



Recommandation patronale du 04 septembre 2012

PREAMBULE

En vue de tenir compte des évolutions importantes des secteurs sanitaire, social et médico-social (adaptation des organisations à travers, entre autres, les coopérations entre établissements dans un environnement fortement concurrentiel, contraintes économiques et financières lourdes, modifications légales et réglementaires, ...) et dans le respect de ses valeurs, la FEHAP avait privilégié la négociation pour faire évoluer le contenu de la CCN 51. Ces négociations n'ayant pas permis d'aboutir à un accord, la FEHAP a dénoncé partiellement la CCN le 1^{er} septembre 2011.

Faute de signature de la part des partenaires sociaux du texte proposé dans le cadre de l'article L.2261-10 du code du travail, la FEHAP décide de prendre la recommandation patronale suivante.

Article 1^{er} : TITRE 1 de la CCN 51 Règles générales

Il est inséré un article 01.02.3.1 – Périmètre rédigé comme suit :

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

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

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

Il est inséré un article 01.07.1.2.2 - Attributions rédigé comme suit :

« La commission a pour attributions :

- a) de veiller au respect de la Convention par les parties en cause,
- b) de donner toute interprétation des textes de la Convention,
- c) de régler les conflits survenus en cours d'application de la Convention,
- d) de veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient,
- e) de répondre à la saisine par les tribunaux ou par la partie la plus diligente,
- f) de régler les situations de litige dans un établissement non adhérent dès lors qu'il y a un engagement préalable des parties à respecter la décision de la Commission de Conciliation. »

Article 2 : TITRE 2 de la CCN 51 Droit syndical et liberté d'opinion

Il est inséré un article 02.03 Délégués syndicaux rédigé comme suit :

« 02.03.1 - Crédit d'heures mensuel

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

- dans les entreprises ou établissements de 11 à 49 salariés : 4 heures,
- dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés : 10 heures,
- dans les entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés : 15 heures,
- dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés : 20 heures.

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

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

- 10 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés,
- 15 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1000 salariés.

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

02.03.2 - Protection légale

Les Délégués Syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale prévues à l'Article L.2411-3 du Code du Travail.

02.03.3 - Attributions des Délégués Syndicaux

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

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

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

Ils peuvent exercer leur mission en tout lieu.

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

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

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

Il est inséré un article 02.05 Comité de modernisation du dialogue social rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

Il est inséré un article 02.07 Interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical rédigé comme suit :

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

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

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

Article 3 : TITRE 3 de la CCN 51 Institutions représentatives du personnel

L'article 03.01.7 Utilisation des heures de délégation est dénuméroté et devient l'article 03.01.6.

Article 4 : TITRE 4 de la CCN51 Recrutement

Il est inséré un article 04.03 Les mentions du contrat de travail rédigé comme suit :
« Le contrat de travail doit notamment comporter les informations suivantes :

- la date d'entrée,
- la Convention Collective appliquée dans l'établissement,
- le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées,
- le cas échéant, la qualité de cadre,
- le(s) lieu(x) où les fonctions seront exercées,
- la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée,
- la durée de la période d'essai,
- le classement du métier exercé dans le regroupement de métier, les fonctions afférentes, la filière correspondante,
- la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles,
- les organismes de retraite complémentaire (cadre ou non cadre) et de prévoyance,
- l'affiliation éventuelle du salarié à la convention de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre de l'article 36 de cette convention. »

Il est inséré un article 04.05.1 Les obligations de l'employeur ou de son représentant rédigé comme suit :

« L'employeur ou son représentant est tenu notamment :

- au respect des obligations légales et réglementaires en matière :
 - de déclaration préalable à l'embauche,
 - d'affichage.
- à l'information du salarié sur :
 - la Convention Collective,
 - les accords d'entreprise et/ou d'établissement qui existent le cas échéant,
 - le règlement intérieur affiché dans les conditions légales et réglementaires,
 - les conditions d'attribution de la prime décentralisée,
 - les notes de service.
- à la consultation des Institutions Représentatives du Personnel lorsque celle-ci est requise.

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

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

Article 5 : TITRE 5 de la CCN51 Emploi - Durée et conditions de travail – Discipline

Sont insérés les articles 05.03, 05.04, 05.05, 05.06 et 05.07 rédigés comme suit :

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

05.03.1 - Sanctions disciplinaires

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

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

05.03.2 - Procédure disciplinaire

L'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement intérieur de l'établissement qui doit notamment préciser les garanties légales et conventionnelles des salariés en matière de procédure disciplinaire.

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

Quelle que soit la sanction disciplinaire, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable dans les conditions prévues par la loi.

05.04 - Durée du travail

05.04.1 - Principe

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

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

Les situations particulières feront l'objet d'accords d'établissement ou, à défaut, seront réglées par des contrats de travail individuels établis après consultation des délégués du personnel.

05.04.2 - Dispositions spécifiques pour le travail de nuit

Compte tenu de la nécessité de prise en charge continue des usagers et pour tenir compte de la pénibilité du travail de nuit, les personnels concernés bénéficient des dispositions spécifiques prévues par l'accord de branche relatif au travail de nuit et/ou par les accords d'entreprise ou d'établissement.

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

05.05 - Conditions de travail

05.05.1 - Principes généraux

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux dispositions des articles 05.05.2 à 05.05.5.

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des services et de la nécessité d'assurer la continuité de la

prise en charge des soins, de la sécurité et du bien-être des usagers y compris la nuit, les dimanches et jours fériés.

05.05.2 - Repos hebdomadaire

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

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

05.05.3 – Information sur les horaires de travail

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

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

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

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

05.05.4 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux accords de branche, d'entreprise ou d'établissement.

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

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

05.05.5 - Amplitude

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

Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord de branche relatif à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux accords d'entreprise ou d'établissement.

05.05.6 - Femmes enceintes

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

05.06 - Heures supplémentaires

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

05.06.1 - Principe - limitation

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

05.06.2 – Rémunération

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

- 25 % de la 71^e heure à la 86^e heure par deux semaines consécutives,
- 50 % au-delà de la 86^e heure par deux semaines consécutives,

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

05.06.3 - Repos compensateur de remplacement

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

05.06.4 - Contrepartie obligatoire en repos

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

05.07 - Astreintes

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

05.07.1 - Astreintes à domicile dans l'établissement

Les personnels logés dans l'établissement et effectuant des astreintes dans lesdits logements se voient appliquer les dispositions des articles 05.07.2.2 et 05.07.2.3 ci-dessous.

05.07.2 - Astreintes à domicile *

05.07.2.1 - Principe

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, peuvent être appelés à effectuer un service d'astreinte à domicile.

05.07.2.2 - Limitation

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

05.07.2.3 - Rémunération du temps d'astreinte à domicile

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

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

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

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

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

* les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :

- aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715,

- aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés,

- aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E5.

Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l'accord de branche relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se cumuler avec un avantage ayant le même objet.

05.07.2.4 - Rémunération du travail effectué

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

Article 6 :

Sont insérés un Titre E5 et un Titre M5 rédigés comme suit :

« TITRE E5

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

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

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

E.05.01 - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

E.05.01.1 - Durée du travail

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

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

E.05.01.2 - Conditions de travail

E.05.01.2.1 - Principes généraux

Compte tenu des nécessités de service et après avis selon le cas du comité d'entreprise, du comité d'établissement ou du conseil d'établissement conventionnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes et dispositions ci-après.

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

E.05.01.2.2 - Repos hebdomadaire

a) Etablissements fonctionnant en externat et semi-internat :

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

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

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

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

E.05.01.2.3 - Information sur les horaires de travail

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

E.05.01.2.4 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux accords de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail, chaque fois que l'employeur ou son représentant place le salarié en position d'astreinte.

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

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

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

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

E.05.01.2.5 - Amplitude

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

Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord de branche relatif à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux accords d'entreprise ou d'établissement.

E.05.01.2.6 - Femmes enceintes

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

E.05.02 - SURVEILLANCE NOCTURNE (PRESENCE EN CHAMBRE DE VEILLE)

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

Titre M5

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

M.05.01 - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

M.05.01.1 - Durée du travail

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

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

Les conditions dans lesquelles les astreintes à domicile pourront leur être demandées ainsi que les rémunérations correspondantes sont précisées à l'article M.05.02 de la convention.

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

M.05.01.2 - Conditions de travail

M.05.01.2.1 - Principes généraux

La répartition - entre les médecins - du temps de travail, des astreintes à domicile et des gardes est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins vingt-quatre heures sur vingt-quatre tout au long de l'année.

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

M.05.01.2.2 - Repos hebdomadaire

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

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

M.05.01.2.3 - Femmes enceintes

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

En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du troisième mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35^{eme} de leur durée contractuelle de travail. Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

M.05.02 - GARDES DANS L'ETABLISSEMENT, ASTREINTES A DOMICILE ET APPELS EXCEPTIONNELS

M.05.02.1 - GARDES DANS L'ETABLISSEMENT *

M.05.02.1.1 - Principe - Limitation

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention peuvent être appelés à assurer - en sus de la durée normale du travail - des gardes dans l'établissement, dans les limites ci-après précisées:

- deux nuits par semaine,
- deux dimanches ou jours fériés par mois.

* Non conforme à l'article L.3121-1 du code du travail

M.05.02.1.2 – Rémunération

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention percevront pour chacune des gardes prévues à l'article M.05.02.1.1 ci-dessus une rémunération forfaitaire égale à 29 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Toutefois, dans les disciplines exigeant une présence médicale constante et comportant une activité intense la nuit, le dimanche ou les jours fériés, le montant de cette rémunération forfaitaire est fixé à 56 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

M.05.02.2 - ASTREINTES A DOMICILE

M.05.02.2.1 - Principe - Limitation

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention peuvent être appelés à assurer - en sus de la durée normale de travail - des gardes par astreinte à domicile dans les limites ci-après précisées :

- trois nuits par semaine,
- deux dimanches ou jours fériés par mois.

M.05.02.2.2 - Rémunération

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

- par nuit: 6 points convention collective nationale du 31 octobre 1951,
- par dimanche ou jour férié : 9 points convention collective nationale du 31 octobre 1951,
- par nuit, dimanche ou jour férié,
dans les disciplines visées au 2e alinéa de
l'article M.05.02.1.2: 15 points convention collective nationale du 31 octobre 1951

Il conviendra - lorsqu'il y aura appel dans le service au médecin astreint à domicile - d'ajouter, à l'une ou à l'autre des trois indemnités prévues ci-dessus, une indemnité supplémentaire indépendante du nombre d'appels au cours d'une même nuit, d'un même dimanche ou d'un même jour férié. Cette indemnité forfaitaire est égale à 12 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Lorsqu'un ou plusieurs appel(s) conduit(s) à des actes médicaux nécessitant la présence du praticien pour une durée supérieure à trois heures, cette présence donne lieu à une rémunération forfaitaire égale à 29 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 qui se substitue aux indemnités visées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus.

Lorsqu'un ou plusieurs appel(s) conduit(s) à des actes médicaux nécessitant la présence du praticien pour une durée supérieure à six heures, la rémunération forfaitaire prévue à l'alinéa ci-dessus est, dans les mêmes conditions, portée à 56 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

M.05.02.3 - Récupération

Par accord entre l'employeur ou son représentant et les médecins intéressés, l'accomplissement de gardes à l'hôpital ou d'astreintes à domicile peut donner lieu à récupération, lorsque le fonctionnement du service le permet. Cette récupération s'effectue dans les conditions ci-après :

- 1/2 journée pour une garde visée au 1er alinéa de l'article M.05.02.1.2 ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au 3e alinéa de l'article M.05.02.2.2,
- 1 journée pour une garde visée au 2e alinéa de l'article M.05.02.1.2 ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au 4e alinéa de l'article M.05.02.2.2,
- 1/2 journée pour cinq astreintes visées au 1er alinéa de l'article M.05.02.2.2.

Les journées ainsi récupérées peuvent être prises par fractionnement ou être cumulées dans la limite de cinq jours par mois ou quinze jours par trimestre. Les gardes et astreintes qui ont donné lieu à récupération ne sont pas indemnisées, ni rémunérées.

M.05.02.4 - Appels exceptionnels

Tout appel exceptionnel d'un médecin alors qu'il ne se trouve pas en position d'astreinte donne lieu au versement d'une indemnité forfaitaire égale à 12 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

M.05.02.5 - Plafonnement

M.05.02.5.1 - Plafonnement du nombre cumulé des gardes et astreintes

Il ne pourra, en tout état de cause, être demandé à un médecin d'assurer des gardes dans l'établissement ou par astreinte à domicile :

- plus de 4 nuits par semaine,
- plus de 3 dimanches ou jours fériés par mois.

M.05.02.5.2 - Plafonnement mensuel des indemnités et rémunérations forfaitaires pour gardes, astreintes et appels exceptionnels

Le montant des indemnités et rémunérations forfaitaires pour gardes, astreintes et appels exceptionnels ne pourra excéder, par mois, 284 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 par médecin.

Toutefois, dans les disciplines visées au 2^e alinéa de l'article M.05.02.1.2 ainsi que dans les cas visés aux 3^e et 4^e alinéas de l'article M.05.02.2.2, ce montant total est porté à 623 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 maximums, par mois. »

Article 7 :

Il est inséré un Titre 8 - Détermination de la rémunération rédigé comme suit :

« 08.01 - DISPOSITIONS GENERALES

08.01.1 - Principes

Sans préjudice des dispositions relatives à la négociation annuelle obligatoire, la rémunération des personnels visés à l'annexe n° I à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est déterminée selon les principes suivants :

- un coefficient de référence est fixé pour chaque regroupement de métier.
- à ce coefficient de référence, s'ajoutent, pour constituer le coefficient de base conventionnel du métier, les éventuels compléments de rémunération liés à l'encadrement, aux diplômes et/ou au métier lui-même.
- les éléments ci-dessus sont, le cas échéant, complétés par l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3.
- les éléments ci-dessus peuvent éventuellement être complétés par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02.
- le salaire de base est obtenu en appliquant au coefficient de base conventionnel la valeur du point.
- à ce salaire de base, majoré éventuellement de l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02 et, le cas échéant, de l'indemnité de

promotion visée à l'article 08.03.3, est appliquée une prime d'ancienneté * versée à terme échu qui évolue comme indiqué ci-dessous :

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

31	30%
32	31%
33	31%
34	32%
35	32%
36	33%
37	33%
38	34%
39	35%
40	36%
41	37%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le complément technicité est déterminé comme suit :

- pour le cadre débutant : pas de complément,
- pour un cadre junior : 5% du salaire de base majoré éventuellement de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3,
- pour un cadre confirmé : 10% du salaire de base majoré éventuellement de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3,

- pour un cadre senior : 15% du salaire de base majoré éventuellement de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3,
- pour un cadre expert : 20% du salaire de base majoré éventuellement de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3.

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

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

Pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires, leur rémunération peut être complétée le cas échéant par les points supplémentaires visés à l'article A1.3.2.

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

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

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

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

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

* « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 02 décembre 2012, prévues par la recommandation patronale du 04 septembre 2012.

** « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 02 décembre 2012, prévues par la recommandation patronale du 04 septembre 2012, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 ».

08.01.2 - Valeur du point

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

08.01.3 - Rémunération des jeunes de moins de 18 ans

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

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

08.01.4 - Qualité de cadre

Sont classés salariés cadres pour la désignation des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres, pour l'application des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les salariés classés dans les métiers visés à l'article A2.1 de l'annexe n° 2 à la présente convention.

