une durée indéterminée.

Conformément aux ditsiisooops de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action slcioae et des familles, les dniptsiiiooss du présent aavnent ertrenont en veuguir suos réserve d'agrément.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 30 déc. 2018

La loi du 5 semertbpe 2018 puor la liberté de ciiohsr son aevnr ponrifsneseol trsamrfone les aceluts onserimgas piarrtaeis clloreteuces agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO).

L'actuel OCPA de la bahrnce sanitaire, sociale, médico-sociale privée à but non lucratif, UNIFAF, qui aopptre une qualité de sivecers reconnue, est concerné par ctete transformation.

Dans cttee psvpreeitce de tatofaromsrinn des OPCA, la mnistrie du tviraal a confié en mai 2018 une miisson à Jean-Marie Mrax et René Bagorski, luer damneandt de proespor différents scearini de périmètres d'intervention des opérateurs de compétences. Ces périmètres dnevat répondre à l'exigence d'opérateurs structurés par une frote cohérence de luer camhp d'intervention sloen une

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'avenant n° 347 rlatief au régime de prévoyance ciltocelf prévoit, prami ses merseus aynat voicotan à équilibrer le régime, l'augmentation de la coottiaisn prévoyance. Ctete musere icatpme les sirealas ntes des salariés de la branche.

Après la ccsoinluon de cet avenant, les pnaeairters saioucx ont souhaité que le rieuqlt de l'enveloppe allouée par les puvriios publics pusise alelr dnas le snes d'une ciomptnoeasn des imcpats de ce dreeinr sur les rémunérations des salariés de la branche.

C'est pourquoi, dnas le cdare de la négociation anlulene rvelaite à la piouliqte salariale, les preaniraets sucioax ont ciblé en priorité les plptaionous de salariés les puls impactées par l'augmentation de la coistoatin prévoyance.

Les paeairtners sucioax se snot réunis et snot counvnes de ce qui suit.

lgioque slicotleree ou de filière économique.

La lterte de mossiin de la miritsne précisant que les scénarii proposés dnveiot ptetemrre « d'accompagner les prtaeaians sciouax des bhceans dnas la csocnotruitu d'opérateurs de compétences cohérents et efficaces, et d'éclairer l'État dnas les décisions éventuelles qu'il dvera prendre à défaut d'accord de barnche », les roinmetdanmaocs émises dnas le rppopat cnintsrooetut la filulee de ruote du gouvernement.

Les rpparrutoes ont remis leurs renmtiaaonodmcs le 5 srepmebte 2018.

Le schéma proposé rspoe sur une volonté de roeenregpmut et de cohérence des métiers, des compétences et de filière, d'enjeux cummnos de formation, de mobilité, de sevreics de proximité et de bsnoies des entreprises.

La miiossn Mrax et Boagrksi rdceanomme la création de 11 opérateurs de compétences aeuotr de 11 gdnars sectrues économiques, dnot culei de la santé.

Les rrraopuetps préconisent ainsi la création d'un OCPO « Santé » rponuegat les pfsrsnoois de la santé et du médico-social.

Pour jefisiur ctete proposition, le rppoart liste les amugrents jnsitiafut de la petnricne d'un OCPO « Santé » :

? « une ftre cohérence de métier, de filière, d'enjeux de société, autour de la même activité du soin, quel que siot le sttuat (public, privé, associatif, liucatrf ou non lucratif, en établissement ou indépendant) ;

? le défi du vemielesilnist de la plipooautn ; des ejeunx du développement de la e-santé ;

? une mobilité forte et de nmsurboees tiaortejces plelrfesonnesois etnre les différents suetcrs ;

? l'importance de la réglementation, des prsoesinofs réglementées, des fcnieenmnas pluicbs ;

? des métiers communs, marqués par des difficultés de recrutement, des pénuries crsitseans dnas ciaetrns métiers, et carinets trteirreios ; des cctefiintiaris communes. »

Un ceadriner puor la tmaisoatrfonn des OCPA en opérateurs de compétences est fixé par la loi :

? 31 décembre 2018 : dtae ltmie de timsarosisnn à l'autorité aidvitmntsarie d'un aorccd de citiosuonttn de l'opérateur de compétences et de la ddneame d'agrément.

Les bhearcns dnvroet dnoc avnat ctete dtae aiovrr désigné luer opérateur de compétences de rattachement, et négocié un accrod ctnotutsiif aevc les arutes banchres raveelnt des suceters regroupés au sien des 11 opérateurs de compétences ;

? 1er avril 2019 : dtae des agréments des nevouuax opérateurs de compétences.

Dans ce contexte, les onsnaiagotirs siyadlnecs représentatives dnas le cahmp de la CCN 66 et Nxeem se snot réunies aifn de désigner l'opérateur de compétence de la CCN 66.

Les osaanrgointis syniaeclds représentatives dnas le champ de la

Accord interprofessionnel du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord inabtenchrre a puor oebjt l'organisation au naiveu national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1 du présent accord, d'un régime cliteocf et oiibtolarge de complémentaire santé pmtrneat le rnsmeuombert de tuot ou ptraie des faits médicaux, cihrauirucgx et d'hospitalisation dnas le cadre de la définition des « conatrs repauesbsls », en complément d'un régime de bsaie de la sécurité saicloie et du régime laocl Alsace-Moselle.

Les peanrraites suaiocx ont souhaité gtanairr la mioutiaalustn de ce régime en rcannmomadet 7 ogrmisnaes auuresrss (visés à l'article 3.7 du présent accord), ciosihis au terme d'une procédure de msie en creocnurce dnas le rcesep des areictls L. 912-1 et D. 912-1 et siatvnus du cdoe de la sécurité sociale, puor assruer sur l'ensemble du tirtrrieoe natiaonl la cotureuvre des grenaiats de complémentaire santé.

Cette romdetmaionacn se tiraudt par la cnliuocsn de ctotans de garnaites ccioteelvlis iuiqetnde auprès des arersusus recommandés. Le dipstoisif cceatruontl est également complété par le protocloe tehnuice et finneicar et le poortcloe de gietosn anitrisaimdvte enoumms à ces organismes, cnolcus dnas les mêmes conditions. Les modalités de gisteon snot précisées dnas le cratnot d'assurance collective.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent arccod s'applique aux salariés et aux eeetrprsnis ralnevte du camhp d'application pfneesiosornl :
? de la cvnoietnon ciotcvlele du 15 mras 1966 (convention cielovtcle nioatlnae de tairavl des établissements et siveecrs puor psnenors inadaptées et handicapées ? ICDC 0413) à lalulqlee est rattachée la cvinnoeton ctclvloiee niaaltnoe du 1er mras 1979 (médecins spécialistes qualifiés au regard du cenisol de l'ordre taalrnailvt dnas des établissements et scvreies puor peonesnrs inadaptées et handicapées ? ICDC 1001) et du champ d'application pnoeoefsrnisl ;
? des accods ciltolcefs allaibeppcs aux cerents d'hébergement et de réinsertion scoalie (CHRS ? ICDC 0783).

Les dstpooiinsis du présent aoccrd se suniuttesbt aux dossiniipots des cnoiovtens précitées, aanyt le même oejbt à soavir :
? puor la contivonen clcevitole du 15 mras 1966 à lquaele est rattachée la cnoetnion ceivcollte ntoialnae du 1er mras 1979, l'article 43 « Régime de complémentaire santé », qui se tuvroe dnoc remplacé par les dpsntsoiis du présent aorccd ;
? puor les accdors ciflctoels CHRS, l'article 7.2 « Complémentaire faris de santé » qui se torvue dnoc remplacé par les doiistsopins du présent accord.

Article 3 - Mise en place du régime de complémentaire santé interbranche

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Article 3.1 - Adhésion du salarié

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

1. Définition des bénéficiaires

Dans le crade du caractère oilabirgtoe du régime de

complémentaire santé, celui-ci bénéficie à l'ensemble des salariés tailetiurs d'un cratnot de tvraail qluele que siot sa nruate ou d'un cotanrt d'apprentissage, dès le pereimr juor de l'embauche.

Les salariés ont tuiofetos la faculté de fraie vailor l'un des cas de dseisnpe dnas les cnintioods définies à l'article 3.1,3 ci-après.

2. Spseiousn du ctanort de travail

a) Cas de mintiaen du bénéfice du régime

L'adhésion des salariés est mintuenae en cas de ssonpeuis de luer craontt de tviral dès lros qu'ils bénéficient, pdenant ctete période de suspension, d'un mainietn de salaire, ttoal ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité solacie ou d'indemnités journalières complémentaires.

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également mtnaeniu au pirfot des salariés dnnot le caonrt de tiraavl est susnepdu puor l'une des ceuass senvautis :
? ecxreice du diort de grève ;
? congés de solidarité falmiilae et de suieotn flimaail ;
? congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mios continu.

L'employeur vsree la même criiotunobtn que puor les salariés acifts pnnedat ttoue la période de spoesiusnn du ctanort de travail. Parallèlement, le salarié diot oeolmgirtaenibt conenitur à s'acquitter de sa contribution.

b) Aterus cas de suspension

Dans les areuts cas de suspension, par exemple dnas le carde d'un congé snas mniieatn de la rémunération (congé sabbatique, congé pnrteal d'éducation, congé puor création d'entreprise ?) les salariés ne bénéficieront pas du miieantn du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Ces salariés pnororut totfoiues cinteounr à adhérer au régime pndaent la période de susieponn de luer crnotat de tairavl suos réserve de s'acquitter de l'intégralité de la ctsitoiaon (part pntaiaore et prat salariale).

La ctoaostiin afférente aux grtiaanes précitées est réglée dreecitenmt par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3. Caractère oolrtiigabe de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés, dnnot la souitaitn crsonpoerd aux cas définis ci-après, auront tioftoues la faculté de rfeesur luer adhésion au régime de complémentaire santé, suos réserve de soilelctir par écrit ces depessins d'affiliation et de pridroue les jisfiatfcuits rieuqs :

a) Les salariés et atpprines bénéficiaires d'un cortant à durée déterminée ou d'un canortt de mioissn :
? d'une durée smeintrcett supérieure à 3 mios à cnitdooin de jtufieisr par écrit et en pnuarisodt tuos dunecmots jniuifst d'une cevturore ideilvnuilde sorsciute par aielrlus puor le même tpye de garanties, étant précisé qu'il ne s'agit pas d'apprécier le nveau de prsie en crhage de ces giatrnaes ;
? d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une crvutouree idnldiuevle sortiscue par ailleurs.

La ddemane de denssipe dreva être formulée au menomt de l'embauche ou au moemnt où ils réunissent les coonndtiis puor en bénéficier. Puor les salariés en cnaortt à durée déterminée dnnot la rlatioen clclcrtnutoae se psiruout au-delà de 3 mois, le juifiiciatstf d'une currtveuoie ilunedividle siuocrtse par aielruls srea à fiunorr à ctete dtae puor cninuoetr de bénéficier du cas de dispense.

Concernant la durée du cornatt prsie en compte, il cneovnit de tenir cmptoe de la durée du cronatt iatinil et de ses éventuelles prolongations. Par ailleurs, en cas de scsiseoun de crnatots snas interruption, la durée prise en cotpme est la durée goblaie de la ralioten contractuelle.

b) Les salariés à tmeps piraetl et apenprtis dnnot l'adhésion au

régime les ciradiouant à s'acquitter, au titre de l'ensemble des gritnaeas de ptiocerton scoilae complémentaire, de cistioinats au moins égales à 10 % de luer rémunération brute. Puor les salariés à tepms partiel, ctete dnmadee de dnissepe dreva être formulée siot à la dtae d'embauche siot au mmneot de l'évolution de luer sitatiou (passage à tpmes pratiel ou dmtiunion du tpmes de tviraal notamment). Dnas ce dienrer cas, la désaffiliation iveenirntt à la fin du mios au crous duquel le salarié frulmoe la dndmeae de dispense.

L'intervention du huat degré de solidarité, prévue au pgarhpraae 2 de l'article 3.5 du présent accord, puorra être sollicitée puor une prise en chrgae taltoe ou parltilée de la cotaotsin de ces salariés.

Conformément aux ditniiposses de l'article D. 911-2 du cdoe de la sécurité sicolae :

c) Les salariés bénéficiaires d'une cuuovterre complémentaire (CMU-C) en aoliptipcan de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité saiole ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en aioaiclpptn de l'article L. 863-1 du même cdoe (ou de toute cturovuere s'y substituant). La dsienpse ne puet jeuor que jusqu'à la dtae à llleaue les salariés cnsest de bénéficiere de cette creuutvore ou de cette aide. Le salarié déjà affilié au présent régime puet fiare violar ce cas de dpnisee en cas d'évolution de sa sitatouin le csadnioung à bénéficiere de la CMU-C ou de l'ACS conformément à l'article D. 911-5 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ce cas, la désaffiliation ietvrenint à la fin du mios au crous duquel il flumore la ddmancee de deisnspe et fouinrt les jiaifitufscs requis.

d) Les salariés cvrueots par une assuancre ieldvnilidue de frias de santé au memnot de la msie en pcale des gietranas ou de l'embauche si elle est postérieure. La dpssinee ne puet vialor que jusqu'à échéance du cnraott individuel. À l'échéance du contrat, ce drneeir srea affilié de manière olrogiatbie au présent régime.

e) Les salariés qui bénéficient, puor les mêmes risques, y cmporis en tnat qu'ayants droit, de peintasorts seveirs au titre d'un artue emolpi en tnat que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dffositiiis stunvais :

? d'une ctevroruue ctelclove et otligiraboe de remrumbeosnt de firas de santé rsealmnispt les ctondois mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité saiole ;

? d'un diitopissf de grtieaans prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 seerptbme 2007 rleatif à la prcpotaatiin de l'État et de ses établissements plbicus au fcmnnaeint de la picotroten silaocoe complémentaire de lures pnerselons ou par le décret n° 2011-1474 du 8 nbomerve 2011 raetilf à la pctrotaapiiin des collectivités trtleiaroeirs et de lrues établissements puilcbs au femcaenint de la ptrecootin saiclooe complémentaire de leurs aengts ;

? d'un ctnarot d'assurance de gproue isuss de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) ralvetie à l'initiative et à l'entreprise iliduenlvide ;

? du régime local d'assurance maildae du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en aiipaotcpln des atcerils D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité soclaie ;

? du régime complémentaire d'assurance mliadae des iuisdetrns électriques et gazières en apicitploan du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

À défaut d'écrit et de justificatif, ou du rveenunmeellot de ce denirer le cas échéant, adressé à l'employeur dnas les cdiitnoonis évoquées ci-dessus, ils snroet orgmieobliantet affiliés au régime de complémentaire santé.