Seuls, les salariés classés dans les métiers visés à l'article 15.03.5 de la présente convention sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, de la seule application des dispositions de l'article 36 de l'annexe n° 1 à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

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

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

08.01.6 - Ancienneté

08.01.6.1 - Modalités de calcul

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, pour l'accession aux échelons des métiers cadres visés à l'article A2.1 et pour l'appréciation des droits conventionnels liés à l'ancienneté, s'entend de périodes de travail effectif ou assimilées à des périodes de travail effectif dans les conditions ci-après :

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

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

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

08.01.6.2 - Salariés à temps partiel

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

08.02 - SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL

Un salaire minimum conventionnel est garanti à l'ensemble des personnels relevant de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. Ce salaire minimum conventionnel est déterminé en prenant en considération l'ensemble des éléments de rémunération perçus

par le salarié en contrepartie ou à l'occasion du travail au sens des dispositions légales et jurisprudentielles.

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

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

* Avenant n°2009-03 du 03 avril 2009

08.03 - CLASSEMENT CONVENTIONNEL

08.03.1 - Classement conventionnel à l'embauche

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

08.03.2 - Expérience professionnelle

08.03.2.1 - Principe

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

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

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

08.03.2.2 - Technicité des cadres

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

08.03.3 - Promotion

08.03.3.1 - Principe

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

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

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

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

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

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

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

Les indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1 qui ont été prises en compte dans la détermination de l'augmentation minimum de 10% ne sont pas maintenues dans le nouveau métier de promotion.

En cas de nouvelle promotion, l'indemnité de promotion éventuellement déterminée lors d'une promotion antérieure est prise en compte pour l'appréciation de l'augmentation minimum de 10% dans les conditions visées aux alinéas ci-dessus. En revanche, elle n'est pas maintenue dans le nouveau métier.

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

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

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

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

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

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

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

08.04 – INDEMNITES

08.04.1 - Principe

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

08.04.2 - Indemnité de remplacement

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

une augmentation en brut d'au moins 10% hors prime décentralisée entre le métier du salarié remplacé et le métier du salarié remplaçant.

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

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

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

et

-le coefficient de base conventionnel du salarié remplaçant tel que défini à l'article 08.01.1 majoré de l'ancienneté, du complément technicité lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1 et de l'indemnité de promotion à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

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

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

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

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

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

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

08.05 - MODALITES DE PAIEMENT ET BULLETINS DE SALAIRE

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

Article 8 : Annexe à l'avenant n° 2009-03 du 03 avril 2009 visé à l'article 08.02

Les éléments de rémunération du salaire minimum conventionnel dont il convient de tenir compte dans le comparatif avec le SMIC, visés à l'annexe mentionnée à l'article 08.02, sont complétés par les termes suivants :

« - l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3.»

A cette même annexe mentionnée à l'article 08.02, dans la liste des éléments conventionnels de rémunération à exclure du comparatif avec le SMIC, l'avant dernier tiret est supprimé.

Article 9 : TITRE 9 de la CCN 51 Congés payés

Il est inséré un article 09.05 - Congés payés exceptionnels rédigé comme suit :

« 09.05.1 - Champ d'application

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

09.05.2 - Durée

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

- pour les personnels éducatifs : six jours ouvrables consécutifs,
- pour les autres personnels : trois jours ouvrables consécutifs,

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

09.05.3 – Réduction de durée

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

- par quinzaine ou fraction de quinzaine en ce qui concerne les personnels éducatifs,
- par mois ou fraction de mois en ce qui concerne les autres personnels,

à un abattement d'une journée.

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

09.05.4 - Réserve

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

Article 10 : TITRE 11 de la CCN 51 Congés de courte durée

Il est inséré un article 11.01 Jours fériés rédigé comme suit :

« 11.01.1 - Enumération

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par des codes locaux, les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et Noël.

11.01.2 - 1^{er} mai

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

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

11.01.3 - Autres jours fériés

11.01.3.1 - Chômage

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

11.01.3.2 - Repos compensateur ou indemnité compensatrice des salariés ayant travaillé un jour férié

Les salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, ayant travaillé un jour férié bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - d'un jour de repos compensateur lequel devra, en principe, être pris dans le délai d'un mois.

Toutefois, les jours de repos compensateur pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

Les salariés qui - en raison des nécessités du service - ne pourront bénéficier du repos compensateur, percevront une indemnité compensatrice.

La durée du repos compensateur ou le montant de l'indemnité compensatrice calculé au tarif des heures normales sera déterminé sur la base du nombre d'heures réellement effectuées sur la journée civile du jour férié, sans pouvoir être inférieur à 1/5ème de la durée hebdomadaire contractuelle de travail, quelle que soit sa répartition.

11.01.3.3 - Report du repos compensateur acquis

Si le salarié qui a acquis un droit à repos compensateur conformément à l'article 11.01.3.2 n'a pu en bénéficier en raison d'une suspension de son contrat de travail, le repos compensateur est soit reporté, soit remplacé par une indemnité compensatrice.»

Article 11 : Sont insérés les Titres 13 et 14 rédigés comme suit :

« TITRE 13 CONGES DE MALADIE RENTES INVALIDITE ET CAPITAL DECES

13.01 – Congés de maladie

13.01.1 - Droits et obligations du salarié

En cas de maladie dûment constatée et le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le salarié est de droit, soit placé, soit maintenu en congé de maladie à la double condition ci-après :

1 - Sauf cas de force majeure, il doit le plus rapidement possible en informer son employeur ou son représentant et dans les deux jours lui adresser un certificat médical prescrivant, soit un arrêt de travail, soit une prolongation d'un arrêt de travail antérieurement prescrit.

2 - Sauf cas de force majeure, il doit, en outre, dès le début de son congé de maladie informer son employeur ou son représentant de son lieu de résidence et par la suite l'informer de toute modification de celui-ci.

13.01.2 - Indemnités complémentaires

13.01.2.1 - Principe

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie reconnue comme telle par la Sécurité Sociale ou à une affection de longue durée, c'est-à-dire à une des affections énumérées dans le Code de la Sécurité Sociale, les salariés comptant au moins douze mois de travail effectif continu ou non dans l'établissement reçoivent des indemnités complémentaires.

Celles-ci, dont le montant est déterminé à l'Article 13.01.2.4 ci-dessous, leur sont versées dans les conditions précisées aux Articles 13.01.2.2 et 13.01.2.3 ci-après.

13.01.2.2 - Arrêt de travail dû à la maladie

a) Cas général :

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit - pour le salarié en cause - aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale mais, en cas d'hospitalisation (intervenue en début ou en cours d'arrêt de travail), elles sont versées dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail. Cette condition de perception des indemnités journalières est supprimée pour le salarié, invalide de 1^{re} catégorie ayant repris une activité à temps partiel dans l'établissement, lorsque le bénéfice des indemnités journalières lui est refusé au motif que son état est stabilisé ; à cet effet, le salarié fournira à l'employeur ou à son représentant un certificat notifiant la décision de l'organisme d'assurance maladie.

Elles cessent d'être servies :

- soit lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale,

- soit lorsque le salarié non cadre a été absent pour maladie plus de cent quatre-vingts jours pendant une période quelconque de 12 mois consécutifs,

- soit lorsque le salarié cadre a été absent pour maladie pendant plus de 12 mois.

Quand les indemnités complémentaires cessent d'être servies pour ces raisons, le salarié en cause recouvre ses droits lorsqu'à partir de la reprise du travail suivant la déchéance de ceux-ci, il a accompli au moins six mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement et à condition qu'il ait droit alors aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale.

La durée de reprise de travail réouvrant droit à indemnisation complémentaire est fixée à 12 mois pour les cadres.

b) Cas particulier de la femme enceinte :

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit - pour la salariée en cause - aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale mais, en cas d'hospitalisation, elles sont versées dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

Par ailleurs, le bénéfice des dispositions ci-dessus ne peut avoir pour effet de retarder le départ en congé de maternité de la salariée en cause et donc de faire jouer les dispositions de l'Article 12.01.1.1 de la Convention.

13.01.2.3 - Arrêt de travail dû à une affection de longue durée

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit - pour le salarié en cause - aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 1° du Code de la Sécurité Sociale mais elles sont servies - pour chaque arrêt de travail - dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

Elles cessent d'être servies lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières que lui verse la caisse d'assurance-maladie dont il dépend.

Quand les indemnités complémentaires cessent d'être servies en application de l'alinéa précédent, le salarié en cause recouvre ses droits lorsqu'à partir de la reprise du travail suivant la déchéance de ceux-ci, il a accompli au moins six mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement.

13.01.2.4 - Montant des indemnités complémentaires

Lorsque les indemnités complémentaires sont versées dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail, leur montant sera calculé de façon à ce que le salarié malade perçoive - compte tenu des indemnités journalières dues par la sécurité sociale - l'équivalent (hors prime décentralisée) de son salaire net entier.

Lorsque le salarié cadre est indemnisé pendant la durée fixée à l'Article 13.01.2.2 a) les indemnités complémentaires doivent être calculées de façon à assurer au cadre l'équivalent de son traitement entier pendant les six premiers mois de l'arrêt de travail et l'équivalent de son demi-traitement pendant les six mois suivants.

Lorsque les indemnités complémentaires ne sont pas versées pendant les trois premiers jours, il sera - à l'occasion de chaque absence pour maladie - déduit de l'indemnisation complémentaire nette calculée comme indiqué ci-dessus une somme égale à 3/30 du salaire net mensuel (hors prime décentralisée) du salarié concerné.

Lorsque les indemnités "complémentaires" sont versées malgré l'absence d'indemnités journalières en application de la dernière phrase du 1^{er} alinéa de l'Article 13.01.2.2 a), les indemnités journalières sont évaluées fictivement (montant que le salarié aurait perçu s'il y avait eu droit) afin de déterminer le montant du "complément" calculé conformément aux alinéas ci-dessus.

13.01.3 - Indemnités en cas de licenciement motivé par la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise, générée par les absences pour maladie

En cas de licenciement lié à la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise générée par les absences pour maladie, celui-ci ne saurait avoir pour effet de priver le salarié concerné du bénéfice des indemnités complémentaires prévues à l'article 13.01.2.

13.02 - CONTRE-VISITE MEDICALE

13.02.1 - Visite médicale de contrôle

L'employeur ou son représentant doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail afin qu'il puisse procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

Le contrôle peut s'exercer soit au cabinet médical, soit au domicile.

Lorsqu'il s'exerce au domicile du salarié, le contrôle médical ne peut avoir lieu qu'aux heures de présence obligatoire.

Le médecin contrôleur doit présenter un document attestant de son identité professionnelle et de la mission confiée par l'employeur ou son représentant.

13.02.2 - Suite de la visite médicale de contrôle

A l'issue de la visite médicale, le médecin de contrôle transmet par écrit son avis à l'employeur ou son représentant. Celui-ci informe le salarié de cet avis et lui notifie sa décision en lui précisant les voies de recours possibles.

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin de contrôle de l'employeur ou son représentant, le salarié peut faire appel dans un délai de quinze jours suivant la notification de l'employeur du résultat de la visite médicale devant un médecin de son choix - sous réserve que l'employeur ou son représentant agrée ce choix -. Lors de ce recours, le salarié peut se faire accompagner de son médecin traitant.

13.03 - RENTE INVALIDITE

Les salariés - comptant au moins douze mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement et bénéficiant d'une rente invalidité de la Sécurité Sociale - perçoivent, de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura - après avis du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnel - adhéré, une rente complémentaire qui aura pour effet de leur assurer un revenu égal :

- en cas d'invalidité 1^{re} catégorie à : 50 % de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point,
- en cas d'invalidité 2^e catégorie ou 3^e catégorie : à 80 % de ce même salaire.

Le dernier salaire brut devra tenir compte des effets de l'ancienneté intervenue à la date du déclenchement de la rente invalidité.

Pour les salariés - antérieurement à temps complet - qui sont passés à temps partiel avant leur mise en invalidité, dans le cadre soit du temps partiel thérapeutique prévu par le Code de la Sécurité Sociale, soit de la préretraite progressive à temps partiel, le dernier salaire brut auquel il est fait, ci-dessus, référence doit s'entendre du salaire brut entier reconstitué à temps complet.

Le service par la caisse de prévoyance de la rente complémentaire ci-dessus définie cesse lorsque prend fin le service par la sécurité sociale de la rente invalidité elle-même.

En cas de reprise totale ou partielle du travail avec maintien de la rente Sécurité Sociale, la rente complémentaire continue d'être servie mais son montant sera, s'il y a lieu, réduit de telle sorte que le total des ressources des intéressés ne puisse excéder leur dernier salaire net, reconstitué à temps complet dans le cas où une telle reconstitution est conventionnellement prévue, actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

13.04 - CAPITAL-DECES

Lorsqu'un salarié en activité décède de maladie (ou de longue maladie) ou se voit attribuer une rente invalidité de 3^e catégorie, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera selon le cas à ses ayants droit ou à lui-même un capital dont le montant est fixé comme suit :

- a) salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 75 % de sa dernière rémunération nette annuelle,
- b) salarié marié (ou vivant maritalement) sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 100 % de sa dernière rémunération nette annuelle,

c) salarié ayant des enfants ou d'autres personnes à charge : le capital versé aux ayants droit d'un salarié sans enfant ou autre personne à charge (suivant le cas : a) ou b) ci-dessus) et majoré - par enfant ou autre personne qu'il avait alors à charge - de 25 % de sa dernière rémunération nette annuelle, la notion d'enfant à charge et celle d'autre personne à charge doivent être entendues au sens du Code de la Sécurité Sociale, la dernière rémunération nette annuelle étant celle des douze mois précédant le décès (ou l'attribution de la rente) actualisé s'il y a lieu - en totalité ou en partie - en fonction de l'évolution de la valeur du point.

Lorsqu'un salarié en activité décède à la suite d'un accident de la vie courante, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera à ses ayants droit un capital-décès dont le montant est égal au double de celui qui leur serait versé si le décès était consécutif à une maladie.

13.05 - FINANCEMENT DU REGIME DE PREVOYANCE

La charge correspondante est supportée :

- en ce qui concerne la maladie et l'affection de longue durée : en totalité par l'employeur ou son représentant,

- en ce qui concerne l'invalidité et le décès : pour moitié par l'employeur ou son représentant et pour moitié par les salariés.

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou à l'annexe IV à cette convention, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 7 de ladite convention.

TITRE 14 ACCIDENTS DU TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES RENTE INCAPACITE ET CAPITAL DECES

14.01 - Accidents du travail et maladies professionnelles

14.01.1 - Principe

En cas d'arrêt du travail dû à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés reçoivent dans les conditions précisées aux Articles 14.01.2 ou 14.01.3 ci-après de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura adhéré des indemnités complémentaires dont le montant est déterminé à l'Article 14.01.4 ci-dessous.

14.01.2 - Absence consécutive à un accident du travail

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1) avoir été victimes d'un accident du travail au sens des Articles L. 411-1 ou L. 411-2 du Code de la Sécurité Sociale, ledit accident du travail devant avoir un lien avec l'entreprise ;

2) avoir droit aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale en cas d'accident du travail.

14.01.3 - Absence consécutive à une maladie professionnelle

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1) avoir contracté une maladie professionnelle au sens du Code de la Sécurité Sociale, ladite maladie devant avoir un lien avec l'entreprise ;

2) avoir droit aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale en cas de maladie professionnelle.

14.01.4 - Montant des indemnités complémentaires

Les indemnités complémentaires sont - aussi bien en cas d'accident du travail qu'en cas de maladie professionnelle - versées dès le premier jour et elles cessent d'être versées lorsque la Sécurité Sociale cesse elle-même de verser les indemnités journalières dont elles sont le complément.

Elles sont calculées comme il est précisé à l'Article 13.01.2.4 - 1^{er} alinéa, étant rappelé que les absences consécutives à un accident du travail ou liées à une maladie professionnelle ne donnent pas lieu à une réduction de la prime décentralisée.

14.02 - Extension

Le bénéfice des dispositions des Articles 14.01.3 et 14.01.4 est étendu aux salariés des services spécialisés dans le traitement de maladies contagieuses pour autant qu'il existe dans le service un cas de maladie dont ils sont éventuellement atteints.

14.03 - Disposition particulière

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

14.04 - Rente incapacité

Les salariés qui - consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ayant donné lieu à l'application des Articles 14.01.2 à 14.01.4 ci-dessus - sont reconnus par la Sécurité Sociale atteints d'une incapacité dont le taux de base est au moins égal à 33 % et en reçoivent une rente, reçoivent de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura adhéré une rente complémentaire d'incapacité leur permettant de bénéficier au total d'un revenu égal à 80 % de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point, le dernier salaire brut auquel il est fait ci-dessus référence devant tenir compte des effets de l'ancienneté intervenue à la date du déclenchement de la rente incapacité.

Le service par la caisse de prévoyance de la rente complémentaire ci-dessus définie cesse lorsque cesse le service par la caisse de Sécurité Sociale de la rente d'incapacité elle-même.

En cas de reprise totale ou partielle du travail avec maintien de la rente sécurité sociale, la rente complémentaire continue d'être servie mais son montant sera, s'il y a lieu, réduit de telle sorte que le total des ressources des intéressés ne puisse excéder leur dernier salaire net actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

14.05 - Capital-décès

Lorsqu'un salarié décède des suites d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera à ses ayants droit un capital-décès dont le montant est fixé comme au dernier alinéa de l'Article 13.04 de la présente Convention.

14.06 - Financement

La charge afférente à l'application des Articles 14.01 à 14.05 ci-dessus est supportée intégralement par l'employeur ou son représentant.

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou à l'annexe IV à cette convention, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 7 de ladite convention. »

Article 12 : TITRE 15 de la CCN 51 La rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Il est inséré un article 15.02.1.6 Licenciement pour motif économique rédigé comme suit :

« 15.02.1.6.1 - Consultation des représentants du personnel

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés par l'employeur ou son représentant qu'après consultation préalable du comité d'entreprise, ou du conseil d'établissement conventionnel ou, à défaut, des délégués du personnel qui pourront présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

15.02.1.6.2 – Conditions

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

15.02.1.6.3 - Priorité de réembauchage

Le personnel licencié dans ce cadre conserve dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires une priorité de réembauchage. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement. »

Il est inséré un article 15.02.2 – Préavis rédigé comme suit :

« 15.02.2.1 - Durée

a) En cas de démission :

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un préavis dont la durée est fixée à :

- un mois pour les non-cadres,
- deux mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,
- trois mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715, qui comptent plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue en qualité de cadre ou de non cadre au service de la même entreprise.

b) En cas de licenciement :

Dans le cas de licenciement pour un autre motif qu'une faute grave le salarié a droit :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à deux ans, à un préavis de :
- un mois pour les non-cadres,
- quatre mois pour les cadres.

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de :

- deux mois pour les non cadres,
- quatre mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,
- six mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715.

En ce qui concerne les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la durée du préavis est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

15.02.2.2 - Préavis et recherche d'un emploi

Pendant la période du préavis :

- le salarié non-cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de deux heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi,

- le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois prises en une ou plusieurs fois pour la recherche d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées ; elles ne le sont pas en cas de démission.

15.02.2.3 - Inexécution du préavis

a) Dispense d'effectuer le préavis :

La dispense à l'initiative de l'employeur ou de son représentant de l'exécution du travail pendant le préavis ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit préavis, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçu s'il avait accompli son travail.

b) Inobservation du préavis par le salarié démissionnaire :

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

c) Inobservation du préavis par le salarié licencié :

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

d) Impossibilité d'exécuter le préavis :

En cas d'impossibilité pour le salarié démissionnaire ou licencié d'exécuter en totalité ou en partie le préavis en raison notamment de son état de santé, le préavis - ou la partie de préavis - non exécuté sera censé avoir été effectué mais ne sera pas payé.

Toutefois, quand - par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle - le licenciement est prononcé par application du 2^e alinéa de l'Article 15.02.1.4 b) de la présente Convention, le salarié recevra - dans les conditions légales et réglementaires - une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait

travaillé pendant la durée du préavis auquel il a droit en fonction de son ancienneté, telle que précisée à l'Article 15.02.2.1 b) de la présente Convention. »

Il est inséré un article 15.02.3 - Indemnité de licenciement rédigé comme suit :

« En matière d'indemnité de licenciement il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

L'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Il est inséré un article 15.03 Retraite rédigé comme suit :

« 15.03.1 - Départ à la retraite

15.03.1.1 - Mise à la retraite

La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de son représentant en raison de l'âge du salarié ne constitue pas un licenciement mais une mise à la retraite dès lors que sont remplies les conditions requises par les dispositions légales et réglementaires.

15.03.1.2 - Départ volontaire à la retraite

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de son âge ne constitue pas une démission mais le départ volontaire à la retraite dès lors que le salarié en cause est âgé d'au moins 60 ans.

Il en est de même lorsque le salarié est âgé de moins de 60 ans et remplit les conditions légales et réglementaires pour partir à la retraite de façon anticipée.

15.03.1.3 - Préavis

La mise à la retraite prend effet à l'expiration d'un préavis dont la durée est de :

- trois mois pour les non cadres,
- quatre mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous, comptant deux ans d'ancienneté dans l'établissement,
- six mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 comptant deux ans d'ancienneté dans l'établissement.

Le départ volontaire à la retraite prend effet à l'expiration d'un préavis dont la durée est égale à celle du préavis prévu par la présente convention en cas de démission (15.02.2.1 a).

15.03.2 - Allocation de départ à la retraite

15.03.2.1 - Montant de l'allocation en cas de mise à la retraite

Les salariés visés à l'article 15.03.1.1 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite déterminée en application des dispositions légales et réglementaires.

L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la mise à la retraite ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

15.03.2.2- Montant de l'allocation en cas de départ volontaire à la retraite

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés à l'article 15.03.1.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent - lors de leur départ à la retraite - dix années au moins d'ancienneté au sens de l'article 08.01.6.

L'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté : à un mois de salaire brut,
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : à deux mois de salaire brut,
- de 20 à 24 ans d'ancienneté : à trois mois de salaire brut,
- de 25 à 29 ans d'ancienneté : à quatre mois de salaire brut,
- de 30 à 34 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire brut,
- de 35 à 39 ans d'ancienneté : à six mois de salaire brut,
- de 40 ans ou plus d'ancienneté : à sept mois de salaire brut.

Pour les salariés présents à l'effectif à la date d'application de la recommandation patronale du 04 septembre 2012 et pendant deux ans à compter du 02 décembre 2012, soit jusqu'au 1^{er} décembre 2014, l'allocation à verser sera déterminée en retenant le montant le plus favorable aux salariés après comparaison entre l'allocation visée ci-dessus et l'allocation en vigueur antérieurement à la date d'application de la recommandation patronale précitée, à savoir :

- de 10 à 15 ans d'ancienneté : à un mois de salaire pour les non-cadres, deux mois pour les cadres,
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : à trois mois de salaire,
- de 19 à 22 ans d'ancienneté : à quatre mois de salaire,
- de 22 à 25 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire,
- de 25 ou plus d'ancienneté : à six mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

La prime décentralisée n'est pas prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite dans la mesure où cette dernière entre déjà dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée.

L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

15.03.3 - Affiliation à une institution de retraite complémentaire

Quelle que soit la nature de leurs contrats de travail, les salariés âgés de moins de 65 ans doivent être affiliés dès le premier jour à une institution de retraite complémentaire autorisée par le ministère compétent.

Le montant global de la contribution, dont les cinq neuvièmes au minimum seront à la charge de l'employeur, sera au moins égal à 8 % de la rémunération totale brute des intéressés, dans la limite d'un plafond égal à trois fois celui de la sécurité sociale.

15.03.4 - Cadres et agents de maîtrise

Les cadres, les agents de maîtrise et assimilés devront bénéficier en matière de retraite d'avantages au moins équivalant, à niveau de rémunération identique, à ceux dont bénéficieront les autres catégories de salariés.

15.03.5 - Coefficients hiérarchiques

En vue de permettre la seule application des dispositions de l'Article 36 de l'Annexe n°1 à la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, des coefficients hiérarchiques sont attribués aux métiers ci-après :

15.03.5.1 - Coefficient hiérarchique - 255 :

- Infirmier D.E. ou autorisé
- Infirmier psychiatrique
- Infirmier breveté sana*
- Pupitreux Niveau 3*
- Préparateur de travaux Niveau 1*

15.03.5.2 - Coefficient hiérarchique - 272 :

- Manipulateur d'électro-radiologie médicale
- Educateur sportif
- Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans*
- Professeur adjoint EPS*
- Educateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé*
- Instituteur titulaire du C.A.P.*
- Préparateur de travaux Niveau 2*

15.03.5.3 - Coefficient hiérarchique - 281 :

- Secrétaire médical
- Responsable du secrétariat médical
- Technicien de laboratoire
- Technicien supérieur en prothésie-orthésie
- Infirmier spécialisé diplômé
- Orthophoniste
- Orthoptiste
- Masseur-kinésithérapeute
- Ergothérapeute
- Psychomotricien
- Diététicien

- Educateur petite enfance
- Animateur socio-éducatif niveau II
- Educateur technique spécialisé
- Educateur spécialisé
- Enseignant d'activités physiques et sportives
- Conseiller en économie sociale et familiale
- Enseignant spécialisé
- Rédacteur
- Secrétaire de direction
- Comptable
- Assistant des services économiques
- Technicien
- Infirmier manipulateur radio diplômé*
- Jardinière d'enfants spécialisée*
- Educateur technique spécialisé assimilé*
- Chef préparateur de travaux*
- Chef d'exploitation*
- Programmeur d'études Niveau 1 - Niveau 2*
- Chef pupitreur*

15.03.5.4 - Coefficient hiérarchique - 295 :

- Préparateur en pharmacie
- Préparateur en pharmacie chef de groupe
- Responsable médico-technique B
- Formateur IFSI
- Responsable infirmier
- Responsable rééducateur
- Assistant social
- Informaticien
- Responsable logistique Niveau 2
- Responsable logistique Niveau 3
- Programmeur assembleur*
- Assistant social moniteur d'école*
- Dépensier*
- Programmeur d'études Niveau 3*

*Emplois en cadre d'extinction »

Article 13 :

Il est inséré un TITRE 20 DISPOSITIONS SPECIALES A CERTAINS MEDECINS, PHARMACIENS ET BIOLOGISTES rédigé comme suit :

20.01 – Domaine d'application

Le présent Titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes exerçant à titre permanent - à temps plein ou à temps partiel - :

- dans les établissements ayant fait le choix de son application à l'ensemble des médecins salariés ;
- dans les établissements, admis à participer à l'exécution du service public hospitalier à la date de publication de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques. »

20.02 - Travail à plein temps et activités annexes

Dans le cadre de leur activité à plein temps, les médecins, pharmaciens et biologistes visés au présent titre s'interdisent d'exercer en clientèle ou officine.

Toutefois, l'organisme assurant la gestion de l'établissement peut, à titre exceptionnel, autoriser les médecins, pharmaciens et biologistes à répondre à des appels en consultation par des médecins traitants, à pratiquer certaines expertises et des activités de médecine sociale ou d'enseignement.

20.03 - Exclusions

Les dispositions des articles 05.04 et 05.05 (durée et conditions de travail) et 05.06 et 05.07 (heures supplémentaires et astreintes) et A.3.2, A.3.3, A.3.4.2, A.3.4.3 ne sont pas applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes - pour ce qui les concerne - visés au présent titre mais, en les lieu et place, leur sont appliquées celles des articles M.05.01 et M.05.02.

20.04 - Congés de perfectionnement scientifique

Des autorisations d'absences avec maintien du salaire peuvent être accordées aux médecins, pharmaciens et biologistes par le conseil d'administration dans la mesure où le service le permet pour leur donner la possibilité d'assister à des réunions scientifiques en rapport avec la spécialité qu'ils exercent dans l'établissement.

Les frais de transport et de séjour peuvent être pris en charge par l'établissement dans les limites fixées par le conseil d'administration.

20.05 - Résiliation du contrat

Les dispositions des articles 15.02.2 et 15.02.3 de la présente convention relatives respectivement au préavis et à l'indemnité de licenciement et plus précisément les dispositions des articles 15.02.2.1 et 15.02.3.2 sont applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes visés à l'article 20.01 ci-dessus.

Il est, en outre, précisé que l'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque la résiliation du contrat résulte :

- soit d'une faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'ordre,
- soit d'une faute administrative grave.

20.06 - Prévoyance - Risques professionnels

Le risque incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident et le risque invalidité permanente devront être couverts par un régime de prévoyance souscrit par l'établissement et dont les modalités font l'objet d'un accord annexe.

Les médecins, pharmaciens et biologistes devront s'assurer contre les risques résultant de l'exercice de leur art.

20.07 - Médecins assistants

20.07.1 - Conditions d'application

En application du code de la santé publique, les médecins assistants sont recrutés, conformément aux dispositions légales et réglementaires définies audit code.

20.07.2 - Modalités d'application

Les dispositions des articles 20.03 (exclusions), 20.04 (congrés spéciaux), 20.06 (prévoyance – risques professionnels) du présent titre sont applicables – pour ce qui les concerne – aux médecins assistants visés à l'article 20.07.1 ci-dessus.

20.07.3 - Fin du contrat de travail

20.07.3.1 - Fin normale du contrat de travail

Les dispositions de l'article 16.01 relatives à la fin normale du contrat de travail sont applicables aux médecins assistants.

20.07.3.2 - Fin anticipée du contrat de travail

Sauf accord des parties, le contrat de travail des médecins assistants ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas :

- de force majeure,
- de faute administrative grave,
- de faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'ordre,
- ou par résolution judiciaire en cas d'inaptitude suite à un accident de travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

20.07.3.3 - Délais de prévenances de terme du contrat

L'employeur ou son représentante doit, avant l'expiration du contrat, respecter un délai de prévenance de deux mois pour les contrats d'une durée au plus égale à deux ans et de quatre mois au-delà.

20.07.4 - Rémunération

Leurs rémunérations sont traitées à l'article A1.2. »

Article 14 :

Il est inséré un TITRE 22 de la CCN51 Salariés en contrat emplois-jeunes rédigé comme suit :

« Les salariés en contrats emplois-jeunes sont intégrés dans la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 afin d'ouvrir aux intéressés le bénéfice de toutes les dispositions conventionnelles.