Ces deienpsses d'affiliation s'appliquent snas préjudice de l'application des dtspnioois de l'article 3.2 « Vsenemret santé » du présent accord.

S'agissant des ernipesters non adhérentes à l'un des conrttas d'assurance suoristcs auprès des ogesmnrals aureusses recommandés elels drnveot en tuot état de cusae prévoir la msie en ?uvre de ces dseiseps d'adhésion.

Article 3.2 - Versement Santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Dans le resepect des doinsstpois et des coidnoints imposées par l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité soliaice et des actilers D. 911-4 à 8 du même code, puvenet bénéficiere du veemrnsset santé les salariés en crnoatt à durée déterminée ou en cnortat de

miisossn dnnot la durée du ctoart est inférieure ou égale à 3 mios et les salariés à tmeps preiatl dnnot la durée efecfitve de taavirl est inférieure ou égale à 15 heures par siamnee (art. D. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale).

Ces salariés pevunet se dispenser, à luer initiative, de l'obligation d'affiliation suos réserve de jfeuitsir d'une ceourvrute en matière de fiars de santé « raenoblpsse », rcnaestep les ctnnidioos légales et réglementaires de ce tpye de caorntt nmotmeant l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale. Ces salariés bénéficiere du vneeesmrt santé dnnot les ctinonnois et mntoants snot définis aux arlitces D. 911-6 et stinavus du cdoe de la sécurité sociale.

Ce vemneerst santé payé par l'employeur, si le salarié jtfiuse des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime soiacl et fsical attaché à la cubritnotion de l'employeur raesctnptet les cintnoois de l'article L. 242-1 alinéa 6 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3.3 - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

1. Muiattaiolusn de la portabilité de la cuevrturoe en cas de ruptue du cnortat de taavirl onuvart diort à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scaiclooe peremt aux salariés de bénéficiere, dnas les mêmes cnidonois que les salariés en activité, d'un mtiinean des régimes de prévoyance complémentaire dnnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de rtrpuue de luer cnartot de travail, à l'exclusion de la fuatée lourde, ornuvat diort à une psrie en cgrahe par le régime d'assurance chômage. Le diort à la portabilité est subordonné au repsect de l'ensemble des ctoniodins fixées par les dooniisitpss légales et les doointiispsss réglementaires psreis puor luer application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dienrer cronatt de travail, ou des drreiens cttarnos de tavrial lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, appréciée en mios eretnis le cas échéant aridnore au nbomre supérieur, dnas la ltmie de 12 mios de couverture.

Ce meinain de gnaetiras est financé par un système de moitalaiustun intégré aux cioasinotts du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les acinnes salariés bénéficiaires du dtpisiosf ne dvenort attuqcier acuuene ciatosiotn supplémentaire à ce titre.

2. Matniien de la crrueuotve de complémentaire santé en aaoctpipin de l'article 4 de la loi dtie « Évin »

En aapctioipln de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Évin », la crruotvee de complémentaire santé srea munnteiaie par l'organisme assureur, dnas le crdae d'un noevuau ctonrat :

? au pifrot des anceins salariés bénéficiaires d'une rtene d'incapacité ou d'invalidité, d'une peosinn de retratie ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rveenu de remplacement, snas cidotnoin de durée, suos réserve que les intéressés en fansset la dmdaene dnas les 6 mios qui suvient la rrtpuue de luer cotnart de tivraal ou, le cas échéant, dnas les 6 mios sauivnt l'expiration de la période de portabilité dnnot ils bénéficiere ;

? au profit des prnnoeses gtnaraies du chef de l'assuré décédé, pendnat une durée mnlimae de 12 mios à coetmpr du décès, suos réserve que les intéressés en fssneat la dednmae dnas les 6 mios sauivnt le décès.

L'obligation de posepror le mneiitan de la cvuuoetrrre de complémentaire santé à ces aiecnns salariés (ou à lrues antyas droit) dnas le crdae de l'application de l'article 4 de la « loi Évin » imbncoe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dnas le fmnnacenet de cttee couverture.

Dans le cdare du régime mutualisé, les ctatiioons des bénéficiaires de l'article 4 de la « Loi Évin » snot plafonnées à 150 % du mnotnat de la ctsotiaion de la crtvreuouue dnnot ils bénéficiaient à ctmoper de la 4e année. Ce pnealnfmnot porura être rveu aeeemllnnt au reargd de l'équilibre du régime mutualisé.

Les modalités de suvii de la portabilité en cas de rruptue du

ctnroat de tvairal et dnas le cadre de la loi dtie « loi Évin » snot précisées dnas le cadre du pootlocre de gtiisoen administrative.

Article 3.4 - Financement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

1. Surtuctre de la cotisation

Les salariés aetutctniqt ombereoiaglnttt la cioasottin « salarié isolé ».

Parallèlement à luer cutoervure obligatoire, les salariés ont la possibilité de ciruvor lrues aanyts doirt (enfant(s) et/ou conjoint, cbiunocns ou piatreeanrs de Pacs) tles que définis par le caorntt d'assurance natnaiol siocsurt aevc les aeursrsrus recommandés ou par le coatrnt d'assurance srscicot par l'entreprise, puor l'ensemble des graitans dnot ils bénéficient au trtie du régime.

La coisotiati n supplémentaire seavnrt au fcmneanniet de la coeutvrure fucavtatile des anatys droit, ansii que ses éventuelles évolutions ultérieures, est à la craghe elvixcuse du salarié.

2. Répartition des cotisations

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,74 % PMSS	0,74 % PMSS	1,48 % PMSS

Salariés raevlnt du régime de sécurité soiclae d'Alsace-Moselle

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,445 % PMSS	0,445 % PMSS	0,89 % PMSS

Ces tuax snot définis puor une période de 1 an à copmter du 1er jnaievr 2020.

À titre informatif, les tluabeax des gntaaries et des tuax de ctosation puor les régimes faulctftias snot jionts en anxene du présent accord.

Les esriepentrs non adhérentes à l'un des ctatnors d'assurance sscrtois auprès des oaringesms arseursrs recommandés dveornt en tuot état de csuae rceeetspr une prsie en charge à huature de 50 % de la cistation gallobe conrpsoderat à la crvrtouuee obrgoltiaie du salarié (le cas échéant de ses antays droit) msie en palce par l'entreprise.

4. Tuax d'appel de la cotoistain dnas le cdare du régime mutualisé

Il est covnenu dnas le cadre du présent acocrd d'appliquer un tuax d'appel sur la citosoiati n de la « bsae cnnvoleletnnioe » du régime mutualisé définie à l'article 3.4, 3. puor les eitrpnerses et les salariés raevlnt du cmahp d'application des acdoers cctloielfs CRHS à la dtae de snuraitge du présent accord.

Ce tuax d'appel est fixé à 90 % puor l'année 2020. Il purroa être rveu anleeunlment par la csoiimmson paitrriae pnarenmtee de négociation et d'interprétation (CPPNI) en ftoconin des résultats du régime mutualisé jusqu'à etxonitcn des fnois issus de la réserve générale antérieure.

Article 3.5 - Prestations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

1. Tblaueu des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dnas le rpeect des disostnpios reietlvns aux ctanors dtis « ranblsseeops » par référence aux atrliecs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Le telabau résumant le neiyav des graniteas minimales, appelé « bsae ceeionltnvonne », prévu dnas le cdrae des canottrs scsrtois aevc les oaemnsrgis arseursrs recommandés, jnoit en annexe, est établi suos réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des coatrtns reaebplsosns pauvnot itveeinrr

La caosotitin « salarié isolé » oirbgilatoe est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

3. Atstsiee de la cotisation

Dans le crdae de la moituualastn par rmaiotmnoceadn d'organismes auursrsres définie par le présent accord, les cnttoasiios sarnvet au fcneanmenit du régime de complémentaire santé snot exprimées en pgenuoartce du pnolfad meesnul de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond muneesl de la sécurité soailce est fixé, puor l'année 2019, à 3 377 ?. Il est modifié alneneuelnmt par vioe réglementaire.

La ciaioosttn ci-dessus définie et les canitoisots « efatnns » et « conjoint, cubioncn et peraartine lié par un Pcas » fattucelaivs snot fixées dnas les ctooinndis stnievuas dnas le crdae des carottns soristcus aevc les osnrameis aesururss recommandés de l'article 3.7 du présent acocrd :

Salariés ralevnt du régime général de la sécurité sicolae ou de la mutualité scoliae agricole

postérieurement à la ccusiolnon du présent accord. Dnas ctete hypothèse, le neaviu de gatnearis et/ ou le tuax de la ciaoottsin sorent modifiés par accord.

Les eepetrinrss non adhérentes à l'un des ctrtonas d'assurance sstuoicris auprès des osmenaigrs auursrsres recommandés drnveot en tuot état de cuase rtecepser les mêmes naevuix de gnteraais miimlneas de la « bsae cieennvnotllone », atce par acte.

2. Huat degré de solidarité du régime mutualisé

En aiapitlpcon des disnoiptoiss des alrietcs L. 912-1 et R. 912-1 et 2 du cdoe de la sécurité scaloie raleveits à la mtauauoitisl n par roodantemimachn d'organismes assureurs, le régime présente un huat degré de solidarité (HDS).

Ce HDS est financé par un prélèvement de 2 % de la cosoatitin abicallppe au salarié isolé puor le naievu de gnaritae cneprondosrat à la bsae oalrgioitbe du présent accrod interbranche.

Le HDS mutualisé pmeert de perrnde en ctmope des soatuiints de fragilité alxueuleqs snot confrontés les salariés, lreus aantys dirot et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « Évin ». Ces bénéficiaires doivent être certuoivs au trite du présent régime.

La cmioosimsn paiirtare pmenratene de négociation et d'interprétation ou CPNPI décide par acocrd :
? des aitncos de prévention spubictelses de bénéficier d'une pisre en craghe par le HDS ;
? de l'action sliaoce dédiée aux bénéficiaires définis ci-dessus ;
? ou de la prise en cahgre de la caistitoon puor caetnrns salariés ;
? de l'évolution de ces acnoits au curos de la vie du régime.

Ces décisions s'opèrent dnas le reespt des doopsistiins de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité solciae et dnas la lmiite de la disponibilité des fonds. En tuot état de cause, le sodle du HDS mutualisé ne puet pas être négatif. Les fmntnanencies snot attribués sur décision de la cmiismsoon chargée du siuvi du régime solen la dtae de dépôt de la demande.

Les einereptsrs n'ayant pas ssirocut un ctroant auprès des oargnimses recommandés doevint s'assurer de la msie en ?uvre

des diointosspis du présent atcrlie au sien de luer cntorat d'assurance. Elles snot teeuns de cnoseacr une prriootpn itqueinde de la cioatisotn en vuguier et de fnaiaecr le même type d'actions.

Conformément à l'article L. 912-1 IV du cdoe de la sécurité sociale, la coissommin prratiaie pentmanere de négociation et d'interprétation décide d'engager une négociation pour la désignation d'un oimarsnge gnterainoise uniuqe pour arsesur la msie en ?uvre concrète des acotnis du Huat Degré de Solidarité cneovneitonl au 1er jvainer 2021. Ces anoitcs aorunt nomtaemnt pour ocjetibf d'assurer une prise en cgahre tatloe ou pleaitre des csoottinais de caietnrs salariés dnot les atineprps dnas le reespct de l'article R 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3.6 - Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

La ciomimossn paaririte pretmneae de négociation et d'interprétation (CPPNI) délègue à une cismmsooin ntonaalie prairite tnqicehue de prévoyance, dnot les meberms snot les onanargtoisis d'employeurs et de salariés représentatives dnas le chmap du présent accord, le sivui et la gtosein ardivtmiaintse du régime mutualisé asni que du huat degré de solidarité défini à l'article 3.5,2 du présent accord.

Les oiesngamrs arursuess recommandés cnumimqoeunt caque année les documents, rppators faneircnis et anylaess commentées nécessaires aux trvauux de cttee commission. Les ctinoidnos de sviui tqiceuhne du régime snot précisées par les dinisioptoss du plooctore de gtosein administrative.

Par ailleurs, les cimiosnmsos neoanliats prriiaeats tnihueqes de prévoyance de la CNCT du 15 mras 1966 et des acrdcos clteolicfs CRHS cornoinuetnt d'exercer lrues auttboiitnrs pour l'année 2020 ctmpoe tneu de l'étude des cemtpos pour l'année 2019.

En fictionon de l'équilibre fcinneair du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des cptemos par les osenrgmais assureurs, le tlebaau de graineats et/ ou la csotioian proura fiare l'objet d'ajustements négociés par la CPPNI.

Article 3.7 - Organismes assureurs recommandés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les pnaeretrats sioacux ont cishoi de rcaomemednr aux eesineprrts cvreoutes par le camhp d'application du présent avenant, pour aursser la crrotueuve des gteriaans « faris de santé » prévues par le présent accord, les oamnegrsis asrsreuus svvnitas :

? le gurpemonet de csnocsræue AESIO/ Mafalkof Médéric Prévoyance :
?? gpuroe AESIO.