Les salariés qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes sur un métier correspondant à leur qualification sont rémunérés sur la base conventionnelle prévue pour ledit métier. Toutefois, les salariés non qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes sont rémunérés, quel que soit le secteur, sur la base du coefficient de référence 291 qui intègre la prime décentralisée de 5 % qui demeure donc pour eux, à titre dérogatoire, fixe, c'est - à- dire non modulable. Ces salariés bénéficient prioritairement d'actions de formation, conformément aux engagements pris dans le cadre de la convention signée avec le représentant de l'Etat.

Ils bénéficient des éléments de rémunération visés à l'article 08.01.1. »

Article 15 :

Il est inséré une Annexe I Classement des salariés par filières rédigée comme suit :

ANNEXES

A1 ANNEXE I Classement des salariés par filières

Filière soignante

Regroupement de métiers : Agent des services de soins

Agent de soins

Brancardier

Agent d'amphithéâtre

Regroupement de métiers : Auxiliaire de soins

Aide-soignant

Auxiliaire de puériculture

Regroupement de métiers : Secrétaire médical

Secrétaire médical

Responsable du secrétariat médical

Regroupement de métiers : Assistant médico-technique A

Préparateur en pharmacie

Préparateur en pharmacie chef de groupe

Regroupement de métiers : Assistant médico-technique B

Manipulateur d'électro-radiologie médicale

Technicien de laboratoire

Technicien supérieur en prothésie-orthésie

Responsable médico-technique B

Regroupement de métiers : Infirmier

Infirmier D.E. ou autorisé

Infirmier psychiatrique

Infirmier spécialisé diplômé

Formateur IFSI

Responsable infirmier

Regroupement de métiers : Rééducateur

Orthophoniste

Orthoptiste

Masseur-Kinésithérapeute

Ergothérapeute

Psychomotricien

Diététicien

Pédicure - Podologue

Responsable rééducateur

Filière : Logistique – Cadres - Regroupement 4.6

Regroupement de métiers : Cadres de santé
Psychologue
Cadre médico-technique
Cadre rééducateur
Cadre infirmier
Cadre de l'enseignement de santé

Filière éducative et sociale

Regroupement de métiers : Agent des services éducatifs et sociaux
Auxiliaire de vie

Regroupement de métiers : Auxiliaire éducatif
Auxiliaire socio-éducatif
Auxiliaire éducatif et sportif

Regroupement de métiers : Auxiliaire médico-psychologique
Aide - médico-psychologique

Regroupement de métiers : Assistant socio-éducatif
Educateur sportif
Animateur socio-éducatif N1
Moniteur - éducateur

Regroupement de métiers : Moniteur et éducateur techniques
Moniteur d'atelier
Educateur technique

Regroupement de métiers : Technicien de l'intervention sociale
Coordonnateur de secteur

Regroupement de métiers : Technicien petite enfance
Educateur petite enfance

Regroupement de métiers : Technicien socio-éducatif
Animateur socio-éducatif N2
Educateur technique spécialisé
Educateur spécialisé
Enseignant d'Activités physiques et sportives
Conseiller en économie sociale et familiale
Assistant social

Regroupement de métiers : Enseignant spécialisé
Enseignant spécialisé

Regroupement de métiers : Cadres sociaux et éducatifs
Cadre petite enfance
Cadre social
Cadre éducatif
Cadre pédagogique

Filière : Logistique – Cadres - Regroupement 4.6

Filière Administrative

Regroupement de métiers : Employé administratif
Employé administratif
Employé d'accueil et de communication
Responsable d'accueil et de communication

Regroupement de métiers : Technicien administratif
Technicien administratif

Regroupement de métiers : Assistant administratif
Rédacteur
Secrétaire de direction
Comptable
Assistant des services économiques
Informaticien

Regroupement de métiers : Cadres administratifs et de gestion
Chef de bureau
Cadre informaticien N1
Cadre informaticien N2
Cadre administratif Niveau 1
Cadre administratif Niveau 2
Cadre administratif Niveau 3
Chef de service administratif Niveau 1
Chef de service administratif Niveau 2

Filière logistique

Regroupement de métiers : Agent des services logistiques Niveau 1
Agent des services logistiques Niveau 1

Regroupement de métiers : Agent des services logistiques Niveau 2
Agent des services logistiques Niveau 2

Regroupement de métiers : Ouvrier des services logistiques Niveau 1
Ouvrier des services logistiques Niveau 1
Responsable logistique Niveau 1

Regroupement de métiers : Ouvrier des services logistiques Niveau 2
Ouvrier des services logistiques Niveau 2
Ouvrier hautement qualifié
Responsable logistique Niveau 2

Regroupement de métiers : Technicien des services logistiques
Technicien
Responsable logistique Niveau 3

Regroupement de métiers : Cadres logistiques
Cadre technique
Chef de service technique

Filière : Logistique – Cadres - Regroupement 4.6

Filière Médicale

Regroupement de métiers : Cadres médicaux

Sage-femme
Médecin généraliste
Pharmacien
Médecin spécialiste
Médecin ou pharmacien biologiste
Médecin chef de service
Médecin coordonnateur
Médecin chef d'établissement
Médecin directeur

Directeur général, directeur, directeur-adjoint, gestionnaire

Emplois en cadre d'extinction

A2	ANNEXE II	Liste des emplois de cadres et de maîtrise
	A2.1	Cadres et cadres assimilés
	A2.2	Agents de maîtrise ou assimilés
A3	ANNEXE III	Indemnités et primes Avantages en nature
	A3.1	Prime décentralisée
	A3.2	Indemnités pour travail de nuit
	A3.3	Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés
	A3.4	Primes diverses
	A3.5	Avantages spéciaux accordés aux concierges
	A3.6	Avantages en nature
	A3.7	Indemnités compensatrices de frais de déplacement
	A3.8	Remboursement des titres de transport
	A3.9	Allocation de transport aux salariés handicapés en Ile-de-France

A4	ANNEXE IV	Prestations en nature
	A4.1 Nourriture	
	A4.2 Logement	
A5	ANNEXE V	Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié
A6	ANNEXE VI	Convention de formation (cours d'emploi)
A7	ANNEXE VII	Transfert total ou partiel d'établissement
A8	ANNEXE VIII	Convention de formation des personnels préparant le CAFETS
A9	ANNEXE IX	Entreprises et services d'aide par le travail (ESAT)
A10	ANNEXE X	Assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés

ANNEXE N°1

CLASSEMENT DES SALARIES PAR FILIERES

La présente Annexe énumère les différents regroupements de métiers et métiers, leur définitions, conditions d'accès, dispositions spécifiques, ainsi que les éléments de rémunération permettant de déterminer la rémunération conventionnelle.

Il convient donc – chaque fois qu'un salarié occupe un des métiers ci-après énumérés – de préciser dans la lettre d'embauche, le contrat de travail et sur la fiche de paie le métier occupé et – en cas contraire – d'y indiquer l'assimilation entre l'emploi occupé et un des métiers énumérés à la présente Annexe.

Par ailleurs, lorsqu'à un métier déterminé correspondent plusieurs fonctions possibles, il devra être précisé sur les document précités la ou les fonction(s) remplie(s).

Tous les métiers ci-après définis peuvent être exercés sur le territoire national par les ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne ou des Etats parties à l'accord sur l'espace économique européen qui sont qualifiés pour les exercer dans un de ces Etats.

Toutefois, s'il existe une différence substantielle de niveau théorique et/ou pratique entre la qualification dont l'intéressé se prévaut et celle requise en application du dispositif conventionnel existant ou des dispositions réglementaires concernant ce métier (la preuve du niveau de qualification devant être apportée par l'intéressé lui-même), une formation complémentaire est exigée préalablement à son recrutement à ce niveau conventionnel de qualification.

En ce qui concerne la référence aux titres et diplômes de travail social, l'ensemble des titres et diplômes français mentionnés dans la présente Convention Collective peut être remplacé par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions des articles L 461-1 à L 461- 4 du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Un accusé de réception du dossier du postulant lui est adressé dans un délai d'un mois à compter de sa réception et celui-ci est informé le cas échéant de tout document manquant.

Tous les métiers qualifiés ci-après définis peuvent être exercés par les salariés ayant obtenu les titres, diplômes ou certificats requis par le biais de la validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services doivent justifier des qualifications requises dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

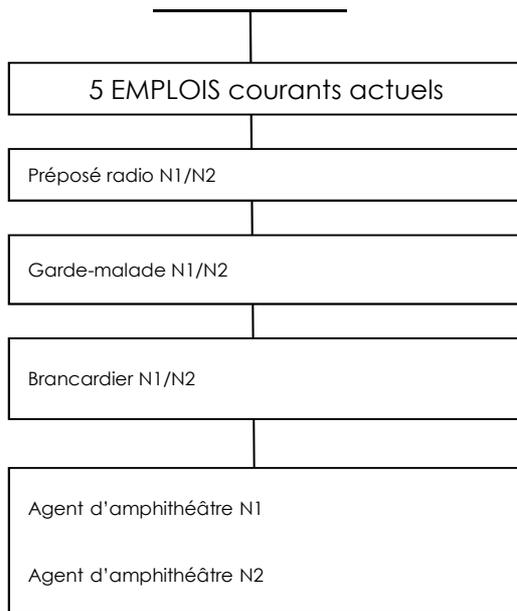
A1.1 - CLASSEMENT DES SALARIES PAR FILIERES

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.1

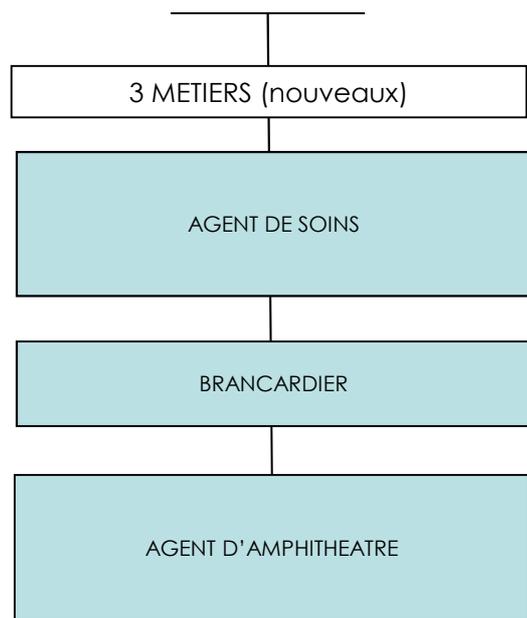
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



AGENT DES SERVICES DE SOINS

Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'agent des services de soins est un salarié qui exécute, auprès des usagers, des tâches simples.

COEFFICIENT DE REFERENCE 306

AGENT DE SOINS

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Préposé radio.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	43
Garde malade.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'agent de soins est un salarié qui assiste un professionnel en exécutant des tâches simples (techniques, de surveillance des usagers...).

Le garde malade n'est pas habilité à donner des soins.

Dispositions spécifiques

L'agent de soins exerçant des fonctions de préposé en radiologie et travaillant en salle bénéficie d'un complément métier de 43 points.

BRANCARDIER

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Brancardier.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le brancardier assure principalement le transport et l'accompagnement des usagers.

AGENT D'AMPHITHEATRE

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Agent d'amphithéâtre N1.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	34
Agent d'amphithéâtre N2.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	44

Définition du métier

L'agent d'amphithéâtre assure des soins post mortem, accueille et informe les familles et l'entourage du défunt.
Il assure le nettoyage des locaux et des matériels du dépôt mortuaire.

Dispositions spécifiques

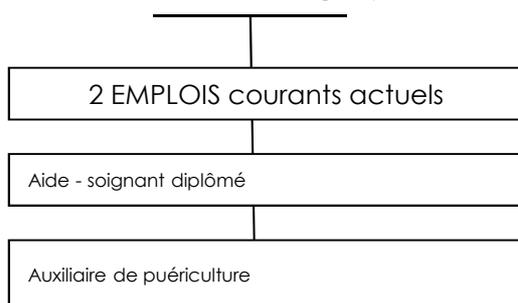
L'agent d'amphithéâtre bénéficie d'un complément métier de 34 points.
L'agent d'amphithéâtre participant aux autopsies bénéficie d'un complément métier de 44 points.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.2

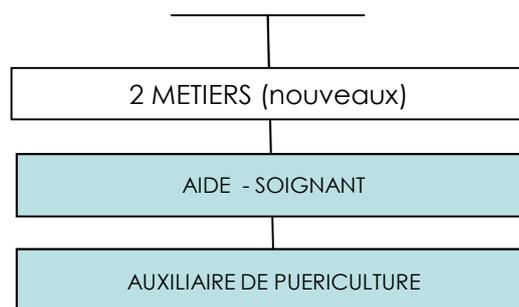
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



AUXILIAIRE DE SOINS

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Les aides-soignants et auxiliaires de puériculture sont titulaires des diplômes professionnels requis pour exercer ces professions réglementées.

COEFFICIENT DE REFERENCE 351

AIDE - SOIGNANT

Coef. Réf. 351

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Aide-soignant diplômé.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'aide-soignant assure, selon les dispositions réglementaires, les soins d'hygiène corporelle, de confort et de bien-être des usagers.

Conditions d'accès au métier

L'aide-soignant est titulaire du diplôme professionnel d'aide-soignant ou remplit les conditions pour exercer en qualité d'aide-soignant non diplômé assimilé.

Dispositions spécifiques

L'aide-soignant exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.
L'aide soignant exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

Coef. Réf. 351

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Auxiliaire de puériculture.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'auxiliaire de puériculture, selon les dispositions réglementaires, assure des soins d'hygiène, de bien-être et de confort auprès des enfants et participe à leur éveil.

Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire de puériculture est titulaire du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture.

Dispositions spécifiques

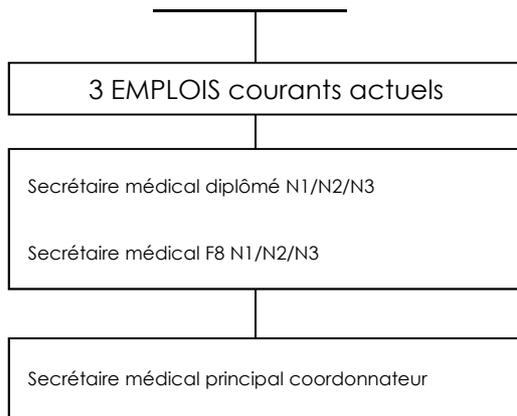
L'auxiliaire de puériculture exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.3

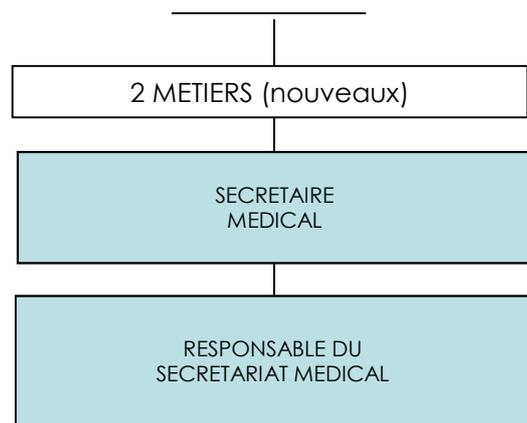
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



SECRETARE MEDICAL

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Le secrétaire médical assure les travaux d'accueil et de secrétariat dans le cadre de l'activité médicale et administrative.

Il est titulaire des diplômes requis pour exercer cette spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE 376

SECRETAIRE MEDICAL

Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT

SECRETAIRE MEDICAL

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Secrétaire médical diplômé.....			
Secrétaire médical F8.....		20	

Définition du métier

Le secrétaire médical gère les dossiers des patients, assure le secrétariat administratif du service médical, accueille les patients et leur famille.

Conditions d'accès au métier

Le secrétaire médical est titulaire :

- soit du brevet d'enseignement social (option secrétariat médico-social) ou d'un titre équivalent ou d'une formation conventionnellement assimilée,
- soit d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge Française.

Dispositions spécifiques

Le secrétaire médical titulaire d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge Française bénéficie d'un complément diplôme de 20 points.

RESPONSABLE DU SECRETARIAT MEDICAL

Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT

SECRETAIRE MEDICAL

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Secrétaire médical principal.....	25 OU 45	20	
Coordonnateur.....		20	

Définition du métier

Le responsable du secrétariat médical assure la responsabilité et la coordination des secrétaires médicaux.

Conditions d'accès au métier

Le responsable du secrétariat médical doit justifier d'une expérience d'au moins 7 ans dans la fonction.

Dispositions spécifiques

Le responsable du secrétariat médical bénéficie d'un complément encadrement de 25 points s'il encadre moins de 10 secrétaires médicaux E.T.P. ou de 45 points s'il encadre 10 et plus secrétaires médicaux E.T.P.

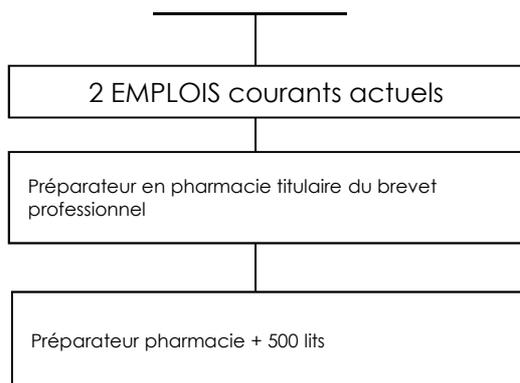
Le responsable du secrétariat médical titulaire d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge Française, bénéficie d'un complément diplôme de 20 points.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.4

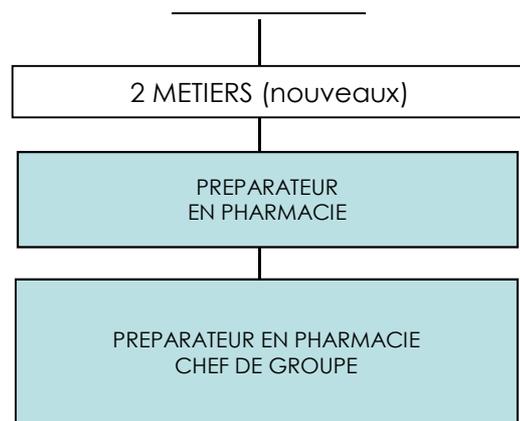
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Le préparateur en pharmacie est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE 432

PREPARATEUR EN PHARMACIE

Coef. Réf. 432

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Préparateur en pharmacie titulaire du brevet professionnel.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le préparateur en pharmacie assure la préparation et la délivrance des médicaments et des produits à usage médical sous le contrôle du pharmacien.

Conditions d'accès au métier

Le préparateur en pharmacie est titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou a obtenu une autorisation d'exercice dans les conditions déterminées par le Code de la Santé Publique.

PREPARATEUR EN PHARMACIE CHEF DE GROUPE

Coef. Réf. 432

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Préparateur en pharmacie chef de groupe + 500 lits.....			62
Préparateur en pharmacie chef de groupe qui encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie ETP.....	62		

Définition du métier

Le préparateur en pharmacie assure la préparation et la délivrance des médicaments et des produits à usage médical sous le contrôle du pharmacien.

Conditions d'accès au métier

Le préparateur en pharmacie est titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou a obtenu une autorisation d'exercice dans les conditions déterminées par le Code de la Santé Publique.

Le préparateur en pharmacie chef de groupe a sous ses ordres au moins 3 préparateurs E.T.P.

Dispositions spécifiques

Le préparateur en pharmacie chef de groupe bénéficie :

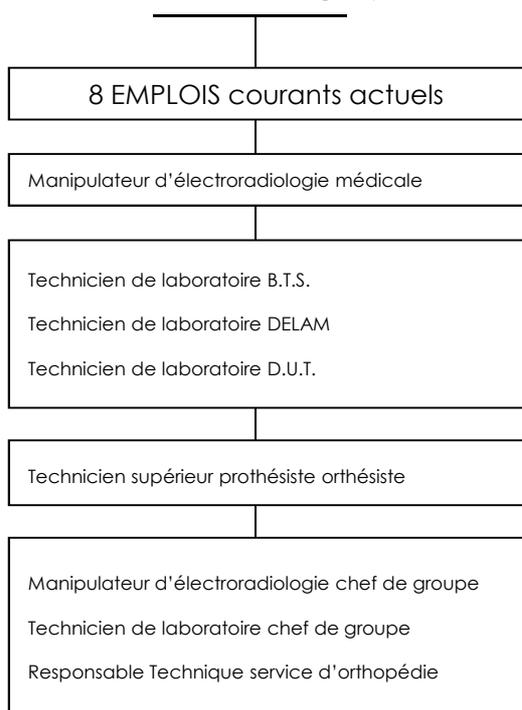
- soit, d'un complément métier de 62 points quand il exerce dans un établissement ayant au moins 500 lits et sous réserve d'avoir au moins 9 années d'ancienneté dans l'emploi. Ce complément est limité à un salarié par établissement,
- soit, d'un complément encadrement de 62 points lorsqu'il encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie E.T.P.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.5

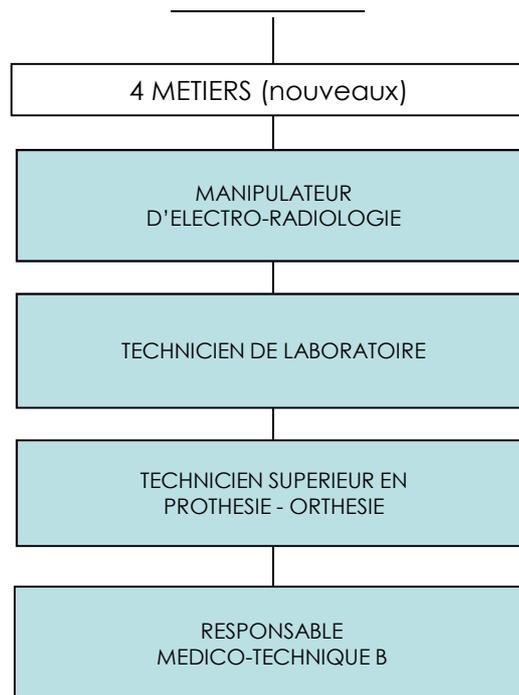
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'assistant médico-technique effectue des tâches complexes dans le domaine médico-technique.
Il est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE 477

MANIPULATEUR D'ELECTRO-RADIOLOGIE MEDICALE Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Manipulateur d'électro-radiologie médicale.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="10"/>

Définition du métier

Le manipulateur d'électro-radiologie médicale utilise les rayonnements ionisants à des fins diagnostiques et thérapeutiques sous la responsabilité médicale.

Il contribue au respect des règles de la radio-protection, conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le manipulateur d'électro-radiologie médicale est titulaire du D.E. de manipulateur d'électroradiologie médicale, du B.T.S. d'électroradiologie ou du diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique ou a satisfait aux épreuves de vérification des connaissances prévues par le décret N°84.170 modifié du 17.07.1984.

Dispositions spécifiques

Le manipulateur d'électro-radiologie médicale bénéficie d'un complément métier de 10 points.

TECHNICIEN DE LABORATOIRE

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien de laboratoire B.T.S.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	10
Technicien de laboratoire DELAM.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	10
Technicien de laboratoire D.U.T.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	10

Définition du métier

Le technicien de laboratoire effectue des analyses médicales et transcrit les résultats.
 Il effectue certains prélèvements sous réserve d'être titulaire du certificat de prélèvements.
 Il agit sous la responsabilité médicale.

Conditions d'accès au métier

Le technicien de laboratoire est titulaire du DELAM, du D.U.T., du B.T.S. ou du DETAB ou a satisfait aux exigences du Décret n°76-1004 du 04/11/76.

Dispositions spécifiques

Le technicien de laboratoire bénéficie d'un complément métier de 10 points.

TECHNICIEN SUPERIEUR EN PROTHESIE-ORTHESIE

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

Technicien supérieur prothésiste
orthésiste.....

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

Le technicien supérieur prothésiste-orthésiste réalise, sur prescription médicale, des prothèses et des orthèses.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire du B.T.S. de prothésiste-orthésiste ou du B.T.S. podo-orthésiste ou répond aux conditions de l'Arrêté du 25 septembre 1985.

Dispositions spécifiques

Le technicien supérieur prothésiste-orthésiste bénéficie d'un complément métier de 10 points.

RESPONSABLE MEDICO-TECHNIQUE B

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Manipulateur d'électroradiologie chef de groupe.....	73		10
Technicien de laboratoire chef de groupe	73		10
Responsable Technique service d'orthopédie	73		10

Définition du métier

Le responsable médico-technique assure la responsabilité et la coordination d'assistants médico-techniques.

Conditions d'accès au métier

Le responsable médico-technique a sous ses ordres au moins 3 assistants médico-techniques E.T.P.

Dispositions spécifiques

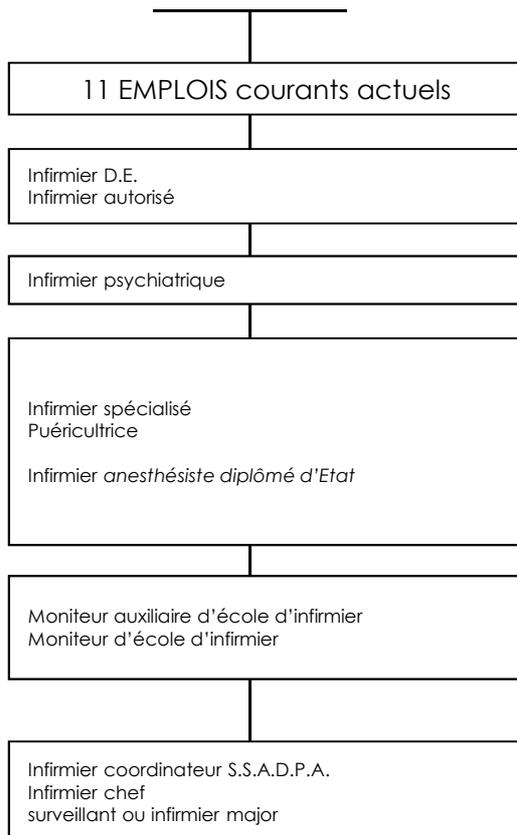
Le responsable médico-technique bénéficie d'un complément encadrement de 73 points.
 Le responsable médico-technique bénéficie d'un complément métier de 10 points.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.6

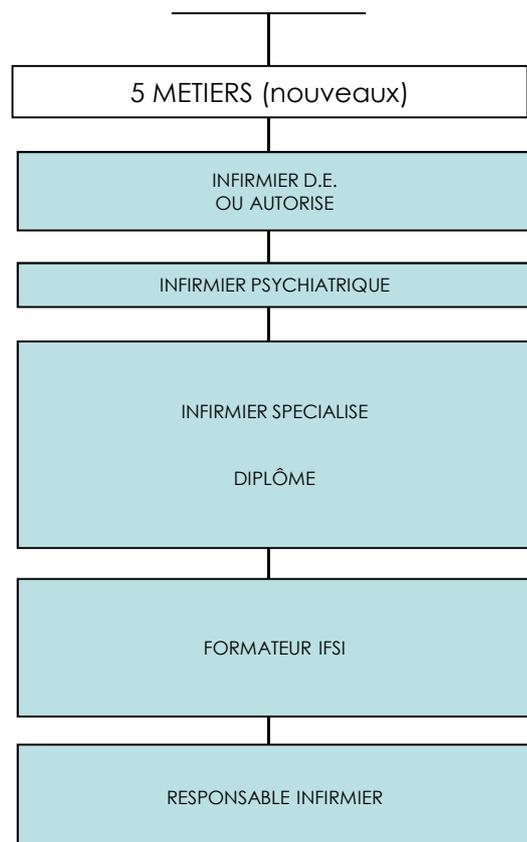
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



INFIRMIER

Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'infirmier est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession et, le cas échéant, de sa spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE 477

INFIRMIER D.E. OU AUTORISÉ

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

INFIRMIER

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier D.E.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Infirmier autorisé.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'infirmier D.E. ou autorisé exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'infirmier D.E. ou autorisé est titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou des diplômes, certificats et titres exigés en application des dispositions du Code de la Santé Publique.

Dispositions spécifiques

L'infirmier D.E. ou autorisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

L'infirmier D.E. ou autorisé exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

INFIRMIER PSYCHIATRIQUE

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

INFIRMIER

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier psychiatrique.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'infirmier psychiatrique dispense, conformément aux dispositions réglementaires, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins en santé mentale.

Conditions d'accès au métier

L'infirmier psychiatrique est titulaire du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique ou du diplôme d'Etat d'infirmier.

Dispositions spécifiques

L'infirmier psychiatrique exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

INFIRMIER SPECIALISE DIPLOME

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

INFIRMIER

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier spécialisé	<input type="text"/>	30	<input type="text"/>
Puéricultrice	<input type="text"/>	30	<input type="text"/>
Infirmier anesthésiste diplômé d'Etat	<input type="text"/>	82	<input type="text"/>

Définition du métier

L'infirmier spécialisé diplômé dispense, selon la réglementation en vigueur, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins dans sa spécialité.

Conditions d'accès au métier

L'infirmier spécialisé diplômé est titulaire du diplôme correspondant à la spécialité exercée.

Dispositions spécifiques

L'infirmier spécialisé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'infirmier spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

L'infirmier anesthésiste diplômé d'Etat bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

L'infirmier spécialisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

FORMATEUR IFSI

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

INFIRMIER

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur auxiliaire d'école d'infirmier		30 OU 82	7
Moniteur d'école d'infirmier	84		7

Définition du métier

Le formateur IFSI transmet des savoirs et des savoir-faire liés au métier d'infirmier.

Conditions d'accès au métier

Le formateur IFSI doit être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique et du certificat de cadre de santé.

Dispositions spécifiques

Le formateur IFSI bénéficie d'un complément métier de 7 points.

Le formateur IFSI titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le formateur IFSI spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le formateur IFSI spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

En outre, lorsqu'il exerce en qualité de moniteur d'école d'infirmiers, le formateur IFSI bénéficie d'un complément encadrement de 84 points.

RESPONSABLE INFIRMIER

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

INFIRMIER

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier coordonnateur S.S.A.D.P.A.	40 ou 90	30 OU 82	40
Infirmier chef.....	40		
Surveillant ou infirmier major	90		

Définition du métier

Le responsable infirmier assure la responsabilité et la coordination de personnels infirmiers.

Conditions d'accès au métier

Le responsable infirmier a exercé les fonctions d'infirmier pendant plusieurs années et encadre des personnels infirmiers, aides-soignants et, le cas échéant, aides-médico-psychologiques.

Dispositions spécifiques

Le responsable infirmier bénéficie d'un complément encadrement de 40 points quand il encadre au moins 5 infirmiers E.T.P. ou 10 infirmiers, aides-soignants et, le cas échéant, aides-médico-psychologiques E.T.P., ou de 90 points quand il encadre au moins 7,5 infirmiers E.T.P. ou 15 infirmiers, aides-soignants, et le cas échéant, aides-médico-psychologiques E.T.P.