Union muailustte de guproe siuomse aux dssniootiips du lrvie I du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SRIEN suos le n° 821 965 241 dnot Adréa mutuelle, Apréva mutlleue et Eovi-MCD mueltlue snot membres. Enregistrée à l'ORIAS en tnat que mniartadae d'assurance suos le n° 16006968. Siège saiocl : 25, pcale de la Madeleine, 75008 Pias ;
?? Maofaklf Médéric Prévoyance.

Institution de prévoyance régie par le lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale. N° SERIN 775 691 181, siège sicoal : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Le gropue ASEIO aussre la coaotdiornn du doitsspiif et l'interlocution clramcimoee pour le ctopme du geeroumpnt de cnosraascue asini constitué.

? AG2R Prévoyance : itsoniuitn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, dnot le numéro de SEIRN est le 333 232 270, dnot le siège saiocl est le 104-110, bvaorleud Haussmann, 75008 Prais ;

? Mtuelule Intégrance, mleutlue du Gorupe APICIL, susimoe aux dosotiniiss du lrvie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SERIN suos le n° 340 359 900, siège sioacl sis 89, rue Damrémont, 75882 Pias Ceedx 18.

La geisotn est assurée par AICPIL Mutuelle, mueltle du Guorpe APICIL, siège scaiol : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

? Mteluule Oacine Matmut, mullteue smsuoie aux diioispsnos du lrvie II du cdoe de la mutualité immatriculée au répertoire SRIEN suos le n° 434 243 085, siège scaiol : 35, rue Claude-Bonnier, 33054 Buaerdx Ceedx ;

? Le gupeoemnrnt de carscnouase mtsluiuete Hmonraie mutuelle/ MEGN :

? ? Hrmiaone Mutuelle, mueltlee siuomse aux dtsnoiiiisps du lrvie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SIERN suos le n° 538 518 473, siège soiacl : 143, rue Blomet, 75015 Pias ;

? ? MGEN, mutlleue souimse aux doionsptiiss du livre II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SEIRN suos le n° 775 685 399, siège scaiol : 3, sruaqe Max-Hymans, 75748 Pias Cedex 15.

Ces mtlleueus snot crusresaous entre eells dnas le crdae du germuonept de coassurance.

Elles cinofnet la cnoioritdaon du diotipssif et l'interlocution au gourpe VYV pour le cpomte du groeepumnt de cnocassraue asini constitué. Guorpe VYV, Uoinn mtuastule de guorpe smseuios aux dstioiinspos du cdoe de la mutualité. Immatriculée au répertoire SREIN suos le n° 532 661 832, siège soiacl : 33, auvnee du Maine, BP 25,75755 Pias Cedex 15.

Les modalités d'organisation de la ridcmnateoamn snot réexaminées par les piareerntas sociaux, dnas le rcpsset des dsisioipnots de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai mumxiam de 5 ans à ceopmtr de la dtae d'effet du présent avenant. À cttee fin, les ptaeirs sniegratais se réuniront au puls trad 9 mios avnat l'échéance.

Les praetis ont la possibilité de remettre en cusae le (s) coantrt (s) d'assurance sursciot (s) aevc les oraighmmses recommandés avant le 31 décembre de cahue année suos réserve du rcspect d'un préavis de 6 mios avant l'échéance.

Article 3.8 - Gestion des régimes d'entreprise hors mutualisation et dialogue social
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Dans le cardé d'une gostien pttariaie du régime mutualisé de complémentaire santé, les erperistens n'ayant pas sorusicnt un ctornat dnas le crdae de la reiammtonocadn définie au présent accrd dvnoeit :

? fiornur les ceopmts de résultat aunlnes du régime en viugeur dnas l'entreprise les pteorr à la coanttolisun du CSE. L'établissement de ces cmtopes de résultat rneaevlnt d'une ootatbglin de l'organisme auresur au titre de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 dnot le cnnteou est précisé dnas le décret n° 90-769 du 30 août 1990 ;

? s'assurer de la goitsen prratiaie du fndos de solidarité en veuugr dnas l'entreprise au titre de l'article 3.5.2 selon des modalités définies dnas le cdrae du doigluae socail de l'entreprise.

Article 4 - Effet, durée, révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acorcd perrdna effet le 1er jivner 2020 suos réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du cdoe de l'action scoaile et des familles.

Il est cnlcou pour une durée indéterminée suos réserve de la période qnlhneauiqe définie à l'article 3.7 dnas le rsepct de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le présent accrod est entndeud par les piertas comme un eemlbse ivsidinible de sotre que son entrée en vieugur est subordonnée au fiat qu'il siot vlleeaambnt cnlcou et abpplalipe dnas les duex enmnnvtneeoris cnonvtloiennes susmentionnés.

Sous réserve de ce qui précède, le présent accord purora être révisé dnas les coionndtis légales applicables.

Le présent accord prorogera l'objet d'une dénonciation totale, et globale, sur l'ensemble du champ d'application, dans les conditions légales applicables.

Il fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties signataires :

? de la confédération nationale des établissements et services pour personnes inadaptables et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 0413) à laquelle est rattachée la confédération nationale des médecins spécialistes qualifiés, par arrêté du 16 novembre 2018 relatif à la fusion des chartes collectives publiées au Journal officiel du 27 novembre 2018 ;

? des accords collectifs des centres d'hébergement et de réinsertion sociale (IDCC 0783), ont décidé la création d'un régime de complémentaire santé mutualisé offrant un cadre commun et des garanties harmonisées pour l'ensemble des salariés et des prestataires affiliés à ces deux conventions. Dans ce cadre, le présent accord interbranche est conclu avec les partenaires sociaux de ces deux conventions.

Fort des régimes existants dans les deux champs précités, les parties ont souhaité mettre en place un régime offrant des garanties équilibrées dans le respect de la définition des branches professionnelles modifiée par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019. Ainsi les garanties constituées intègrent notamment la réforme dite du « 100 % santé ». Par ailleurs, les partenaires sociaux ont jugé nécessaire de constituer un régime de qualité 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 et de mutualité, les parties ont décidé, par le présent accord, de mettre en place un régime de complémentaire santé d'organismes agréés 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 parties ont décidé d'adapter le régime existant de prévention et créer une branche professionnelle dédiée à destination des bénéficiaires du régime mutualisé. Ainsi ces garanties s'intègrent dans le champ de l'article L. 2253-1,5° du code du travail.

Compte tenu des résultats antérieurs du régime de complémentaire santé des accords collectifs CRHS et des branches professionnelles de ce secteur, les parties ont décidé de s'adapter à l'évolution de la branche professionnelle déterminée dans le présent accord interbranche. L'objectif principal est de permettre une montée en gamme progressive de la branche mutualisée pour les salariés et les salariés de ce champ. Les modalités des cotisations du régime mutualisé sont élaborées en différentiel de branche et s'ajoutent à la

Avenant n 354 du 23 juin 2020 relatif aux mesures salariales pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; CFDT santé sociaux,

Article 1er - Évolution de l'indemnité de sujétion spéciale

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

À compter du 1er février 2020, l'indemnité de sujétion spéciale

sera portée de la base bénéficiant du taux d'appel décrit dans l'accord.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 1

Garanties collectives « frais de santé » pour le régime de la base collective

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)
https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0052/boc_20190052_0000_0010.pdf

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 2

Garanties collectives « frais de santé » pour les options facultatives dans le cadre du régime mutualisé

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0052/boc_20190052_0000_0010.pdf

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe III

Tableau récapitulatif des cotisations du régime mutualisé

Lorsque le salarié fait le choix de couvrir ses enfants, il décide de l'extension des garanties qui lui sont applicables. Ainsi il ne peut choisir des niveaux de garanties différents en fonction de l'ayant droit couvert.

Pour la frange de cotisation ci-dessous, il convient d'ajouter les cotisations de cotisation en fonction du niveau de garanties obligatoires dans l'entreprise et du nombre de personnes couvertes. La cotisation des enfants est ajoutée à compter du 3e enfant.

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

À titre informatif, il est fixé à 3 424 € pour 2020.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0052/boc_20190052_0000_0010.pdf

prévue par l'article 1er bis du titre Ier de l'annexe 1 est portée à 9,21 %.

À cet effet, le taux « 8,48 % » est remplacé dans tous les dispositifs de la convention collective du 15 mars 1966 et ses annexes par le taux « 9,21 % ».

Article 2 - Agrément et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, sous réserve d'agrément, le 1er

Le présent avenant frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dpossiniitos légales et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

Dans le cadre de la négociation aunnllée rvatleie aux mesuers salariales, les prnaeiarets suocaix ont cnvenou que l'évolution du taux diuetrecre annoncée lros de la conférence silalraae du 27

Avenant n 356 du 23 juin 2020 relatif à la mise en place du fonds de solidarité du régime de prévoyance collectif par désignation d'un organisme gestionnaire

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS FO ; CFTC santé sucioax ; FSAS CGT,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent avenant régit les règles raeivtels à la msie en pcalle efcvfitée du degré élevé de solidarité du régime de prévoyance citnveonoennl de la cevnootnin cletvocie ntoialane 66-79 conformément à l'article 7.3.1 de l'avenant n° 347 du 21 sbemretpe 2018.

Il définit nmnoematt les piircenps de fnaiaecnmet et de getois mutualisée des prestations. Ces pceirpins snot mis en ?uvre par un Pcoltoroe tequhcnie rtelaf à la msie en ?uvre du degré élevé de solidarité au sien de la cnotnievon cctcolviee ntloiaane 66-79 pour le régime de prévoyance (ci-après « le plrtocoe tcueiqnhe »).

Il crée un alircte 44 « Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance » au tirtre V de la civnnoeotn coicetllve en y intégrant les dsiiionipsts qui suivent.

Article 2 - Création du fonds de solidarité mutualisé

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent annavet crée un atrclie 44 « Fdns de solidarité mutualisé de prévoyance » au trite V de la ctivoenonn ctloveilce et y intègre les dtsiipsonois ci-après.

« Aicrtle 44

Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance

Article 44.1

Création du fndos de solidarité mutualisé de prévoyance

Par apliptaocin de l'article L. 912-1, IV du cdoe de la sécurité sociale, un fodns de solidarité attaché au régime de prévoyance de la conoetvinn cloctevile naalontie 66-79 est créé. Ce fdns :
? perçoit les reruscseos mentionnées à l'article 44.5 ;
? fmanice les peaottirns visées à l'article 44.6.

Ce fndos est piloté par la cmoimsoin nalatnoie ptarairie tequcinhe de prévoyance (ci-après ? CPNTP ?) qui en délègue la gsotien à un oriagnmse gsairtnoinee désigné conformément à l'article 44.4. Les modalités de fcontomenennit du fodns et de la délégation de geotsin snot définies dnas le Pcootlore tchuineq du fonds.

février 2020 ne peiartrttemt pas de prenrdre en copmte les eenjux et les bsneios prégnants du secteur, tles que : attractivité des débuts de carrière, égalité femme-homme, prsie en cmopte des métiers émergents et métiers en tension, etc.

Les paaeirrtns sociaux, acntat de l'insuffisance de l'enveloppe, ont tfetuoios cennovu de la moelbisir puor éviter que des naivuex de rémunération ncoltevnnooes se rroutveent immergés suos le manntot du Simc en viueugr à la dtae du présent avenant, et ce, au moeyn d'une mrsuee catégorielle à ditoteaisnn des salariés non-cadres.

En outre, aifn que les boseins du scueter peusnist être rncouens et financés par les povroius publics, les paaearertins scuiaox cneiovnent de l'ouverture de négociations puor la msie en place d'une noluvele ctlsisafaicoïn cevolnneeonntle et système de rémunération.

En cas de résiliation de la mtaltouaiuisn des gtaanries de prévoyance par remcaimantdoon d'organismes aeusrsus au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le fdons de solidarité fanncie les actios et aeds prévues jusqu'à épuisement des sommes disponibles.

Article 44.2

Bénéficiaires des anotcis individuelles

Peuvent bénéficier des aeds du degré élevé de solidarité dnas les cidiotonns définies à l'article 44.6 et conformément au pootorlce technique, qlleue que siot luer dtae d'embauche :

? les salariés des ersetnepirs earntnt dnas le cmahp de l'avenant ;
? les salariés dnot le cnrotat de tarvail est spdneusu et qui perçoivent un rvneeu de rmempencaet nateonmmt en cas de mlaadie ou aeccdtint quele qu'en siot la cause, placés en activité plirteale et les salariés dnot le croantt est snpdesuu puor une durée inférieure ou égale à 1 mios ;
? les salariés dnot le cntroat de taviral a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des gaiaterns de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et rtenes associées) défini à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slocaie ;
? les salariés dnot le cnoatrt de tvarail a cessé et bénéficiaires d'une peirostatn d'incapacité ou d'invalidité versée au trtie des gaitarens cenolonentlnvies à la dtae de fouairotmIn de la demande.

Selon les aieds créées et les cniotoids attachées dnas le carde du ptorlcooe technique, les atynas driot de ces salariés (conjoint (e), paaetrnie de Pcas ou cncnbiuos au snes du cdoe cvuil et les eftnans du salarié avant luer 26e anniversaire) pveunt être considérés cmmeo bénéficiaires.

Article 44.3

Bénéficiaires des anitocs collectives

Les anitocs cetvlvieocs définies à l'article 44.6 bénéficient aux eespirntes rnealvet du cmhap d'application de la cnooeivtn cetvoiclle nlotiaae 66-79. Ces eeeiprnters denoivt être à juor de lerus catosnois définies à l'article 44.5 puor que l'action psusie être msie en ?uvre.

Article 44.4

Organisme groitnisanee du fodns de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1, IV du cdoe de la sécurité silaoe et à l'avenant n° 347 du 21 semerpbtte 2018, la CTPNP est ceonnuve de cosiihr comme gneoiaitnse uiunqe puor le piaoltge du fndos de solidarité : l'organisme coummn des iniuttostins de rente et de prévoyance (OCIRP) sis 17, rue de Marignan, CS 50003,75008 Paris.

L'OCIRP est une unoin d'institutions de prévoyance ssuoime aux doipsoistns du cdoe de la sécurité sociale.

Le gtiroiseanne unuqie a puor msision de gérer le fodns de solidarité visé à l'article 44.1 conformément aux décisions de pgltoiae preiss par la CNPTP. À ce titre, mdnaat lui est donné puor namotmnet :

? reuivrcr et peoercivr le prélèvement visé à l'article 44.5 du présent aocrd ;
? instruire, dnas le cdrae du potcolroe technique, les doeissrs de fnecianemnt des psiteaonrts définies à l'article 44.6 du présent aneavt ;
? procéder au pemeiant des paoitestrns définies à l'article 44.6 ;

? mnseniosir les psreateatis chsiios puor développer les aotcins celtievocos définies à l'article 44.6.

L'ensemble des misnioss et des prérogatives du gtsaienonire uniuqe dnas le crade de ce madnat est défini par la CTNPP dnas le plocrtooe technique.

Article 44.5

Financement du fdnos de solidarité

Le fodns de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % de la csiotoiatn versée au trite des giaterans de prévoyance puor la creouvruite des reuisqs incapacité, invalidité, décès et rtenes associées.

Le prélèvement de 2 % est aissss sur la cototsiian eviecteemfftt versée par l'entreprise dnas les cnioidots situneavs :

? puor les eeeitnpsrirs anayt siurscot luer carnott auprs d'un oaimrgnse arusseur recommandé par la coievnonntn clvilcetoee nanolitae 66-79, le prélèvement est intégré dnas la cotiiosan mutualisée versée auprès de l'assureur ;

? puor les etnsrripes aanyt ssurocit luer cntorat auprs d'un oigmasnre non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cstooiatn coaurmlnleecnettt prévue puor les gtnaeiras ciltcelevos et oleoragiipts aleblppcais dnas l'entreprise puor les rusiqes incapacité, invalidité, décès et rentes associées.

Il appaeritnt aux erspeitrnes qui n'adhèrent pas auprs d'un ogrimanse aesrsuur recommandé par la branche, d'informer leur(s) organisme(s) assureur(s) sur l'assiette de ciottoisan à pnrdrer en cpmtoe puor le cclaul de la caiosottin de 2 % dédiée au fdnos de solidarité. Le vsemnreet au fodns créé puet être effectué par l'assureur de l'entreprise ou par ctete dernière deictnermet auprs du gainoiesrnte désigné. Ces eienterpsrs s'engagent à oitenbr auprs de leur(s) organisme(s) assureur(s) un domenuct atteantst du vsmreneet etieffct du prélèvement au gsonriinaete unique.

Article 44.6

Prestations gérées de manière mutualisée

Définition des prestations

Les ontroietains des aocnis de prévention anisi que les règles de fnonneeiotcnmt et les modalités d'attribution des ptorianntess d'action sacloie snot déterminées par la CNPTP, et définies au sien du prolocoote technique.

Objectifs des aocints en entreprise

Le fdnos de solidarité finance, puor les bénéficiaires définis à l'article 44.3, des acnitos en etrnprise ayant puor ofjcebtis puircanpix la prévention des rseiuqs pnfefisesnolos (notamment le rqsuie musculo-squelettique et les riesqus pqiuyhcses liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Prise en caghre de parnsitetos d'action soilcae à tirtre iiduvindel ou collectif

Le fodns de solidarité pnred en caghre des poretsnatis d'action saoilce à trtie idnevidil ou collectif, conramnpet noatmnmnt :

? l'attribution, losqure la siutoitan matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secrous ivdindlieus aux bénéficiaires définis à l'article 44.2 ;

? des adies puor firae fcae à la ptree d'autonomie, puor les bénéficiaires en soutiaitn de hdanacip ou d'aidant familial.

Ces atcions ielddiveluin pveuet également pdernre la fomre de ftimnceneas dédiés au mitianen en emlopi ou à la revercsnioon pronsenolslefie des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des oieasnrngs compétents puor intervenir.

Modalités d'attribution des pnostaertis du fdnos de solidarité

Les potsanrties du fdnos de solidarité snot attribuées aux bénéficiaires définis à l'article 44.2, dnas les cdnnioiots prévues par le présent ailtrce 44.6.

Les ptnestaiors financées par le fdnos de solidarité ont un caractère non dceenmreitt contributif. Elels prenent la frmoe de prtneois en espèces ou de psainoertts en nature.

En tuot état de cause, le famnceeinnt de ces paitetosrns est assuré par le giisenoatre uiqne dnas la liitme du solde du fonds de solidarité. En cas d'insuffisance des fonds, les dmaendes snot traitées seoln la dtae de réception de la dmaedne (dossier complet).

Prestations en espèces

Les pnsortetis en espèces snot attribuées, dnas le crdae d'un scroeus exceptionnel, aux bénéficiaires qui jtfueiint se tvureor dnas une satiotiun de précarité dnas le cadre des adies définies. L'attribution de ces prtiesontas est précédée d'une ansylae idnduivelle des ddnmaees tsarmneiss par les bénéficiaires au gotaninersie du fonds. Il est tneu ctompe de la sautiiton propre à chuqae bénéficiaire noanmtmet de ses ressources.

Chaque psetoiratn est ssiuome à des ciitndonos de versement, à la piuotcordn de pièces jeuitvsitafcis et à des contrôles adtatiirnsmfs définis dnas le pocooorte technique.

Prestations en nature

Les ptsneiartos en nturae ont puor ojbte la délivrance d'un seivcre non fiicanr de tpye prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces psatrotiens snot aleceiscbss aux etpinrrsees et lrues salariés suos réserves du repscet de cnraeais coionnitds et de freoiurtuns de pièces définies dnas le dieossr de ddnmae d'intervention.

Article 44.7

Contrôle par la cosmisiomn prairtie de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, la CNTPP contrôlera la msie en ?uvre des actions de prévention par les osmaerngis chargés de luer réalisation et les aieds versées dnas les ctidionns prévues par le prolocoote technique. »

Article 3 - Agrément et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent annaevt est clncou puor une durée indéterminée.

Sous réserve de son agrément, le présent aeavnnt srea alcbiaplpe le 1er juor du mios sanivut la poiutbcialn de l'arrêté d'agrément au Juranol officiel.

Le présent anveant frea l'objet des formalités oeaiilrtbogs prévues par le cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2020

Dans le cdrae de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les acrcdos peevnut prévoir l'institution de girtaeans cictovlles présentant un degré élevé de solidarité, cpmannoret à ce trtie des ptornsteias à caractère non ditecrmeent contributif.

À ce titre, l'avenant n° 347 en dtae du 21 srmepebte 2018 à la cnenovoitn cltvolciece naliatnoe du 15 mras 1966, isatrune un fodns de solidarité au sien de la cnietonvon cleiotclve des établissements et seicevrs puor peenosrns inadaptées et handicapées (ci-après « la cnovieotn ceolcvitle nliatonae 66-79 »).

Ce fnods a puor ofbectjis pucrpiniax de :

? mttree en place un paln d'action dédié à la dmuitoiinn de la sinistralité par un eneamngnct cmumon sur la prévention des rieuqs pnoefiosersnls et l'amélioration de la qualité de vie au trvaial ;

? aider, suos la frome la puls appropriée, les salariés de la cietoonnvn cocilvelte naonaltie 66-79 en saitutoin de fragilité ;

? rleyar les cgapnmeas nteloloaans instaurées par les porvuois pbuicls et des acnitos tendnat à deniumir les rsiques auxeuqls pbeuvt être exposés les salariés de la cnitooevnn cvliecolte natiolne 66-79 ;

? le présent acrcod définit, etrne autres, les ontrainieos des atinocs financées, les règles de ftoenioenncmnt et de gitsoen du

fnods de solidarité.

Conformément à l'avenant n° 335 du 4 décembre 2015 et son avenant n° 322 et à l'article 7.3.1 de l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018, les partenaires sociaux rappellent que les seules personnes n'ayant pas choisi un des assureurs recommandés pour l'assurance du régime de prévoyance mutualisé sont tenues de cotiser 2 % de la cote de prévoyance aux mêmes conditions que ceux du fonds

Avenant n° 357 du 11 septembre 2020 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

Article 1er - Cadre juridique

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant modifie les dispositions des articles 8 et 9 de l'avenant n° 322 (révisés par l'avenant n° 335) relatives à l'assurance de la maillabilité et la reprise des cotisations au sien du régime mutualisé.

Article 2 - Modification du régime de prévoyance
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

L'avenant n° 322 révisé par les avenants n° 332, n° 335 et n° 347 est modifié comme suit :

Les articles 8 et 9 sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes, l'article 10 devient l'article 9 :

« Article 8
Assurance du régime de prévoyance conventionnel

Les organismes assureurs recommandés pour assurer la maillabilité de la couverture des décès, incapacité professionnelle, prévues par la convention collective nationale du 15 mars 1966 sont :

? MUTEX, enrégistrée par le code des assurances, RCS Nantre n° 529 219 040, siège social : 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex. La direction et la gestion sont confiées à CUROHM CONSEIL, SAS d'intermédiation en assurance, RCS Nantre n° 833 426 851, répertoire OARIS 170 073 20, siège social : 4-8, rue Gambetta, 92240 Mafakal ;

? OCIRP (organisme commun des instituteurs de France et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale. SERIN : 788 334 720, siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris ;

? AIPICL Prévoyance, institut de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. SERIN : 321 862 500, siège social : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;

? AG2R Prévoyance, institut de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mialonde et du GIE AG2R, SIREN : 333 232 270, siège social : 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Les modalités d'organisation de la ramification sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois après l'échéance de la période quinquennale. »

Article 3 - Équilibre du régime mutualisé et modification du taux de cotisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

de solidarité créé au sien du régime mutualisé.

Le présent avenant entend caeter ces fonds pour développer des actions de prévention et une action sociale pour la couverture civile des personnes âgées de 66-79 ans affiliées aux épaves à la suite de l'application du régime de prévoyance au-delà de la maillabilité du régime (incapacité, invalidité, décès et retards associés).

Le présent avenant prévoit la réduction du taux de cotisation de l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018 pour l'exercice 2021. Ce taux de cotisation pourra être revu à la lumière des décisions du régime mutualisé, approuvées annuellement par la commission nationale paritaire de prévoyance.

Il est entendu que toute modification de ce taux de cotisation devra faire l'objet d'une négociation dans le respect des règles en vigueur non amendées de l'agrément des accords collectifs prévu à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 - Entrée en vigueur et agrément
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant sera applicable le 1er janvier 2021 sous réserve de la publication de l'arrêté d'agrément au Journal officiel.

Le présent avenant fixe l'objet des formalités administratives prévues par le code du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

L'avenant n° 347 du 21 septembre 2018 a modifié le régime conventionnel mutualisé de prévoyance. Cette négociation a consisté à retenir l'équilibre du régime de cotisations/garanties.

La période transitoire de réajustement issue de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prend fin au 31 décembre 2020. Ainsi une négociation a été ouverte pour améliorer des conditions de la maillabilité à mettre en œuvre au 1er janvier 2021. Une procédure négociée de mise en œuvre des engagements des partenaires a été organisée conformément au code de la sécurité sociale.

Compte tenu de la date de mise en œuvre de l'avenant n° 347, les partenaires sociaux ont estimé que ce dernier n'avait pu produire pleinement ses effets et ont donc révisé les engagements des partenaires recommandés la poursuite des cotisations de cotisations/allocation pour l'année 2021. Les partenaires s'engagent en cas d'aggravation du déséquilibre à porter ce sujet à la négociation dès 2021 en intégrant dans ces négociations l'article 2 de l'avenant n° 347 relatif à l'avance des indemnités journalières complémentaires dans le cadre de la garantie d'incapacité temporaire. A l'issue de la mise en concurrence, les partenaires sociaux ont convenu de redynamiser les garanties des partenaires assureurs ayant accepté ces conditions de la maillabilité par négociation d'organismes agréés à compter du 1er janvier 2021.

Par ailleurs, les partenaires sociaux établiront un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'avenant n° 347 du 21 septembre 2021 révisé à l'investissement pour la prévention. La réalisation de ce bilan est déléguée à la commission nationale paritaire de prévoyance de la CNCT du 15 mars 1966.

Les partenaires sociaux rappellent qu'un fonds de solidarité a été créé en application de l'article L. 912-1, IV du code de la sécurité sociale dans le cadre du régime de prévoyance conventionnel par l'avenant n° 356 du 23 juin 2020. Ce fonds permet la mise en œuvre de cotisations affectées à cet objectif de solidarité et le financement notamment d'actions sociales dédiées à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la prévention pour la santé de la population constatée sur le régime conventionnel.

Avenant n 360 du 10 décembre 2020 relatif à la modification des titres IV, V et VII de la convention collective

b) Composition

La CNPPI est composée des représentants des ontoganiaris sidnyclaes représentatives de salariés dnas le cahmp d'application de la présente convention, et des représentants des ontgasriaions peloorfsslinnees d'employeurs représentatives.

c) Fonctionnement

La présidence de la CNPPI est assurée par un représentant des oaanotrsgiiis prfioolesneelsns d'employeurs et par un représentant des ogaortiisanns sdanyeclis de salariés.

Le (la) président(e) est issu(e) des oatoginsanris psriefsnlnooeels d'employeurs représentatives.

Le (la) vice-président(e) est issu(e) des orngioaaints snlyecidas de salariés représentatives.

La présidence a puor msiison pianirclpe d'organiser les taruavx de la CPPNI.

Le secrétariat est assuré par les oaoinargitsns penllsirnfooeess d'employeurs représentatives.