Le responsable infirmier coordonnateur en S.S.A.D.P.A. bénéficie, en outre, d'un complément métier de 40 points.

Le responsable infirmier exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

Le responsable infirmier exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le responsable infirmier titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le responsable infirmier spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

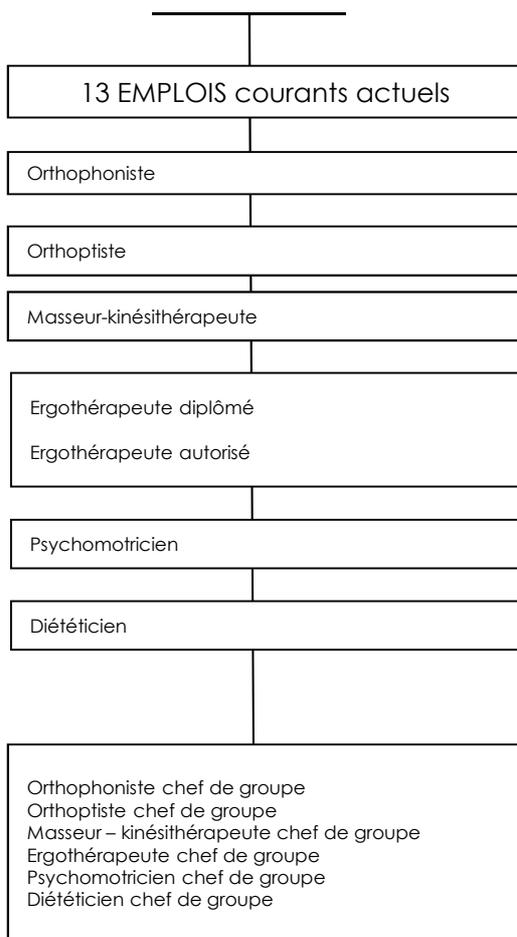
Le responsable infirmier spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.7

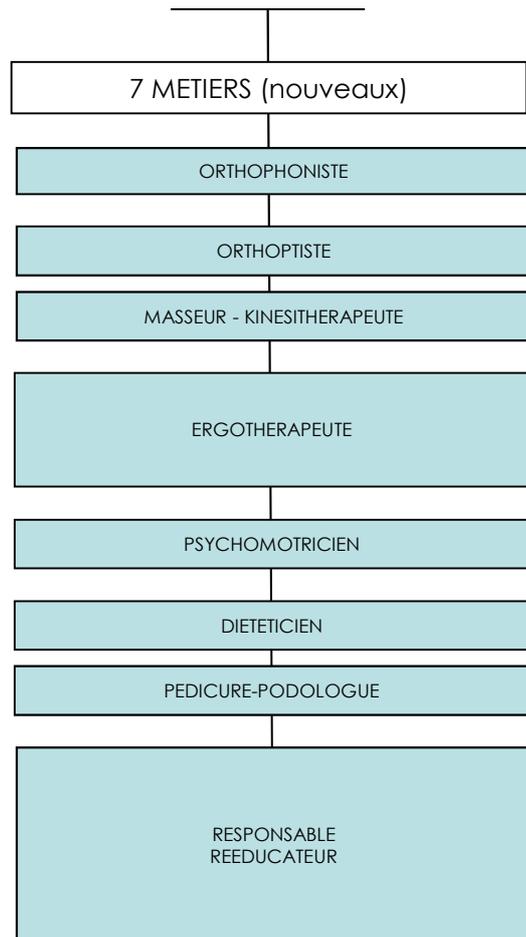
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



REEDUCATEUR

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Le rééducateur contribue, sous l'autorité technique médicale, au dépistage, à la prévention, à la rééducation et à la thérapie des personnes accueillies en développant des traitements adaptés aux déficiences ou aux handicaps de nature somatique, psychique, mentale, physique, motrice, du langage ou de la vue.

Le rééducateur est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession correspondante.

COEFFICIENT DE REFERENCE 487

ORTHOPHONISTE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Orthophoniste	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'orthophoniste exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'orthophoniste est titulaire du certificat de capacité d'orthophoniste.

ORTHOPTISTE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Orthoptiste	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'orthoptiste exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'orthoptiste est titulaire du certificat de capacité d'orthoptiste.

MASSEUR-KINESITHERAPEUTE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Masseur-kinésithérapeute	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le masseur-kinésithérapeute exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le masseur-kinésithérapeute est titulaire du diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute.

ERGOTHERAPEUTE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ergothérapeute diplômé	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ergothérapeute autorisé	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'ergothérapeute exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'ergothérapeute est titulaire du diplôme d'Etat d'ergothérapeute.

PSYCHOMOTRICIEN

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Psychomotricien	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le psychomotricien exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le psychomotricien est titulaire du diplôme d'Etat de psychomotricien.

DIETETICIEN

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Diététicien	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le diététicien exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le diététicien est titulaire des diplômes, certificats ou titre sanctionnant une formation technique de diététique dans les conditions légales et réglementaires requises.

PEDICURE-PODOLOGUE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Pédicure-podologue.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le pédicure-podologue exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le pédicure-podologue est titulaire du diplôme d'Etat de pédicure-podologue.

RESPONSABLE REEDUCATEUR

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Orthophoniste chef de groupe	73		
Orthoptiste chef de groupe	73		
Masseur-kinésithérapeute chef de groupe	73		
Ergothérapeute chef de groupe.....	73		
Psychomotricien chef de groupe	73		
Diététicien chef de groupe	73		

Définition du métier

Le responsable rééducateur assure la responsabilité et la coordination de personnels de rééducation.

Conditions d'accès au métier

Le responsable rééducateur a sous ses ordres au moins 3 rééducateurs E.T.P. de sa spécialité.

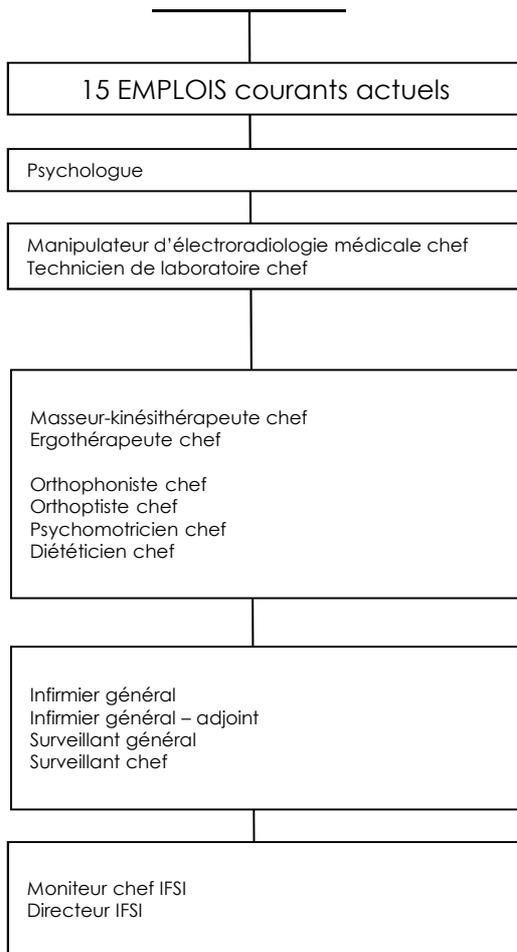
Dispositions spécifiques

Le responsable rééducateur bénéficie d'un complément encadrement de 73 points.

FILIERE : SOIGNANTE - Cadres **Regroupement 1.8**

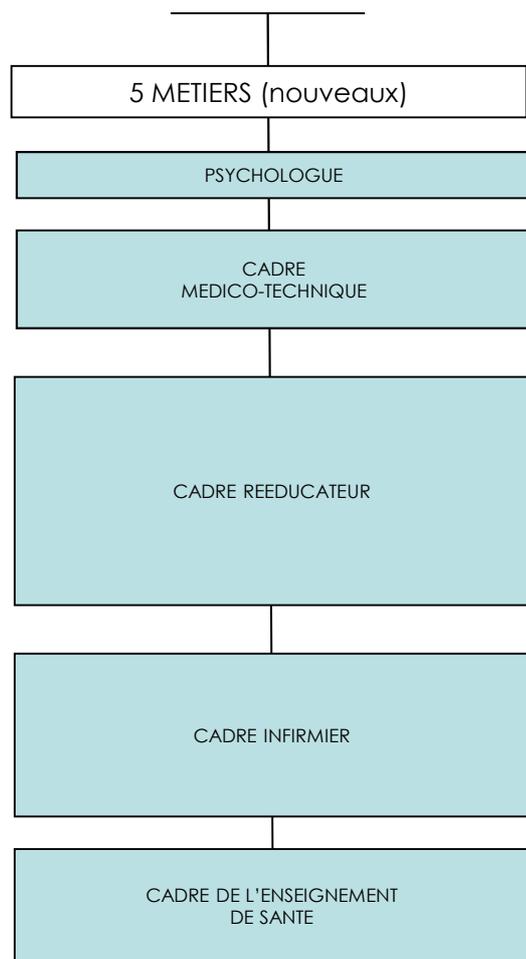
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



CADRES DE SANTE

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Le cadre de santé est un professionnel assurant de façon autonome des activités très complexes, généralement chargé d'encadrer d'autres professionnels médico-techniques, rééducateurs, soignants ou enseignants ou d'assurer la direction d'un établissement d'enseignement et son fonctionnement par la gestion des moyens mis à sa disposition.

PSYCHOLOGUE

Coef. Réf. 518

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Psychologue	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le psychologue conçoit et met en œuvre, au travers d'une démarche professionnelle propre, des méthodes spécifiques d'analyse, d'évaluation, de démarche clinique, de soins psychologiques, de conseil et de prévention, en collaboration avec l'équipe médicale et soignante, socio-éducative et les travailleurs sociaux.

Le titre de psychologue est une qualification de praticien chercheur.

Conditions d'accès au métier

Le psychologue est titulaire des diplômes permettant, conformément aux dispositions réglementaires, de faire usage du titre de psychologue.

Dispositions spécifiques

Le psychologue exerce ses fonctions au sein d'une ou plusieurs équipes sanitaires et/ou médico-sociales en appliquant les méthodes de sa spécialité aux activités se rapportant à la santé dans tous les établissements de prévention, de traitement et de réadaptation dont la nature le justifie.

Il exerce son activité au service d'un même employeur, soit à temps plein, soit à temps partiel :

a) à temps plein :

il consacre l'intégralité de son activité à un seul employeur et ne peut donc avoir une activité extérieure rémunérée (salarisée ou libérale).

A titre exceptionnel et occasionnel, il peut cependant, avec l'autorisation de l'employeur, répondre à des appels en consultation et pratiquer certaines expertises et des activités d'enseignement.

b) à temps partiel :

il ne consacre qu'une partie de son activité rémunérée à un même employeur et il lui est donc loisible de répartir son activité totale entre plusieurs employeurs ou entre un (ou plusieurs) employeur(s) et l'exercice libéral de sa profession, sans que pour autant cela l'autorise à exercer une activité salariée pendant une durée supérieure à la durée maximale légale de travail.

Qu'il exerce à temps plein ou à temps partiel, le psychologue est tenu d'informer à tout moment l'employeur de ses activités professionnelles extérieures.

L'activité d'un psychologue au service d'un même employeur se répartit en principe et, sauf accord particulier, de la manière suivante :

- activité technique avec les enfants, adolescents ou adultes : les 3/5 de l'activité au service du même employeur,

- activité complémentaire (notamment, réunions de synthèse, tenue des dossiers, documentation) : les 2/5 de l'activité au service du même employeur.

L'activité technique avec les enfants, adolescents ou adultes, les réunions de synthèse et la tenue des dossiers s'effectuent dans l'établissement ou le service.

Avec l'accord du chef d'établissement, le psychologue pourra effectuer son travail de documentation ou de recherche en dehors de l'établissement.

CADRE MEDICO-TECHNIQUE Coef. Réf. 530

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Manipulateur d'électroradiologie médicale chef	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Technicien de laboratoire chef	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le cadre médico-technique assure la responsabilité et la coordination de responsables et d'assistants médico-techniques de même spécialité.

Conditions d'accès au métier

Le cadre médico-technique a plusieurs responsables médico-techniques sous ses ordres et encadre un effectif d'au moins 10 assistants médico-techniques E.T.P. de même spécialité.

CADRE REEDUCATEUR

Coef. Réf. 530

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Masseur – Kinésithérapeute chef	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ergothérapeute chef	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Orthophoniste chef	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Orthoptiste chef	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Psychomotricien chef	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Diététicien chef	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le cadre rééducateur assure la responsabilité et la coordination de responsables de rééducation et de rééducateurs de même spécialité.

Conditions d'accès au métier

Le cadre rééducateur a plusieurs responsables rééducateurs sous ses ordres et encadre un effectif d'au moins 10 rééducateurs E.T.P. de même spécialité.

CADRE INFIRMIER

Coef. Réf. 537

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier général.....		30 OU 82	66
Infirmier général - adjoint.....			38
Surveillant général			22
Surveillant chef.....			

Définition du métier

Le cadre infirmier est responsable de l'organisation, de la coordination et du contrôle des activités de l'ensemble des personnels d'un, ou plusieurs, ou de tous les services médicaux de l'établissement. Il participe à la gestion des personnels infirmiers, des aides-soignants et des agents de services hospitaliers et propose leur affectation en fonction de leurs aptitudes. Il veille particulièrement, en liaison avec le corps médical de l'établissement, à la qualité des soins infirmiers et participe à la conception, à l'organisation et à l'évolution des services médicaux.

Conditions d'accès au métier

Le cadre infirmier exerçant des fonctions de surveillant chef :

- est un salarié qui a rempli les fonctions d'infirmier major ou surveillant pendant au moins 3 ans. Il coordonne l'activité du personnel soignant d'un service et a de ce fait sous ses ordres au moins 3 salariés E.T.P. ayant des fonctions d'infirmier major,
 - ou est un salarié dirigeant l'activité de nuit d'un personnel soignant (infirmiers et aides-soignants) d'au moins 45 personnes.
- Le cadre infirmier exerçant des fonctions d'infirmier général a exercé pendant 5 ans au moins les fonctions d'infirmier général adjoint.

Le cadre infirmier exerçant des fonctions d'infirmier général-adjoint ou de surveillant général a assuré :

- des fonctions de surveillant chef des services médicaux,
- ou des fonctions de surveillant des services médicaux et compte au moins 10 ans de services effectifs dans les fonctions d'infirmier, d'infirmier spécialisé, de surveillant des services médicaux, dont 3 années au moins dans cette dernière fonction,
- ou des fonctions de directeur d'IFSI rattaché aux établissements hospitaliers et a, en outre, accompli au moins 3 ans de services effectifs dans des fonctions de surveillant des services médicaux,
- ou des fonctions de moniteur en IFSI rattaché aux établissements hospitaliers et compte au moins 10 années de services effectifs dans les fonctions d'infirmier, d'infirmier spécialisé, de moniteur d'IFSI, de surveillant des services médicaux, dont 3 années au moins dans cette dernière fonction.