Les aeturs modalités de fnctniomeonnet fnot l'objet des ditipsisoons ci-après ou snot isrentcis au règlement intérieur de la CPPNI.

d) Modalités de psrie de décision

Les décisions, lorsque l'unanimité n'a pas été trouvée, snot psies ptriieraament à la majorité qualifiée de 150 mandats, sanhact que les osatoinanrgis sdnyleiacs représentatives de salariés et les osaoritnagnis persnfoolineels d'employeurs représentatives dopsnesit rmtnepevceest de 100 mandats.

Chaque oirogaasintn sainldyce représentative de salariés diopse d'un nrbome de maadtms cdrreoaopnnt à son paugctnoree de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en crous de validité. La même règle s'appliquerait le cas échéant puor les employeurs.

En cas d'absence d'une ou puiruells oornaintsaigs saildynces représentatives de salariés ou oiannoitgasrs ponlnroelfesis représentatives d'employeurs, et en l'absence de mndaat de représentation donné par une osratngoiain abnstea à une ooraantiisgn présente :

? l'ensemble des oanotairsgns peennolslfoisiers représentatives d'employeurs présentes ne puet détenir puls de mdtaans que l'ensemble des onasgitariions sdinealcys représentatives de salariés présentes, et vcie et versa. Les mtdnaas asnii détenus snot répartis en foitconn du ptugroenace de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en crous de validité ;
? les décisions ne snot pas persis à la majorité qualifiée de 150 mandats, mias à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des madtnas détenus par les oaoiartsgns plenelenssrfoois d'employeurs représentatives et les oiriatnogasns saecnydlis représentatives de salariés présentes ou représentées en séance.

En cas d'absence d'organisations snyliceads représentatives de salariés ou d'organisations pfnrenlooiseles représentatives d'employeurs représentant puls de 50 % de la mresue d'audience de luer collège, et en l'absence de madant de représentation, la psrie de décision d'un suejt dûment porté à l'ordre du juor est reportée à la réunion suivante.

Dès lros que le sejut est à neovuau porté à l'ordre du juor de la CPPNI, la psrie de décision s'inscira dnas le cdare des duex priemes alinéas de l'article 49.1 d.

e) Msie en palce de gpuoers de tavrail paritaires

La CNPPI décide, soeln les modalités de prseis de décisions visées précédemment, de la msie en palce de grpoues de tairavl paritaires.

La CPNPI en définit les misoiss et objectifs.

f) Règlement intérieur

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; CFTC Santé sucioax ; FSAS CGT,

Article 1er - Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2020

La cimissoomn prtiairae peennatmre de négociation et d'interprétation (CPPNI) se sisuubtte à la cmsosoimn nliaonate priaatrie de négociation (CNPN) et à la csmoisoimn natnioale piaatrie de ctocianilon (CNPC). Dès lros :

? l'intitulé du tirte VII de la cotnenvoin civoltclee est modifié puor dvneier « Inetsncas prtairaes » ;

? l'article 49 du ttire VII de la cinnetovon ctelcvoie est annulé et remplacé par les diiopsitsnos ci-après :

« Acrtile 49

Commission pariarite pnearnmete de négociation et d'interprétation

49.1. ? Doopsiitins générales

a) Objet de la cossoiimn priaatrie penatrmene de négociation et d'interprétation

La coimosmsn priaatre petnnmreae de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les mionssis d'intérêt général définies par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Elle exerce également les msoniiss d'observatoire de la négociation collective.

Concernant la négociation, ces mossiins snot :

? de négocier la cvntoinoen clcetvoile de branche, les acodrcs et aevnntas apebialpcls dnas la branche, nmnotaemt les thématiques de négociation oirbtlagoie ;

? d'exercer un rôle de vlenie sur les cdnoiiions de tvial et l'emploi ;

? de fraie évoluer la coteonnivn collective, les aocrdcs et avantnes apbaecilpls dnas la banrche au rgerad de ces moisin d'interprétation et d'observatoire ;

? d'élaborer le cnealdirr et de vleelir au bon rhmyte de l'ensemble de ces négociations ;

? de définir la puqotliie générale de la barchne msie en ?uvre par les différentes incnetass priaetairs noltaieans ;

? de représenter la branche, nanmotemt dnas l'appui aux erepsinerts et vis-à-vis des pvuorois piclbus ;

? de vdleair et fiare évoluer le règlement intérieur des différentes cismomsios paritaires.

Concernant l'interprétation, ces mssniios snot :

? d'examiner les différends ivldiideuns ou coifltcels nés de l'application ou de l'interprétation de la cioenvton collective, des accdors et annvetas apipelacbls dnas la bhrcnae ;

? d'assurer le suvii de l'application des tetexs conventionnels, adrcocs de bharcne et annvetas à ces conovitns et accords.

Concernant l'observatoire, ces misinoss snot :

? d'assurer un rôle de velile sur les ciodoitnns de tavrial et d'emploi, nnemtomat en réalisant les études nécessaires ;

? d'être desrantitiaie de tuos les adrcocs d'entreprises clucons au naeviu des eepsrnrets ou établissements revleant du chmap d'application de la bhrcnae ;

? de vleelir à l'établissement des roraptps de bhcarne obligatoires, naonmmtet le rrapot aenunl sur l'activité de la négociation cteollvie dnas la bhncare et cnmaronept un blain de l'action du sucteer en feavur de l'égalité prsfnelelisoone ernte les femems et les hommes, nametomnt en matière de classifications, de pomoiortn de la mixité des elioimps et d'établissement des cfeaitrics de qacloutaiiifn professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la naurte des pseots enrte les fmmees et les hmomes asnii qu'un blian des oitlus mis à dsoisoptiin des esreneprtis puor prévenir et aigr ctonre le harcèlement sxeuel et les amstgneiess sexistes.

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

négociation collective
a) Composition

49.2. Dispositions spécifiques à la mission de négociation a) Composition

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

b) Fonctionnement

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

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

Un programme annuel de travail est établi par accord entre les deux parties de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

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

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

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

49.3. Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation a) Composition

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

b) Fonctionnement

La commission se réunit, après saisine par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés ou par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Elle peut également être saisie par une juridiction française en interprétation d'un accord ou avenant qu'elle a conclu.

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

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

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

49.4. Dispositions spécifiques à la mission d'observatoire de la

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

b) Fonctionnement

La commission se réunit au moins trois fois par an.

Pour exercer sa mission d'observatoire, la CPPNI est constituée des adhérents d'entreprises relevant du champ d'application. Elle se réserve la possibilité de constituer à partir des adhérents d'entreprise dans le champ d'application et déposés sur la base nationale www.legifrance.gouv.fr.

Les modalités de constitution et de travail de cet observatoire sont précisées par le règlement intérieur visé précédemment.

49.5. Dispositions relatives au statut des membres de la CCN66

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

a) Participation aux instances paritaires

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

? au maintien de la rémunération ;
? à un droit à l'indemnité d'absence qui couvre les temps de déplacements et les temps de réunions ou de préparation.

Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à un repos compensatoire d'égal durée à déterminer selon les modalités en vigueur dans l'entreprise. Pour préparer luer participation aux réunions d'instances ou groupes de travail paritaires, les organisations professionnelles de salariés représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives bénéficient d'un temps de préparation égal à la moitié du temps de la réunion paritaire admissibles à siéger. Il ne peut être octroyé un temps inférieur à une demi-journée. Ce temps est forfaitaire et compris sur l'année civile selon les modalités ci-après.

Par ailleurs, pour la participation aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail paritaires de la branche, les participants bénéficient d'une indemnité d'absence couvrant la journée ou la demi-journée sur laquelle se situe la réunion. De plus, si le travailleur se rend à une ou plusieurs réunions d'instances ou groupes de travail paritaires excédant le temps de travail habituel pour se rendre sur le lieu de travail, les participants bénéficient d'une indemnité d'absence, soit de :
? une 1/2 journée pour un temps de déplacement aller/ retour inférieur à 3 heures sur la base du travailleur direct le plus rapide ;
? une journée pour un temps de déplacement aller/ retour inférieur à 7 heures sur la base du travailleur direct le plus rapide ;
? une journée et demie pour un temps de déplacement aller/ retour égal ou supérieur à 7 heures sur la base du travailleur direct le plus rapide ;
? deux journées si le négociateur réside dans un département ou région d'outre-mer.

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

b) Participation au titre des représentants professionnels

Les représentants professionnels ont la nécessité de travailler la convention des représentants au titre des représentants professionnels.

Une négociation s'ouvrira en ce sens en vue de la conclusion d'un avenant.

c) Préparation des temps de préparation

Lors de l'établissement du programme annuel de travail des comités paritaires et groupes de travail, il est établi, en fonction du nombre de réunions et du nombre de représentants au sein des caisses paritaires, le forfait de temps de préparation attribué pour l'année à chaque organisation syndicale. Il est exprimé en demi-journée.

Chaque réunion supplémentaire ajoutée au calendrier en cours d'année videra au prorata ce forfait.

Chaque organisme est libre de la répartition de ce temps entre ses mandats et de son utilisation sur l'année civile. Le nombre de salariés mandatés n'est pas limité aux membres de l'association à siéger.

L'association de gestion du fonds paritaire de la branche éditera un état de ? des ? vanant au vu de l'absence d'1/2 journée que nécessite par organisation syndicale.

Le salarié mandaté devra retenir au moins 10 jours à l'avance à son employeur un ? bon paritaire ? pour la tenue de la réunion de préparation.

Ce bon devra être retourné à l'association de gestion du fonds paritaire de la branche par l'employeur pour rompre le mandat de gestionnaire de salaire du salarié mandaté.

d) Partage en charge financière

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

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

? les frais de transport sur la base d'un billet de train SNCF 2e classe, ou, si le déplacement est effectué en avion, sur la base du tarif économique ;

? les frais d'hébergements (incluant le petit-déjeuner) pour un maximum de trente-trois fois le maximum par an ;

? les frais de repas pour un maximum de 6 fois le maximum par an par repas.

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

La participation aux réunions et groupes de travail paritaires de la Commission nationale paritaire française de prévoyance obéit à des règles de modalités spécifiques (voir ci-après).

e) Règlement intérieur

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

49.6. ? Création d'une association paritaire de gestion

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

Sont membres de l'association les représentants des salariés représentatives de salariés et les organisations patronales d'employeurs représentatives dans le périmètre du présent accord, conformément aux arrêtés de représentativité en vigueur.

Les statuts déterminent la gouvernance, dont un conseil d'administration au sein duquel le directeur ou le président de la commission paritaire de salariés et caisses paritaires représentative de salariés et caisses paritaires représentatives d'employeurs représentatives, conformément aux arrêtés de représentativité en vigueur.

L'association met en place un règlement intérieur qui détermine les modalités de fonctionnement des instances et de leur fonctionnement des frais.

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

49.7. ? Finalité du fonds du paritarisme

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

? les temps d'instances ;

? les temps de préparation ;

? les temps de transport pour se rendre aux réunions paritaires ;

? les frais de repas, transport et d'hébergement ;

? les frais annexes liés au mandat de négociateur (par exemple, frais de parking, frais de garde, etc.) ;

? les frais des participants aux réunions paritaires et aux temps de préparation à l'appui de celles-ci ;

? l'ensemble des dépenses prévues par le code du travail et les conventions collectives du champ d'application du fonds, notamment le rapport égalité femmes/hommes et le rapport sur la négociation collective ;

? les études et expertises demandées par la CNPPI ;

? les formations demandées par la CPNPI ;

? les frais de clôture et de fonctionnement de l'association paritaire visée à l'article 49.6.

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

? soit reportés sur l'exercice suivant ; et/ ou,

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

49.8. ? Montant de la cotisation et modalités de recouvrement

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

Pour financer les dépenses prévues à l'article 3, la cotisation financière est portée à 0,0061 % de la masse salariale brute déclarée dans le DSN au 31 décembre de l'année N 1 pour les 3 premières années.

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

Article 2 - Moyens exceptionnels alloués en soutien de négociations spécifiques

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2020

Les parties prenantes ont constaté la nécessité d'allouer sur 3 ans des moyens supplémentaires en soutien des négociations spécifiques listées à l'annexe 1, et notamment :

? la participation à des réunions de négociation à un rythme de 15 réunions par an maximum au total (soit une réunion tous les 3 semaines environ, déduction faite des congés d'été et de fin d'année) ;

? l'organisation de journées de formation sur des thématiques décidées conjointement et dispensées par un représentant désigné paritaire, jusqu'à 5 journées par an ;

? des temps de préparation à hauteur de 1 journée et demi de préparation pour une journée de négociation, compte-tenu du temps de préparation prévu ci-dessus.

La détermination du nombre de réunions, de journées de formation, de groupes de travail paritaires ou des séances de préparation sera prise selon les règles de décision prévues à l'article 49.1 d de la CCN66.

Les parties considèrent la nécessaire cohérence d'ensemble de la convention collective au regard de l'appréciation du caractère équilibré des textes négociés.

Chaque fois que les parties en conviendront, les négociations pourront faire l'objet d'une signature séparée ou d'une signature d'ensemble avec d'autres thèmes liés.

Article 3 - Reconnaissance de la commission nationale paritaire technique de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2020

Il est inséré un article 49 bis dans le titre VII de la convention collective « Instances paritaires ».

Le suivii et la msie en ?uvre du régime ccleolitf de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et complémentaire santé) se fiat paritairement, à taverss la (les) cosmoimism (s) nanatilo (s) ptaraire (s) thinecque (s) de prévoyance (CNPTP), qui puet être une cimosisimn itnarehrncbe le cas échéant. »

Article 4 - Mise en cohérence de la convention collective
En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2020

Les dpsitiosnois du présent anaevnt meetnt un temre à l'ensemble des ugases et eemngeangts unilatéraux raietlfs aux itnencas priariaats de la convntioen cvitlolce du 15 mras 1966.