Dispositions spécifiques

Le cadre infirmier qui exerce les fonctions de surveillant général dans un établissement comptant entre 200 et 500 lits (ou entre 200 et 500 E.T.P.) ou qui encadre au minimum quatre services bénéficie d'un complément métier de 22 points. Le cadre infirmier qui exerce les fonctions d'infirmier général dans un établissement comptant au moins 500 lits (ou au moins 500 salariés E.T.P.) ou répondant à des critères particuliers bénéficie d'un complément métier de 66 points. Le cadre infirmier qui exerce les fonctions d'infirmier général-adjoint dans un établissement d'au moins 600 lits (ou 600 E.T.P.) bénéficie d'un complément métier de 38 points.

Le cadre infirmier exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre infirmier exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points. Le cadre infirmier titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre infirmier spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre infirmier spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

CADRE DE L'ENSEIGNEMENT DE SANTE

Coef. Réf. 537

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur chef IFSI		30 OU 82	
Directeur IFSI			22

Définition du métier

Le cadre de l'enseignement de santé conçoit les orientations pédagogiques et détermine les stratégies à utiliser pour les atteindre.

Il est responsable de la conception du projet pédagogique, de l'organisation de la formation initiale et continue dispensée dans l'école, de l'animation et de l'encadrement de l'équipe enseignante, du fonctionnement général de l'école, de l'organisation de l'enseignement théorique et pratique, du contrôle des études et du suivi de la situation des élèves.

Dispositions spécifiques

Le cadre de l'enseignement de santé chargé d'assurer la direction d'un institut de formation bénéficie d'un complément métier de 22 points.

Le cadre de l'enseignement de santé assurant la direction d'un institut préparant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire, de puéricultrice bénéficie d'une prime fonctionnelle de 22 points.

Le cadre de l'enseignement de santé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre de l'enseignement de santé spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre de l'enseignement de santé spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

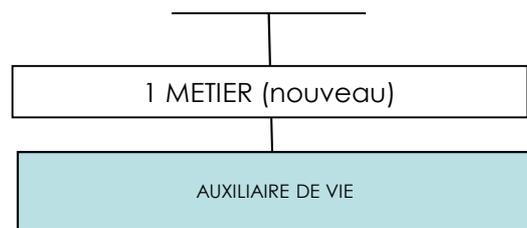
FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.1

REGROUPEMENT DE METIERS

AGENT DES SERVICES
EDUCATIFS ET SOCIAUX

Qui correspond à



Critères de regroupement

L'agent des services éducatifs et sociaux est un salarié qui exécute des tâches simples d'assistance, qui peut être individualisée, et d'accompagnement des usagers.

COEFFICIENT DE REFERENCE 306

AUXILIAIRE DE VIE

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES
EDUCATIFS ET SOCIAUX

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Auxiliaire de vie		33	

Définition du métier

L'auxiliaire de vie effectue, hors établissement d'hébergement collectif, un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics fragiles (enfants, personnes âgées, personnes malades, personnes handicapées...).

Dispositions spécifiques

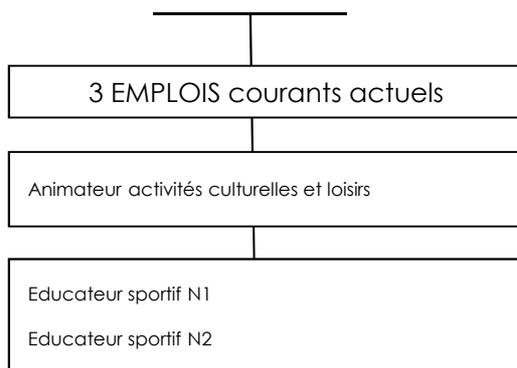
Lorsque l'auxiliaire de vie est titulaire du Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale, il bénéficie d'un complément diplôme de 33 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.2

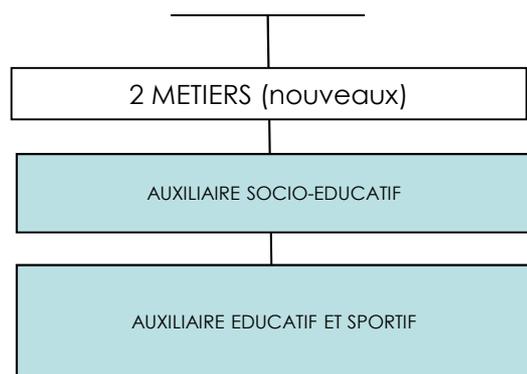
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



AUXILIAIRE EDUCATIF

Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'auxiliaire éducatif est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies.
Il intervient, en conformité avec le projet d'établissement et sous la responsabilité directe d'un travailleur social, médico-social, paramédical ou du responsable d'établissement, dans le domaine des activités quotidiennes.
Il peut mettre en œuvre, dans ce cadre et sous forme d'interventions concrètes, des activités spécifiques d'animation auprès de personnes ou de groupes.

COEFFICIENT DE REFERENCE 339

AUXILIAIRE SOCIO-EDUCATIF

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Animateur activités culturelles et loisirs	<input type="text"/>	<input type="text" value="15"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'auxiliaire socio-éducatif est chargé d'animer une ou plusieurs activité(s) culturelle(s) d'éveil ou de loisirs à caractère éducatif au profit des personnes accueillies.

Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire socio-éducatif doit être titulaire d'un diplôme tel que le Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire et de la Jeunesse (BEATEP) ou avoir une compétence reconnue par l'employeur.

Dispositions spécifiques

L'auxiliaire socio-éducatif bénéficie d'un complément diplôme de 15 points.

AUXILIAIRE EDUCATIF ET SPORTIF

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur sportif N1			
Educateur sportif N2.....		15	

Définition du métier

L'auxiliaire éducatif et sportif est chargé d'animer une ou plusieurs activité(s) sportive(s) à caractère éducatif.

Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire éducatif et sportif est titulaire du Brevet d'Etat d'éducateur sportif de 1^{er} degré.

Dispositions spécifiques

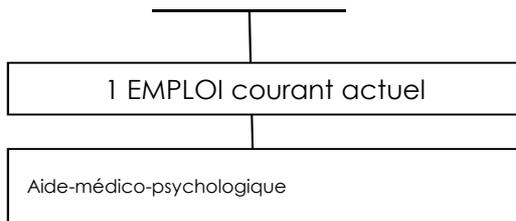
Lorsque l'auxiliaire éducatif et sportif est titulaire du Brevet d'Etat d'éducateur sportif de 2^{eme} degré, il bénéficie d'un complément diplôme de 15 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.3

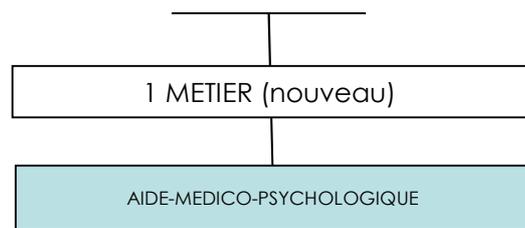
REGROUPEMENT DE METIERS

Est rattaché à ce regroupement



AUXILIAIRE
MEDICO-PSYCHOLOGIQUE

Qui correspond à



Critères de regroupement

L'auxiliaire médico-psychologique est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies. Il intervient, en conformité avec le projet d'établissement et sous la responsabilité directe d'un travailleur social, médico-social, paramédical ou du responsable d'établissement, dans le domaine des activités quotidiennes.

COEFFICIENT DE REFERENCE 351

AIDE-MEDICO-PSYCHOLOGIQUE

Coef. Réf. 351

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Aide-médico-psychologique.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'aide-médico-psychologique exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Conditions d'accès au métier

L'aide-médico-psychologique est titulaire du certificat d'aptitude à la fonction d'A.M.P.

Dispositions spécifiques

L'aide-médico-psychologique exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

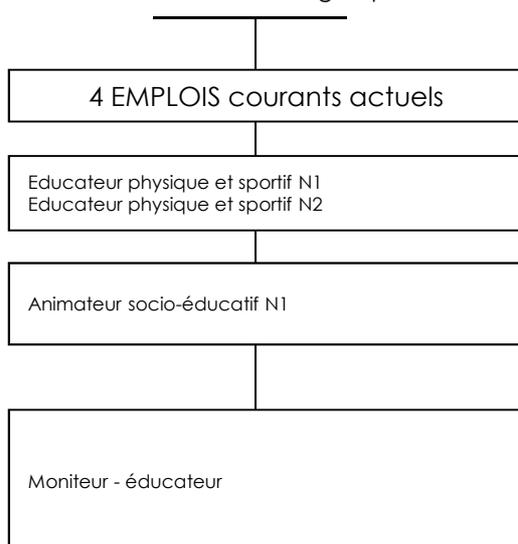
L'aide-médico-psychologique exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.4

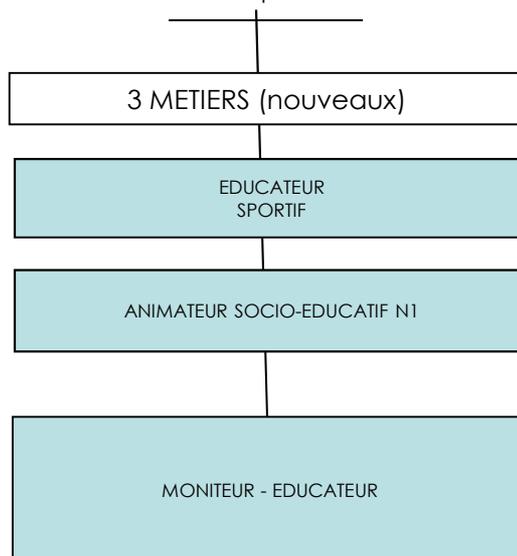
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'assistant socio-éducatif conduit des activités adaptées aux personnes accueillies dans divers domaines (activités physiques, sportives, d'éveil, de loisirs...).

Il participe à l'accompagnement, à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne en liaison avec les autres personnels éducatifs, sociaux ou soignants.

Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE 378

EDUCATEUR SPORTIF

Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur physique et sportif N1			
Educateur physique et sportif N2.....		57	

Définition du métier

L'éducateur sportif a la compétence requise pour participer à l'éducation globale et à l'épanouissement des personnes en utilisant les moyens de l'éducation physique et sportive.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur sportif est titulaire du Diplôme d'Etudes Universitaires Générales (DEUG) en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS).

Dispositions spécifiques

Lorsqu'il est titulaire de la licence en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives, il bénéficie d'un complément diplôme de 57 points.

ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF N1

Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Animateur socio-éducatif N1			3

Définition du métier

L'animateur socio-éducatif Niveau 1 propose des activités adaptées aux personnes accueillies et participe à leur mise en œuvre.

Conditions d'accès au métier

L'animateur socio-éducatif N1 est titulaire d'un D.U.T. Animateur ou d'un diplôme équivalent.

Dispositions spécifiques

L'animateur socio-éducatif N1 bénéficie d'un complément métier de 3 points.

L'animateur socio-éducatif Niveau 1 exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

MONITEUR-EDUCATEUR

Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur-éducateur	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="30"/>

Définition du métier

Le moniteur-éducateur exerce ses fonctions auprès des populations handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation et/ou en situation de dépendance. Il participe à l'accompagnement, à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne des personnes accueillies en liaison avec les autres professionnels éducatifs et sociaux et, notamment, les professionnels de l'éducation spécialisée.

Il met en œuvre le projet d'établissement, les projets sociaux et éducatifs et participe à l'élaboration du rapport d'activité du service social et du service éducatif.

Le temps de travail se répartit en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions et d'établissements.

Conditions d'accès au métier

Le moniteur-éducateur doit être titulaire :

- soit du Certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur (créé par le Décret n°70-240 du 09 mars 1970 modifié),
- soit du diplôme ou du Certificat d'aptitude délivré par un centre de formation agréé,
- soit du Certificat national de qualification de moniteur-éducateur régulièrement délivré au titre de l'action d'adaptation par application du Protocole d'Accord du 4 juin 1969.

Dispositions spécifiques

Le moniteur-éducateur bénéficie d'un complément métier de 30 points.

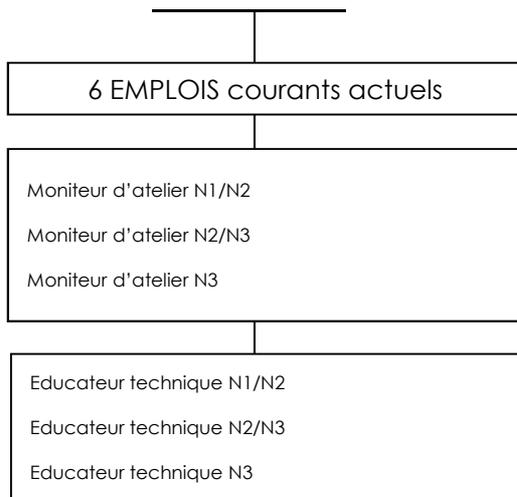
Le moniteur-éducateur exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.5

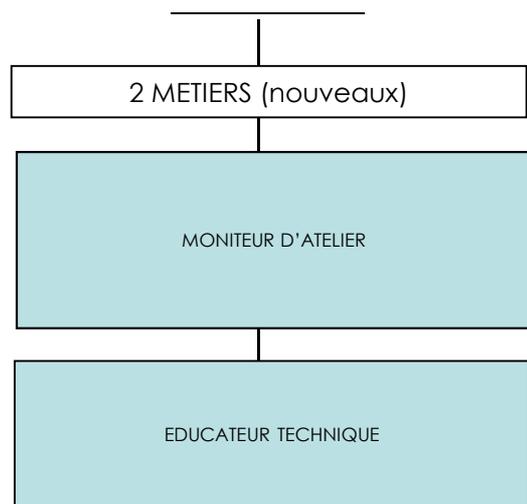
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



MONITEUR et EDUCATEUR
TECHNIQUES

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Le moniteur et éducateur techniques apportent un soutien aux personnes accueillies, à travers la mise en œuvre d'activités techniques et/ou de formation, à caractère professionnel.

COEFFICIENT DE REFERENCE 427

MONITEUR D'ATELIER

Coef. Réf. 427

REGROUPEMENT

MONITEUR ET EDUCATEUR TECHNIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur d'atelier N1			
Moniteur d'atelier N2/N3.....		32	
Moniteur d'atelier N3		32	

Définition du métier

Le moniteur d'atelier, selon sa spécialisation, met en œuvre – dans le cadre d'activités techniques – le projet d'établissement et le projet individuel pour les personnes handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation ou en situation de dépendance accueillies au sein de l'établissement.
Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service.

Conditions d'accès au métier

Le moniteur d'atelier est titulaire :

- soit d'un baccalauréat de technicien, d'un baccalauréat technologique, d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet de technicien, d'un brevet d'enseignement industriel ou d'un diplôme d'enseignement technologique reconnu de niveau équivalent à l'un de ces brevets ou baccalauréats et de trois ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles ou d'un diplôme reconnu équivalent et de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un brevet de technicien supérieur et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un diplôme universitaire de technologie et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un diplôme d'un niveau égal à Bac +2 et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un diplôme de niveau égal à Bac + 3 et de deux ans de pratique professionnelles dans le métier de base.

Dispositions spécifiques

Le moniteur d'atelier titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 et au-delà bénéficie d'un complément diplôme égal à 32 points.

Le moniteur d'atelier exerçant dans les centres d'orientation scolaire et professionnelle et assurant l'orientation des jeunes handicapés ou exerçant dans les C.A.T. et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et encadrant au moins 8 ouvriers handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 13 points.

Le moniteur d'atelier assurant la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.