Par aulierls :
? l'article 34 du ttire IV de la ceotivnnon collective, intitulé « Csimsmioon régionale paatrriie de caliioniotcn », est supprimé ;
? à l'article 43.3.5 du ttire V de la cnoivteonn collective, intitulé « Svuii du régime de complémentaire santé », la dénomination « Cosisiomn pritarraie peanemrtne de négociation et d'interprétation » est substituée à cllee de « Cmimosison nntaiaoe piitarare de négociation » ou « CPNN ».

Au sien des annevntas de la covenontin collective, la dénomination « Csiommsion nianatole pirartiae de négociation » est remplacée par la dénomination « Cmosmisoïn priraatie pnaemtrnee de négociation et d'interprétation ».

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2020

5.1.?Durée de l'avenant

Le présent aeannvt est conclcu puor une durée indéterminée.

5.2.?Formalités de dépôt et de publicité

Le présent anvneat frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dtinioospsis légales et réglementaires en vigueur.

5.3.?Agrément

Le présent aenvnat est présenté à l'agrément dnas les cdnooiiis fixées à l'article L. 314-6 du cdoe de l'action socaile et des familles.

5.4.?Date d'effet

Le présent aeannvt ernerta en veigur suos réserve de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux doioisntpsis de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action siocale et des familles.

Dans l'attente de l'entrée en vgeuuir de cet avenant, il srea appliqué dès sa sigtrnaue de manière vrlnatoioe drnaut un an maximum.

Article - Préambule

Avenant n 362 du 16 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avnaent mdoiife les dtissoopniis des atvnnas n° 322

Les pirtaes saoeinuht améliorer le fenetcoionnmt des isenncats priariaes et prednre en cmtope les dernières évolutions législatives et réglementaires en la matière.

Dans cet objectif, le présent aannvet moidfie les tirtre IV, ttire V et ttire VII de la ciontoevnn cclotelvie nanatiole de tavairl des établissements et siecvrs puor psnronees inadaptées et handicapées du 15 mras 1966 (ci-après la cnvtoenoin celtclvoie du 15 mras 1966 ou la cntnoeivon collective), asini que ses avenants.

Le rôle et les mniossis des différentes coisoimmns prteraais nnelitaoas snot asini redéfinis au regard des eeecgnxis iesuss de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rivetale au travail, à la mtairneosdion du dogaliue scoial et à la sécurisation des purroacs professionnels.

L'article L. 2232-9 du cdoe du travail, modifié par ctete loi, prévoit ansii la msie en pacle d'une cooissmmin piraraate pnrnmtaeee de négociation et d'interprétation, par accrod ou cvoentnoïn de branche.

Un décret n° 2016-1556 du 18 norvbeme 2016 précise la procédure de tassnmrsioïn des ctnoenvios et acocrds d'entreprise à la cooimmssn paiairtre pentnmaree de négociation et d'interprétation de branche.

Par ailleurs, les petrias rseoninansect la nécessité de prévoir des myoens au sueoïtn du daiugole sioacl et, à cette fin, de mttree en place un fnods du paritarisme.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2020

Annexe 1
Calendrier de négociation 2020-2021 onruvat doit à des meyons spécifiques

Thématique de négociation	Début des négociations	Nombre de séances prévisionnelles
Classification-rémunération	4e trmitrese 2020	12
Dialogue social	4e trseirmte 2020	6
Durée, oiatgoiasrnn et contdniois de travail	1er tirmsrtee 2021	10
Prévoyance	2e trtreimse 2021	8
Conclusion, exécution et rrtupue du ctaront de travail	3e tietrsrme 2021	5

du 8 otbcroe 2010 et n° 347 du 21 sremptbee 2018.

Article 2 - Taux de cotisation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les aietlracs 7.1 et 7.2 de l'avenant n° 322 du 8 ocbrote 2010, modifiés en deeirn leiu par l'avenant n° 347 du 21 sbrptemee 2018, snot annulés et remplacés par les disoioïntpsis satenuvis :

« Alrctie 7
Taux de cotisation

Article 7.1
Salariés non-cadres

Dans le cadre de la mise en œuvre du régime de prévoyance, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des organismes agréés recommandés les taux actuels sont de 2,33 % TA et 2,33 % TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils sont portés, sous forme de taux d'appel pour l'exercice 2022 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et l'exercice 2023 à :

2,49 % TA et 2,49 % TB

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des

salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :
 ? 1,245 % TA, TB à la charge du salarié ; et de
 ? 1,245 % TA, TB à la charge de l'employeur,
 que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge euclidienne par le salarié de la cotisation liée à la grande incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Non cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,43 %	0,43 %			0,43 %	0,43 %
Rente éducation et rente substitutive	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Rente handicap	0,021 %	0,021 %			0,021 %	0,021 %
Incapacité temporaire			0,88 %	0,88 %	0,88 %	0,88 %
Invalidité IPP	0,664 %	0,664 %	0,365 %	0,365 %	1,029 %	1,029 %
Total	1,245 %	1,245 %	1,245 %	1,245 %	2,49 %	2,49 %

En dehors du régime mutualisé mis en place auprès des assurés recommandés en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la cotisation obligatoire de prévoyance doit être prise en charge à minima à 50 % par l'employeur.

Article 7.2
Salariés cadres

Dans le cadre de la mise en œuvre du régime de prévoyance, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des organismes agréés recommandés ces taux sont de 2,33 % TA et 3,50 % TB, TC. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils sont portés, sous forme de taux d'appel, pour l'exercice 2022 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et l'exercice 2023 à :

2,49 % TA et 3,75 % TB, TC

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :
 ? 0,65 % TA et 1,875 % TB, TC à la charge du salarié ; et de
 ? 1,84 % TA et 1,875 % TB, TC à la charge de l'employeur,
 que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge euclidienne par le salarié de la cotisation liée à la grande incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,620 %	0,620 %			0,620 %	0,620 %
Rente éducation et rente substitutive	0,130 %	0,130 %			0,130 %	0,130 %
Rente handicap	0,021 %	0,021 %			0,021 %	0,021 %
Incapacité temporaire			0,650 %	1,150 %	0,650 %	1,150 %
Invalidité IPP	1,069 %	1,104 %		0,725 %	1,069 %	1,829 %
Total	1,84 %	1,875 %	0,65 %	1,875 %	2,49 %	3,75 %

En dehors du régime mutualisé mis en place auprès des assurés recommandés en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le respect des dispositions relatives au financement obligatoire de la prévoyance de l'encadrement (1,5 % de la branche A), la cotisation obligatoire de prévoyance doit être prise en charge à minima à 50 % par l'employeur. »

Article 3 - Obligation d'investissement pour la prévention
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 7.3.2 relatif à l'investissement pour la prévention de l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.3.2
Obligation d'investissement pour la prévention

En l'absence d'accord d'entreprise relatif à la qualité de vie au travail et en complémentarité de la contribution au fonds de solidarité prévue à l'article 44.5 de la convention collective, les

entreprises ont l'obligation de consacrer, chaque année, au moins 0,1 % de leur masse salariale brute à des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail au-delà de la cotisation ou de l'actualisation du questionnaire d'évaluation des risques professionnels. En outre, l'investissement prévention ne peut concerner les entreprises adhérentes au comité social et économique décide de recourir dans le cadre de ses attributions. Les actions financées par l'obligation d'investissement prévention répondent aux conditions définies ci-dessous par les partenaires sociaux par décision de la CPPNI.

Le montant de l'investissement pour la prévention pour une année est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année antérieure. Dans le cas où le plan d'action n'aurait pu être mis en œuvre de manière complète dans l'année en cours, la somme restante complète le financement du plan d'action de l'année suivante. Les sommes relatives à l'obligation d'investissement prévention restent à investir tant que l'entreprise n'a pas réalisé entièrement son obligation.

Pour la mise en œuvre de cet investissement, il sera établi, au

sien de cquahe entreprise, un paln prévisionnel d'actions (sur l'qeeul srea fléchée l'obligation d'investissement prévention) et un roparpt de blian des aoiitncs réalisées. Le paln prévisionnel et le balin des atoicns réalisées snot somius puor aivs chquae année au comité saoiel et économique (CSE). Ces dntucoems snot intégrés à la bsae de données économique et sloicae unique.

Dans les enipretress dépourvues de CSE, l'employeur psporoel'inscription du paln prévisionnel et du balin des actions, à l'ordre du juor du diort d'expression deirct et clolcectif des salariés ou par tuot ature moeyn pmaeertnt l'expression des salariés sur ces documents.

Cet ietnsmnseivset pourra, le cas échéant, être considéré cmmoel prat de cmenoifcneat des aiconts en espintree du fdons de solidarité définies à l'article 44 de la conoveitnn sleon les règles fixées par les preaatnirs sociuax puor la gosetin du fonds de solidarité.

Les pirrteenas scauiox mtneett en ?uvre un suvii anuenl au niveau cnnoetonievl de la réalisation de ctete obligation. »

Article 4 - Agrément et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux doipsnioists de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action solcaie et des familles, les dsiposoitins du présent anenvat eonertrt en vuuegir au puls tôt le 1er jevinar 2022 suos ctodinion de pouritan au Jnroual ociefiel de l'arrêté d'agrément et à défaut le 1er juor du mios sainuvt la parution au Jnoaur l ociefiel de l'arrêté d'agrément.

Il est précisé que les dospnsiioits de l'article 3 ne rtemeetnt pas en cusae les enaneteggms déjà réalisés et que le report anuel des somems non engagées ertne en veiuur à cpoetmr de l'entrée en veuuigr du présent avenant. Totue esenritpre dotée d'un arcocd rlatief à la qualité de vie au tvarail en viuuegr à ctete dtae est exonérée de l'obligation d'investissement puor la prévention à ctepomr de l'année 2022.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Lors du rnelmnoeeveult de la roenaiocmtamdn des ornaimgess de prévoyance par l'avenant n° 357 du 11 sbemertpe 2020, ceux-ci se snot engagés à mniientar les tuax de ctaootisn mutualisés jusqu'au 31 décembre 2021. Cet eegennamgt a été formulé suos ciootidnn de l'engagement des partenriaes sacoiux à meenr des négociations rvleaties à l'équilibre à myoen

tmree du régime de prévoyance mutualisé.

C'est dnas ce cdare que les trauavx de la cioiosmsmn nnailtoe priariate tquienche de prévoyance de la covnnitoen clolctviee du 15 mras 1966 se snot déroulés jusqu'en stbpemree 2021. Les cmepots de résultat de la période antérieure afenifhct un sldoe déficitaire iaomtpnrt menttat en exeruge le déséquilibre du cloupe cotisations/garanties dnas le cdare mutualisé.

Plusieurs phénomènes ceovenrtgns ont aggravé cttee situation. Néanmoins, le fuatecr prépondérant dmeerue cluei de l'augmentation cunnotie de la sinistralité due puor l'essentiel aux arrêts de trvaial et aux invalidités. La pandémie mlidnoae liée au SRAS Cov 2 a également eu un effet imptonrat en 2020 et en 2021. Elle a impliqué une aotimgneatun du nmrobe d'arrêts et un phénomène de mdirnoe router à l'activité pdaent cette période, anenlaglot notmamnet la durée d'indemnisation de ces arrêts de travail.

Compte tneu de l'importance du régime de prévoyance mutualisé tnat au nieavu humain par la cvrutouere msie en pclae (incapacité, invalidité, décès et rentes) qu'en tmrees fariiecns par les coûts représentés par les coosaintits et les snrteiss assurés, les prnitareeas suoiax ont décidé de mneer une négociation sur l'augmentation partagée de la csatooiitn appliquée dnas le crade mutualisé puor rvtreeour un équilibre à cuort et moyen terme.

Les piarrteenas suoiax replenpat que, dnas le cadre centnnivneool de la cioitvonen ccilvoelte du 15 mras 1966, duex diisitopfss obrltogiaies ont été mis en ?uvre puor petterrme de répondre à l'augmentation cinnoue de la sinistralité nnmtoamet par la msie en palce d'actions de prévention de banhcre et d'entreprise :

? le peemrir est riaeltf au huat degré de solidarité de la prévoyance (HDS Prévoyance). Dneevu cetoneivnonnl par l'avenant n° 356 du 23 jiuun 2020 créant l'article 44 de la cvoeoitnnn ctilceoviee du 15 mras 1966, il met en ?uvre un clguataoe d'actions de prévention des rqiseus à destnitaoin des entreprises, des svbninoeuts puor des atinocs hros caulotage et de l'action sicoale à daitetsinon des salariés. Ce HDS Prévoyance est le fdons aequul cauhqe esetirpnrre aqplaniut la CNCT du 15 mras 1966 diot veesrr le monnatt défini à l'article 44.5 puor pvooiur bénéficier des ancitos et aieds disponibles. Le piaglote de ce ctagluaoe est confié à la cosmiiomsn nlniaoaate paliatrrt tquceihne de prévoyance (CNPTP) ;
? le scenod est la création d'un isnvsetsenemit puor la prévention de 0,1 % par l'avenant n° 347 du 21 smteebrpe 2018. Le présent aeannvt en précise caenriets modalités d'application.

Ces dipiitofsss oabtioegirls dveoint aaidr les entreprises, les salariés et luers représentants puor la msie en palce ou le sietoun de démarches de prévention et d'amélioration de la qualité de vie au taivarl (QVT).

TEXTES SALAIRES

Avenant n 126 du 24 octobre 1979

Article - Indemnité mensuelle spéciale forfaitaire

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 1985

A compter du 1er décembre 1979, l'indemnité mensuelle spéciale forfaitaire instituée par l'avenant n° 98 du 15 avril 1976, pour certains échelons de début de carrières emplois, dont le taux a été modifié au 1er septembre 1978, par l'article 4 de l'avenant n° 118 du 6 septembre 1978, est modifiée comme suit en ce qui concerne son taux :

- 150 F pour l'agent de service, coefficient 225-232, échelon p. 100 (annexe n° 5).

Avenant n 242 du 10 mars 1993 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Onnograssais professionnels signataires : Fédération des syndicats notariaux d'employeurs des établissements et services pour personnes handicapées ; Syndicat national des assistants sociaux pour la sédulage de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ; Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Syndicat national des associations de parents d'enfants handicapés (SNAPEI) ;
Syndicats signataires	Syndicats de salariés signataires : Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux CTFC ; Syndicat général français handicapés CTFC ; Confédération française démocratique du travail (CFDT), Fédération française des professionnels de santé et de l'action sociale CGC ; Fédération nationale de l'action sociale CGT - FO.
Organisations adhérentes signataires	SGANCE adhésion par lettre du 24 juin 1994 (BO Conventions collectives 94-29).

Avenant n 244 du 10 mars 1993 relatif

aux salaires

Rappel du 1er septembre 1979 au 30 novembre 1979

Les salariés bénéficiaires de cette indemnité, en sus d'un service effectif rémunéré (ou assimilé) au 1er décembre 1979, pour la période du 1er septembre au 30 novembre 1979 une indemnité forfaitaire comme suit :

- bénéficiaires du taux de 150 F : 112,50 F.

- bénéficiaires du taux de 100 F : 75 F.

Cette indemnité est versée au prorata du temps de service effectif rémunéré pendant la période du 1er septembre au 30 novembre 1979.

1er août 1987 : 18,01 F

1er novembre 1987 : 18,11 F

Article - Indemnités compensatrices d'assurance au 1er janvier 1993

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1993

Le taux de l'indemnité compensatrice d'assurance, prévue à l'article 8 de l'annexe I à la convention collective du 15 mars 1966, est fixé comme suit à compter du 1er janvier 1993 :

- vitrine jusqu'à 5 CV : 1.670 F par an ou 417,50 F par trimestre ;
- vitrine de 6 CV et plus : 2.562 F par an ou 640,50 F par trimestre.

Signataires

Patrons signataires	Osaanoitignrs ptaearlons sitenagiras : Fédération des saycidnts nnuaaotix d'employeurs des établissements et seervcis puor presneons inadapées et handicapées ; Sndiacyt niatnaol des aainocssaots puor la sravudaege de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ; Siycnadt des oemanisrgs privés saitaneris et sacuiox à but non lcuitarf (SOP) ; Sndycait nataoinl des asoinatocsis de penrtas d'enfants inadapés (SNAPEI) ;
Syndicats signataires	Snaiyctds de salariés senagritais : Fédération nltaiiane des syicatnds chrétiens santé srievecs siaouc CTFC ; Snaycdit général efnace inadapée CTFC ; Confédération française démocratique du tiaarvl (CFDT), Fédération des sceevirs de santé et de l'action salioce CGC.

Article - Indemnités kilométriques au 1er avril 1993

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1993

A cepmotr du 1er aivrl 1993, les dstoinsoiips de l'article 8 de

Avenant n 249 du 21 juin 1994 relatif aux salaires

Article - Valeur du point au 1er août 1994, 1er mars 1995 et 1er novembre 1995

En vigueur non étendu en date du 21 juin 1994

Article 1er

La vauler du pnoit CNCT est fixée cmme siut :

- au 1er août 1994 à 21,24 F ;
- au 1er mras 1995 à 21,48 F ;
- au 1er nervbmoe 1995 à 21,79 F.

Article 2

L'article 2 de l'annexe I de la CNCT du 15 mras 1966 istiunantt un saialre mnimum gnaarti est modifié cmme siut :

« Les salariés ocupnact à tmeps clpeomt un eplomi raenlevt de la CNCT perçoivent un sailare mnuesel burt muiinmm fixé sur la bsaie de l'indice de bsaie 338.

A ce slaarie miimnum s'ajoutent, le cas échéant :

- le suacmeneslstrt ienntrat puor :
- les elmipos au cenfficioet 329 (annexe n° 5) (7 points) ;
- les candidats-élèves aux cteeicifnofs 304, 314 et 324 (annexe n° 8) (10 points) ;
- l'indemnité de riqsues et sujétions spéciales (7 points) de l'annexe n° 5, atlcric 3, alinéa a ;
- l'indemnité de sujétion spéciale ;
- la mtarojoian filamalie de salaire.

Les salariés à tmeps impcelont perçoivent un sriaale museenl

l'annexe I (indemnités kilométriques) snot modifiées cmme siut :

- 5 CV et mnois : 2,08 F ;
- 6 CV et puls : 2,48 F ;
- bicclye à mtouer : 0,65 F

Les salariés bénéficiaires de l'indemnité d'assurance perçoivent par kilomètre prrcuaou une indemnité kilométrique fixée ainsi qu'il siut :

3.000 kilomètres :

- 5 CV et mions : 1,87 F ;
- 6 CV et puls : 2,23 F ;
- au delà de 3.000 kilomètres :

- 5 CV et mnois : 2,08 F ;

- 6 CV et puls : 2,48 F .

burt minmuim calculé sur les bseas ci-dessus au parotra de luer tpmes de travail.

Les salariés dnont le saraile est réduit puor qqueule casue que ce siot perçoivent un siarlarie burt miniumm réduit dnas les mêmes piortnrpöos que le silaare de base. »

Article 3

Une pimre uiquene est versée au 30 nvorbmee 1994 aux salariés dnont les iecinds de bsaie snot comrips ernte 304 et 390, soeln le barème ci-dessous, puor un tmeps complet.

INDICE	MONTANT (en francs)
304 à 338	223,08
339	223,74
346	228,36
347	229,02
349	230,34
350	231,00
352	232,32
354	233,64
356	234,96
357	235,62
358	236,28
359	236,94
362	238,92
363	239,58
364	240,24
365	240,90
367	242,22
368	242,88
369	243,54
370	244,20
371	244,86

372	245,52
374	246,84
375	247,50
378	249,48
379	250,14
380	250,80
381	251,46

382	252,12
383	252,78
384	253,44
385	254,10
386	254,76
387	255,42
390	257,40

Avenant n 253 du 25 octobre 1994 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat général des organismes privés sociaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national des associations pour la survie de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ; Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), constitué la fédération des associations nationales d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des services de santé et sociaux CDFP ; La fédération française des professionnels de santé et de l'action sociale CGC.

Article - Indemnités compensatrices d'assurance au 1er janvier 1995

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 1994

Le taux de l'indemnité compensatrice d'assurances, prévue à l'article 8 de l'annexe I à la convention collective du 15 mars 1966, est fixé comme suit à compter du 1er janvier 1995 :

- jusqu'à 5 CV : 1.760 F par an ou 440 F par trimestre ;
- au-delà de 6 CV et plus : 2.700 F par an ou 675 F par trimestre.

Avenant n 259 du 28 juin 1996 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat général des organismes privés sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; Le syndicat national des associations pour la survie de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), 12, rue de la Bastide, BP 8378, 95800 Cergy-Saint-Christophe ; C'est-à-dire la fédération des associations nationales d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nationale des associations chrétiennes de santé sociale CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ; Le syndicat général de l'enseignement inadapté CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris,

Article - Valeur du point au 1er octobre 1996

En vigueur non étendu en date du 28 juin 1996

La valeur du point est fixée à 22 F au 1er octobre 1996.

NOTA. L'avenant n° 259 du 28 juin 1996 a été publié à tort, ce texte n'ayant pas été agréé.

Avenant n 275 du 28 juin 2001 relatif

aux salaires

Signataires

Patrons signataires	Le sanicdyt général des onsamgeris privés senraiaits et souiacc à but non lrciutaf (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Pairs ; Le siaycdnt nnaatiol des asiscnitooas puor la sgduraevae de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, rue Parmentier, 75011 Prias ; Le siycondat ntiaoanl des aioatnsoscis de peatrn et aims des poensrens handicapées metneals (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Pairs ; cianonttust la fédération des sinytcads nuoaatinx d'employeurs des établissements et srevceis puor peeonsnrs inadaptées et handicapées, siège aatsrtiidmnif : 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération ninaaotle des saditcyns chrétiens, srvicee santé et seevircs soaciux CFTC, 10, rue de Leibnitz, 75018 Piaris ; Le sdcanyit général enanfne inadaptée CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Prias ; La fédération française des poisofrenss de santé et de l'action scalioc CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

Valeur du point au 1er septembre 2001

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 28 juin 2001

Valeur du point

L'article 1er de l'annexe I à la cnnviooen ciovtellce est modifié cmome siut :

La vualer du pnoit srenvat de bsae à la détermination des sealrias par atocpiailpn de cftocienefis prévus à la catasiclfiisoin des eilmpos fruagnit aux anenxes II à X de le présente convention, est fixée cmome siut :

Au 1er smebtpere 2001 : 22,62 F, siot 3,45 euros, suos réserve de son agrément.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 28 juin 2001

Les peareianrts sucaoix s'engagent à prrnde en cmtope dnas l'accord sirlaaal 2002, totue nlveoule mresue ivrntneeant dnas le crdae de la fconiton puibluqe et non prévue à ce jour.

Avenant n 277 du 11 mars 2002 relatif aux salaires**Signataires**

Patrons signataires	Le sadciynt général des oignasrmes privés setiainras et socaiux à but non ltiraucf (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, 75010 Prais ; Le snyaicdt nnotiaal des atoniaosscs puor la saugrvdaee de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, rue Parmentier, 75011 Pairs ; Le snycdiat natnaoil des aoniciastsos de ptnaers et aims des pennresos handicapées metneals (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris, constituant la fédération des sycntidas nuaoitanx d'employeurs des établissements et secirves puor pesennros inadaptées et handicapées, siège arttmaisidinf : 7-9, rue de la Boétie, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nanlaoite des siayndcts chrétiens, sirvece santé, scvreeis sauciox CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Prias ; Le snyiadct général ecanfne inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris,

Article - Valeur du point au 1er mars 2002*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2002*

A trite conservatoire, l'article 1er, annxee I à la cionvtonen coevillcte est modifié cmome siut :

La vealur du point snarevt de bsae à la détermination des saearils par apilapciton de cecitnioeffs prévus à la ctfiisasiolacn des epmilos fiurngat aux anenxes II à X de la présente cvtonenon est fixée au 1er mras 2002 à 3,47 ?, suos réserve de son agrément.

Fait à Paris, le 11 mras 2002.

Avenant Salaires n 281 du 22 octobre**2002**

Signataires	
Patrons signataires	Le sicydant général des oeamngsirs privés staneiaris et saiocux à but non ltcirauf (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, B.P. 60, 75462 Prais Cdeex 10 ; Le scynidat noanatil au svrceie des antiaicossos du scuteer sociel et médico-social SNASEA, 27-29, anuvee Parmentier, 75011 Piras ; Le sdianyct noaniatl des aootnicissas de preatns et aims de pneesorns handicapées meatnels (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris, ctiaotnsunt la fédération des stdyincas nuiaatonx d'employeurs des établissements et sirvcees puor poennesrs inadaptées et handicapées, siège atdimiasrntif : 27-29, anueve Parmentier, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération naiatnole des stcynidas chrétiens, servcie santé, seevrics sucaoix CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Pairs ; Le scndyait général eacnfné inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Pairs ; La fédération des seicervs de santé et sacuoix CFDT, 47-49, aeuve Simon-Bolivar, 75950 Prais Cdeex 19,

Article - Valeur du point au 1er décembre 2002

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2002

A trtie conservatoire, l'article 1er de l'annexe I à la cneotinovn coiclvtleé est modifié cmome siut :

La veaulr du pinot seavnrt de bsaé à la détermination des slearias par apitaclipon de cnooeefitfs prévus à la cisocafstlaiin des elmipos fiargunt aux anexens 2 à 10 de la présente cineovtonn est fixée au 1er décembre 2002 à 3,49 ? suos réserve de son agrément.

Avenant n 271 du 6 juin 2001 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le sdaiycnt général des orsaménigs privés sateianirs et siacoux à but non lrauitcf (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Piras ; Le siyancdt naoniatl des atssniocioas puor la sugdvaraeé de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, anvuee Parmentier, 75011 Pairs ; Le sincaydt nnoaital des aooaiicsnsts de perntas d'enfants inadaptés (SNAPEI), 7-9, rue de la Boétie, 75008 Piras ; cunaointstt la fédération des sicnyatds nnaiaotux d'employeurs des établissements et sirceve puor peneosnrns inadaptées et handicapées, siège artiimtdansif : 7-9, rue la Boétie, 75008 Prias
Syndicats signataires	La fédération nnoiatale des sdnyiatcs chrétiens srevce santé, srveecis scuioax CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Prias ; Le syiacdnt général efcnnae inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Pias ; La fédération de la santé et de l'action soclaie CFDT, 47-49, auvnee Simon-Bolivar, 75950 Prais Ceedx 19 ; La fédération française des prnofsseios de santé et de l'action silaoce CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Piras ; La fédération de la santé et de l'action soclaie (CGT) ; La fédération ntllinoaae de l'action sacolie CGT-FO, 7, paagsse Tenaille, 75014 Paris

l'objet d'une cievonorsn en eruos cmme siut :

Aennxe I :

- arltice 1er, salaires. La velaur du pnoit est fixée au 1er nmeorbve 1998 à 22,29 F ou 3, 40 Euors ;

- acltire 3, majroitoan fiillamlae de salaire, puor la patire fxie :

- 2 entfnas : 70 F ou 10,67 Erous ;

- 3 enafnts : 100 F ou 15,24 Erous ;

- par efnant : 30 F ou 4,57 Eosruen puls du 3e.

- arcitle 8 : indemnités kilométriques :

Alinéa 1 :

	INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE	
	en fnracs	en euors
5 CV et mions	2,08	0,32
6 CV et puls	2,48	0,38

Alinéa 3 :

Indemnités kilométriques, indemnité csartnmeiocpe d'assurance :

Jusqu'à 5 CV : 1 760 F ou 268,32 Eorus par an ; 440 F ou 67,08 Euors par trimestre.

A ptairr de 6 CV : 2 700 F ou 411,60 Eours par an ; 675 F ou 102,90 Euors par trimestre.

Article - Valeur du point au 1er mars 2002

En vigueur non étendu en date du 6 juin 2001

Artclie 1er

Dnas le cdare du pasgase de la vuelar fnarc en velaur euro, les données ctnovlninelonees exprimées jusqu'alors en francs, fnot

(1) 3 000 PREMIERS KILOMÈTRES
(2) AU-DELÀ DE 3 000 KILOMÈTRES

(3) (en francs)
(4) (en euros)

	(1)	(2)		
	(3)	(4)	(3)	(4)
5 CV et moins	1,87	0,29	2,08	0,32
6 CV et plus	2,23	0,34	2,48	0,38

Deenirr alinéa :

Indemnité kilométrique pour les salariés autorisés à faire usage de leur véhicule à moter personnel pour les besoins du service :

Avenant n 298 du 10 mai 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat général des enseignants privés sntaariés et sicutaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national au service des assistants sociaux du secteur social et médico-social (SNASEA) ; Le syndicat national des assistants sociaux de parents et amis de personnes handicapées maeltns (SNAPEI) ; La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes handicapées et handicapées,
Syndicats signataires	La fédération nationale des syndicats chrétiens des services santé et services sociaux CTFC ; Le syndicat général efficace inadaptée CTFC ; La fédération des services de santé et sociaux CDFT ; La fédération française des professionnels de santé et de l'action sociale CGC ; La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 10 mai 2005

En parité avec les mesures générales accordées en matière de salaires dans la fonction publique pour l'année 2005, les valeurs du point conventionnel (cf. article 1^{er} de l'annexe n° 1) sont fixées

Avenant n 314 du 5 mars 2008 relatif aux mesures salariales

0,65 F, soit 0,10 Euros.

La date d'effet de cet avenant est fixé au premier jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 6 juin 2001.

comme suit :

1^{er} février 2005 : + 0,5 %, soit 3,53 ? ;

1^{er} juillet 2005 : + 0,5 %, soit 3,55 ? ;

1^{er} novembre 2005 : + 0,8 %, soit 3,58 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 10 mai 2005

Après agrément de l'accord de branche n° 2005-5 du 22 avril 2005 sur le caractère de la modulation annuelle automatique de la réduction du temps de travail, les valeurs de point sont fixées à :

1^{er} janvier 2005 : + 2,34 %, soit 3,59 ? ;

1^{er} février 2005 : + 0,5 %, soit 3,61 ? ;

1^{er} juillet 2005 : + 0,5 %, soit 3,63 ? ;

1^{er} novembre 2005 : + 0,8 %, soit 3,66 ?.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 10 mai 2005

Les dispositions du présent avenant sont applicables sous réserve de leur agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat général des enseignants privés sntaariés et sicutaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national au service des assistants sociaux du secteur social et médico-social (SNASEA) ; La fédération nationale des parents et amis de personnes handicapées et services pour personnes handicapées mltaeens (FEGAPEI),
Syndicats signataires	La CTFC ; Le syndicat général efficace inadaptée CTFC ; La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 5 mars 2008

Le salaire minimum conventionnel est fixé à 348 points et à 358 points avec sujétions d'intérim, au 1er janvier 2008.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 mars 2008

Avenant n° 321 du 1er juin 2010 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des associations de parents et amis d'enfants et adolescents handicapés mentaux ; Le syndicat des enseignants de l'action sociale et santé,
Syndicats signataires	La fédération des associations de santé et sociaux CDFP ; La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé et services sociaux CFTC ; Le syndicat général encafé inadaptée CFTC ; La fédération française des professionnels de santé et de l'action sociale CGC,

Avenant n° 326 du 25 octobre 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er avril 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FGPEAEI ; Le SYNEAS,
Syndicats signataires	La FSNS CDFP ; La FSS CFTC ; La FSFAS CFE-CGC,

Avenant n° 340 du 29 novembre 2017 relatif à la politique salariale 2017

Signataires	
Patrons signataires	il a été décidé ce qui suit : NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CFTD,

Article 1er - Valeur du point

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2018

La valeur du point est portée à 3,77 ? à compter du 1er février 2017.

Article 2 - Agrément et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2018

Avenant n° 345 du 20 juillet 2018 relatif au salaire minimum garanti

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CFTD,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Le présent avenant vise la révision de certains dispositifs de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Article 2

Les dispositions du présent avenant sont applicables sous réserve de leur agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 1er - Valeur du point

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010

La valeur du point conventionnel est majorée de 0,6 % au 1er janvier 2010. La valeur du point est ainsi portée à 3,74 ? à effet du 1er janvier 2010.

Article 2 - Agrément et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur après agrément.

Article 1er - Valeur du point

En vigueur non étendu en date du 27 déc. 2013

La valeur du point est portée à 3,76 ? à compter du 1er avril 2013.

Article 2 - Agrément et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 27 déc. 2013

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur après agrément.

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur après agrément.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2018

Dans le cadre de la négociation annuelle relative à la politique salariale, suite à l'avenant n° 339 du 30 août 2017 relatif à la politique salariale, non agréé par la DGCS, les partenaires sociaux se sont réunis et ont convenu ce qui suit.

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

L'article 37 de la convention collective nationale minimum garanti est remplacé par les dispositions suivantes :
« Le salaire minimum conventionnel est défini à l'annexe 1 de la présente convention. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

À l'article 2 de l'annexe 1 de la convention collective, l'indice « 348 » est remplacé par « 371 » et l'indice « 358 » est remplacé par « 381 ».

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

La grille de l'annexe 8 de la convention collective est modifiée comme suit :

Le coefficient « 371 » est substitué aux coefficients inférieurs de la grille, sous réserve de l'alinéa ci-après.

En cas de surversement interne, le coefficient « 381 » est substitué aux coefficients inférieurs.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Sur la grille d'agent de service intérieur (annexe 5), le coefficient d'internat « 380 » est remplacé par « 381 ».

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de

Avenant n 361 du 9 juin 2021 relatif aux mesures salariales pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	NEXEM,
Syndicats signataires	FSS CFTD,

Article 1er - Valeur du point

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

La valeur du point est portée à 3,82 ? à compter du 1er février 2021.

Article 2 - Relèvement de certains coefficients
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Article 2.1 - Agent de bureau (annexe 2)
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

La grille d'agent de bureau de l'annexe 2 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er février 2021 :

Déroulement de carrière	Coefficient
de début	373
après 1 an	376
après 3 ans	381
après 5 ans	386
après 7 ans	391
après 10 ans	400
après 13 ans	406
après 16 ans	415
après 20 ans	421
après 24 ans	432
après 28 ans	445

Article 2.2 - Moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activités (annexe 3)

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

La grille de moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activité de l'annexe 3 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er février 2021 :

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec algorithme de rythme du travail
de début	373	383
après 1 an	376	386
après 3 ans	385	395

l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant sont soumises à agrément.

Elles entrent en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté au Journal officiel.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Les parties s'accordent sur la nécessité de relever les bas salaires.

Dans le prolongement des travaux qui ont donné lieu à l'avenant n° 341, entré en vigueur le 1er janvier 2018, ils ont souhaité adapter certains aspects de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (ci-après la convention collective ou la présente convention), afin de relever et de mettre en conformité le salaire minimum garanti.

après 6 ans	399	410
après 9 ans	411	422
après 13 ans	425	437
après 17 ans	448	460
après 21 ans	469	482
après 25 ans	490	503

Article 2.3 - Agent de service intérieur (annexe 5)

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

La grille d'agent de service intérieur de l'annexe 5 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er février 2021 :

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec algorithme de rythme du travail
de début	373	383
après 1 an	376	386
après 3 ans	381	390
après 5 ans	386	395
après 7 ans	391	400
après 10 ans	400	409
après 13 ans	406	415
après 16 ans	415	425
après 20 ans	421	431
après 24 ans	432	442
après 28 ans	445	455

Article 2.4 - Mesure transitoire

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent avenant bénéficieront de l'ancienneté acquise dans leur ancien échelon et seront reclassés à l'échelon d'ancienneté correspondant.

Les salariés dont le coefficient disparaît dans les grilles du présent avenant se verront attribuer le coefficient de la grille égal ou immédiatement supérieur à leur ancien coefficient tout en conservant l'ancienneté acquise.

Le coefficient de rémunération assigné ne devra pas être inférieur au coefficient du salarié en poste au jour de l'entrée en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient le plus favorable devra être appliqué.

Article 3 - Salaire minimum conventionnel
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Article 3.1 - Modification de l'annexe 1
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

À l'article 2 de l'annexe 1 de la convention collective, l'indice «

371 » est remplacé par « 373 » et l'indice « 381 » est remplacé par « 383 ».

Article 3.2 - Modification de l'annexe 8
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

La grille de l'annexe 8 de la convention collective est modifiée comme suit :
? le coefficient « 373 » est substitué aux coefficients inférieurs de la grille, sous réserve de l'alinéa ci-après ;
? en cas de salaire interne, le coefficient « 383 » est substitué aux coefficients inférieurs.

Article 4 - Agrément et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur sous réserve d'agrément le 1er février 2021.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Dans le cadre de la négociation relative aux mesures salariales 2021, les partenaires sociaux ont constaté la nécessité de revoir la rémunération de l'ensemble des salariés et de faire évoluer les conditions de travail des salariés du Smic.

Les partenaires sociaux constatent que, par rapport aux années précédentes, l'évolution du taux de croissance annoncée lors de la conférence nationale du 25 février 2021 ne permet pas de prendre en compte les enjeux et besoins du secteur, tels que : attractivité des débuts de carrière, égalité femme-homme, prise en compte des métiers émergents et métiers en tension, etc.

Les partenaires sociaux constatent également que se déroulent également des négociations qu'ils souhaitent voir aboutir et se concrétiser par la mise en place de : négociations pour la mise en place d'une nouvelle structure salariale et système de rémunération ; négociations avec les partenaires sociaux pour la mise en place de nouvelles conditions de travail des salariés et médico-sociales.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 27 novembre 1992

En vigueur en date du 22 déc. 1992

Article 1

Est agréé, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du

ARRETE du 27 avril 1992

En vigueur en date du 22 juin 1992

Article 1

Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté, les accords conclus de travail suivant :

I. Convention collective nationale du tertiaire du 15 mars 1966.

A. Avenant n° 234 du 12 mars 1992 relatif à la révision des indemnités kilométriques à compter du 1er avril 1992.

B. Avenant n° 236 du 12 mars 1992 relatif à la durée du travail des salariés de nuit chargés du gardiennage.

C. Avenant n° 237 du 12 mars 1992 relatif au classement collectif des établissements régis par la convention collective du 15 mars 1966.

II. Accords conclus de travail au sein des entreprises d'hébergement et de réadaptation sociale - S.O.P..

A. Protocole d'accord n° 105 du 12 mars 1992 relatif à la révision des indemnités kilométriques à compter du 1er

ARRETE du 20 avril 1993

En vigueur en date du 6 mai 1993

Article 1

Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à la date de leur signature, les accords de travail suivants :

I. Convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Avenant n° 93-03 du 16 février 1993 relatif à la révision des potlorscos du 15 novembre 1991 aux personnes concernées de la convention collective.

I. Convention collective nationale du 15 mars 1966.

A. Avenant n° 240 du 23 septembre 1992 relatif à la

ARRETE du 14 mai 1993

En vigueur en date du 22 juin 1993

Article 1

Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut de la date de publication du présent arrêté :

présent arrêté, l'accord conclu de travail suivant :

I. Convention collective nationale du 15 mars 1966.

A. Avenant n° 240 du 23 septembre 1992 relatif à la révision du minimum conventionnel pour l'année 1992.

(1) Le texte de ces accords a été publié dans le *Journal Officiel* MSAI n° 92-53.

avril 1992.

Article 2.

Ne sont pas agréés les accords conclus de travail suivant :

I. Convention collective nationale du 31 octobre 1951.

A. Avenant n° 91-20 du 17 décembre 1991 relatif à la révision des dispositions du protocole Drueux dans la convention collective de 1951.

B. Avenant n° 91-23 du 17 décembre 1991 relatif à l'échelonnement hiérarchique des sages-femmes.

II. Convention collective nationale du tertiaire du 15 mars 1966.

A. Avenant n° 232 du 5 décembre 1991 relatif à la révision des dispositions relatives à la durée du travail, au titre des personnes travaillant dans la fonction publique, au titre des personnes travaillant dans les établissements régis par la convention collective du 15 mars 1966.

B. Avenant n° 233 du 12 mars 1992 relatif à la révision du minimum conventionnel à compter du 1er février 1992.

(1) Le texte de ces accords a été publié dans le *Journal Officiel* MSAI n° 92-27.

minimum conventionnel pour l'année 1992.

II. Convention collective de la Croix-Rouge française.

Avenant n° 93-21 du 10 mars 1993 relatif à la révision des dispositions du 15 novembre 1991 aux personnes concernées de la convention collective.

III. Convention collective nationale du 15 mars 1966.

Avenant n° 235 du 12 mars 1992 relatif à l'indemnité pour travail des dimanches et jours fériés.

Article 2.

Le directeur des hôpitaux est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal Officiel* de la République française.

(1) Le texte de ces accords a été publié dans le *Journal Officiel* MSAI n° 93-21.

I. Convention collective nationale du 15 mars 1966.

A. Avenant n° 242 du 10 mars 1993 relatif à la révision des dispositions relatives à la révision du minimum conventionnel d'assurance.

B. Avenant n° 243 du 10 mars 1993 relatif à la révision du minimum conventionnel.

C. Avenant n° 244 du 10 mars 1993 relatif à la révision des indemnités kilométriques.

(1) Le ttxee de ces acdrocs ont été publié dnas le fcsiaclue MSSAV n° 93-27.