EDUCATEUR TECHNIQUE

Coef. Réf. 427

REGROUPEMENT

MONITEUR ET EDUCATEUR TECHNIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur technique N1		18	
Educateur technique N2/N3		47	
Educateur technique N3		47	

Définition du métier

L'éducateur technique, selon sa spécialisation, met en œuvre – dans le cadre d'activités techniques – le projet d'établissement et le projet individuel pour les personnes handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation ou en situation de dépendance accueillies au sein de l'établissement. Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur technique remplit les mêmes conditions d'accès au métier que le moniteur d'atelier. En outre, il est titulaire du Certificat de formation pédagogique AFPA ou d'un Certificat reconnu équivalent par la Commission prévue à l'article 01.07.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Dispositions spécifiques

L'éducateur technique bénéficie d'un complément diplôme de 18 points au titre de ses compétences pédagogiques reconnues. En outre, l'éducateur technique titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 et au-delà bénéficie d'un complément égal à 29 points.

L'éducateur technique exerçant dans les centres d'orientation scolaire et professionnelle et assurant l'orientation des jeunes handicapés ou exerçant dans les C.A.T. et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et encadrant au moins 8 ouvriers handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 13 points.

L'éducateur technique assurant la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.

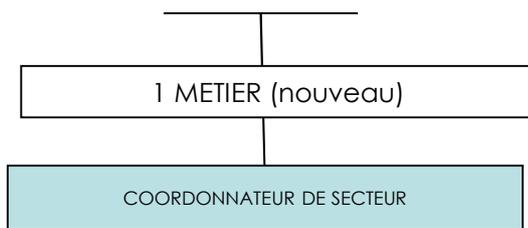
FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.6

REGROUPEMENT DE METIERS

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE

Qui correspond à



Critères de regroupement

Le technicien de l'intervention sociale effectue des tâches complexes permettant de répondre aux besoins des personnes prises en charge.

COEFFICIENT DE REFERENCE 440

COORDONNATEUR DE SECTEUR

Coef. Réf. 440

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Coordonnateur de secteur.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="10"/>

Définition du métier

Le coordonnateur de secteur assure la mise en œuvre et la coordination des activités en mobilisant les ressources nécessaires.

Conditions d'accès au métier

Le coordonnateur de secteur doit être titulaire d'un diplôme ou d'une certification de niveau III ou avoir une expérience professionnelle reconnue par l'employeur.

Dispositions spécifiques

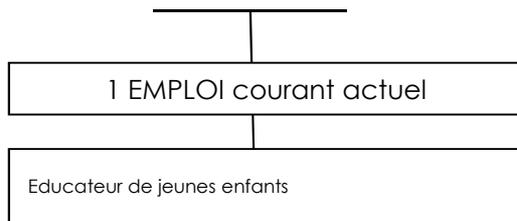
Le coordonnateur de secteur bénéficie d'un complément métier de 10 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.7

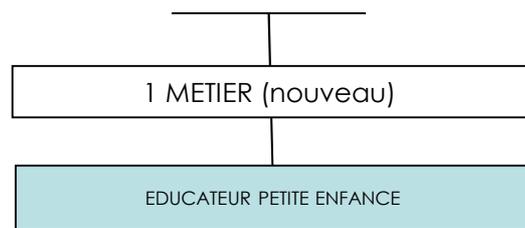
REGROUPEMENT DE METIERS

Est rattaché à ce regroupement



TECHNICIEN PETITE ENFANCE

Qui correspond à



Critères de regroupement

L'emploi de technicien petite enfance est ouvert aux salariés titulaires du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants délivré en application du Décret n°73-73 du 11 janvier 1973.

COEFFICIENT DE REFERENCE 460

EDUCATEUR PETITE ENFANCE

Coef. Réf. 460

REGROUPEMENT

TECHNICIEN PETITE ENFANCE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur de jeunes enfants.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'éducateur petite enfance intervient dans les différents moments de la vie quotidienne en structure d'accueil ou en milieu ouvert (crèche, halte-garderie, centre médico-psycho-pédagogique, centre d'action médico-social précoce, maison d'enfants à caractère social, pouponnière, service d'éducation spéciale et de soins à domicile...).

En collaboration avec l'ensemble des partenaires concernés (parents, professionnels, travailleurs sociaux, administratifs...), il mène des actions d'éducation, d'animation et de prévention qui contribuent à l'éveil, au bien-être et au développement global des enfants d'âge préscolaire.

Conditions d'accès au métier

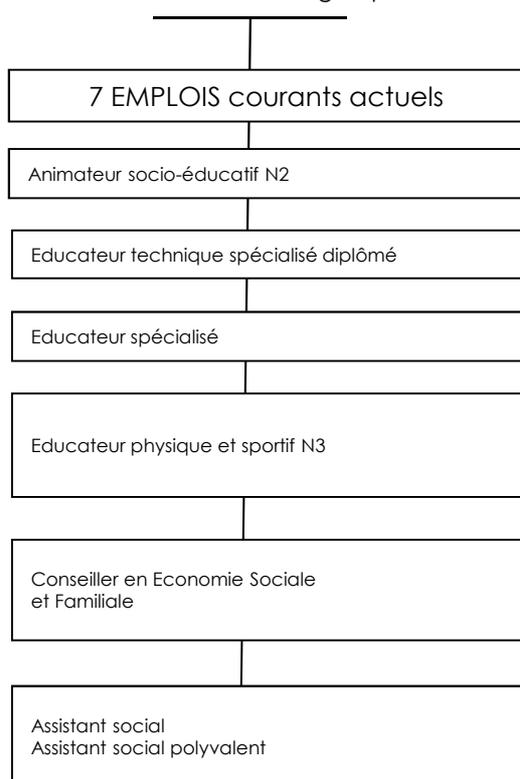
L'éducateur petite enfance est titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants délivré en application du Décret n°73-73 du 11 janvier 1973.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.8

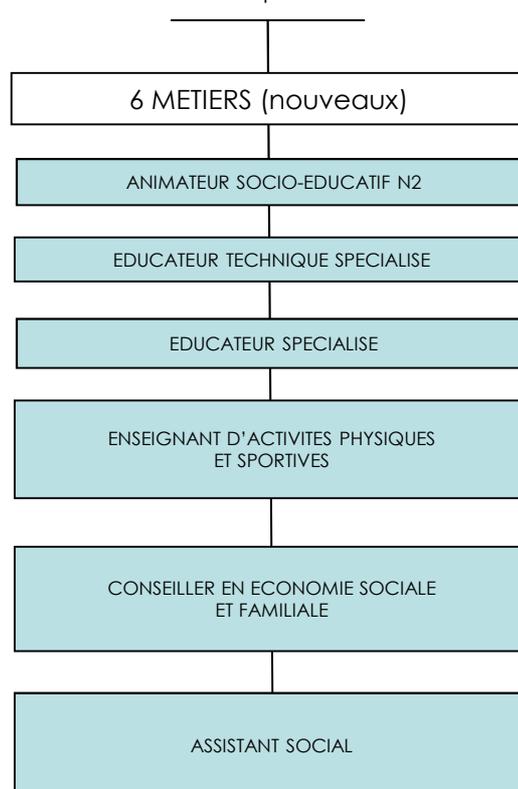
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Le technicien socio-éducatif a pour mission, par la mise en œuvre d'activités de conception, d'exécution, d'évaluation, de favoriser l'insertion sociale, scolaire et/ou professionnelle, de favoriser le développement et l'épanouissement, d'aider à l'acquisition et au retour de l'autonomie, de former, de conseiller et d'informer dans le domaine de la vie quotidienne, les personnes accueillies. Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE 479

ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Animateur socio-éducatif N2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Dans le domaine de sa compétence, l'animateur socio-éducatif Niveau 2 a un rôle de conseiller technique et de soutien auprès des personnels de l'établissement et agit en concertation avec les équipes sociales, éducatives et soignantes.

Conditions d'accès au métier

L'animateur socio-éducatif Niveau 2 doit être titulaire du diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animateur créé par le Décret n°79-500 du 28 juin 1979 (DEFA).

Dispositions spécifiques

L'animateur socio-éducatif Niveau 2 exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Educateur technique spécialisé
diplôméComplément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

L'éducateur technique spécialisé a pour mission de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes accueillies par l'établissement, par la mise en œuvre des activités techniques dont il oriente le choix.

Il participe à l'organisation du fonctionnement des ateliers ainsi que, selon la vocation de l'établissement, à celle de la production.

Il peut avoir la responsabilité de plusieurs ateliers et encadrer des moniteurs d'atelier.

Conditions d'accès au métier

L'emploi d'éducateur technique spécialisé est accessible aux salariés titulaires du Certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé institué par le Décret n°76-47 du 12 janvier 1976.

Dispositions spécifiques

L'éducateur technique spécialisé assurant dans les C.A.T. et C.H.R.S. l'encadrement d'au moins cinq moniteurs d'atelier ou d'au moins huit ouvriers handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

L'éducateur technique spécialisé assurant dans les établissements qui relèvent des annexes XXIV au Décret du 9 mars 1956 la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle des jeunes inadaptés ou handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.

EDUCATEUR SPECIALISE

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur spécialisé	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'éducateur spécialisé a pour mission d'aider les personnes, les familles ou les groupes qui connaissent des difficultés sociales à retrouver leur autonomie et de faciliter leur insertion. Dans le respect des personnes, il recherche les causes qui compromettent leur équilibre psychologique, économique ou social.

Il participe à l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement dont il relève ainsi que des projets sociaux et éducatifs.

Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service socio-éducatif.

Il participe, en liaison avec les familles, à l'éducation des enfants ou adolescents en difficulté d'insertion et est chargé du soutien des personnes handicapés, inadaptés ou en voie d'inadaptation.

Il concourt à leur insertion scolaire, sociale et professionnelle au moyen des techniques et activités appropriées au projet d'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de cadre éducatif dans l'établissement, l'éducateur spécialisé est placé directement sous l'autorité du directeur.

Le temps de travail se répartit en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions et d'établissements.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur spécialisé doit être titulaire soit du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (créé par le Décret n°67-138 du 22 février 1967 modifié), soit d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une école (agrée) de formation d'éducateurs spécialisés, soit d'un certificat admis en équivalence.

Dispositions spécifiques

L'éducateur spécialisé exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'éducateur spécialisé exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant deux heures ou plus par intervention, au domicile des personnes afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

ENSEIGNANT D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Educateur physique et sportif N3

Complément encadrement

Complément diplôme

Complément métier

Définition du métier

L'enseignant d'activités physiques et sportives assure l'enseignement des activités physiques et sportives. Il dispense cet enseignement aux élèves des structures scolaires des établissements.

Conditions d'accès au métier

L'enseignant d'activités physiques et sportives est titulaire de la Maîtrise en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

Dispositions spécifiques

L'enseignant d'activités physique et sportives N3 bénéficie d'un complément diplôme de 5 points.

CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Conseiller en économie sociale et
familialeComplément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

Le conseiller en économie sociale et familiale a pour mission de conseiller et d'informer, dans le domaine de la vie quotidienne, les personnels de l'établissement en vue de contribuer à améliorer les conditions de séjour des usagers et de favoriser leur insertion sociale. Il exerce les mêmes missions au bénéfice des usagers et de leur famille.

Conditions d'accès au métier

Il doit justifier du diplôme de conseiller en économie sociale et familiale créé par Arrêté interministériel du 09 mai 1973.

Dispositions spécifiques

Le conseiller en économie sociale et familiale intervenant en soirée dans les établissements, au moins quatre fois par semaine durant 2 heures ou plus par intervention, afin d'assurer un rôle de conseiller en matière de gestion des actes de la vie quotidienne auprès des personnes accueillies, en complément de la prise en charge dont elles bénéficient dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Lorsqu'il exerce dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervient en soirée au moins 4 fois par semaine durant deux heures ou plus par intervention, au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, il bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

ASSISTANT SOCIAL

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Assistant social	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Assistant social polyvalent	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'assistant social a pour mission d'aider les familles à résoudre les problèmes sanitaires, sociaux, économiques et psychologiques. Dans le respect de sa déontologie, il restitue à l'équipe des professionnels les informations nécessaires à une appréhension globale de la problématique de l'usager.

Conditions d'accès au métier

Les assistants sociaux sont titulaires des diplômes requis par le Code de l'Action sociale et des familles.

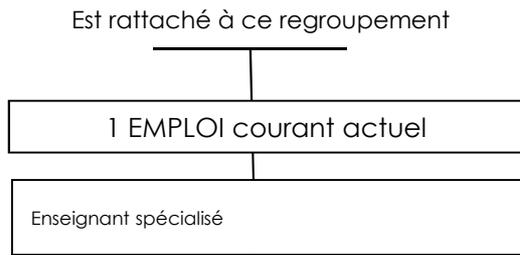
Dispositions spécifiques

L'assistant social exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant 2 heures ou plus par intervention au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

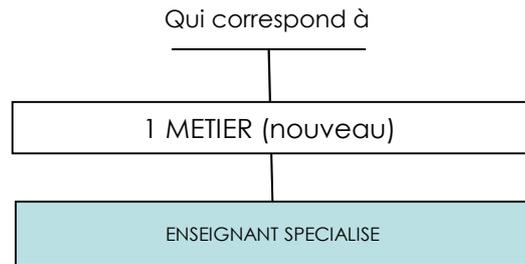
FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.9

REGROUPEMENT DE METIERS



ENSEIGNANT SPECIALISE



Critères de regroupement

L'enseignant spécialisé participe aux actions d'éducation et de formation dans les disciplines de l'enseignement général, sportif, professionnel théorique ou spécialisé en assurant le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

COEFFICIENT DE REFERENCE 519

ENSEIGNANT SPECIALISE

Coef. Réf. 519

REGROUPEMENT

ENSEIGNANT SPECIALISE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Enseignant spécialisé	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'enseignant spécialisé participe aux actions de formation et d'éducation en assurant son service dans les disciplines de l'enseignement général et professionnel théorique.

Il exerce dans toutes les classes de maternelle, primaires, secondaires ainsi que dans l'enseignement professionnel spécialisé.

Il assure le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

Il peut exercer ses fonctions auprès d'élèves déficients sensoriels.

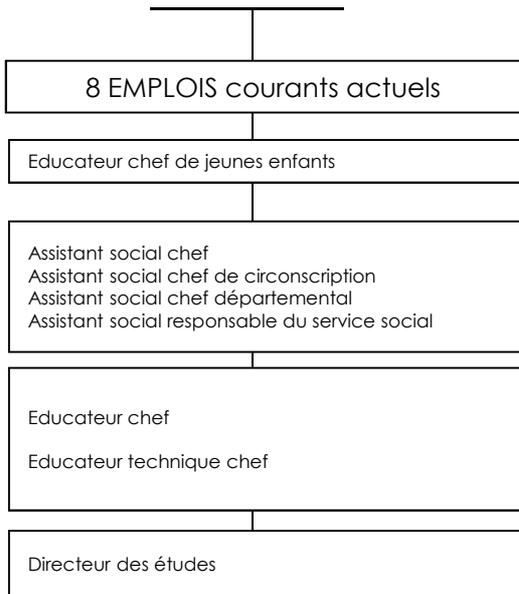
Conditions d'accès au métier

L'enseignant spécialisé doit remplir les mêmes conditions de qualification que celles requises réglementairement par le Ministère en charge des Affaires sociales ou par l'Education Nationale, y compris lorsqu'il exerce ses fonctions auprès d'élèves déficients sensoriels.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE - Cadres Regroupement 2.10

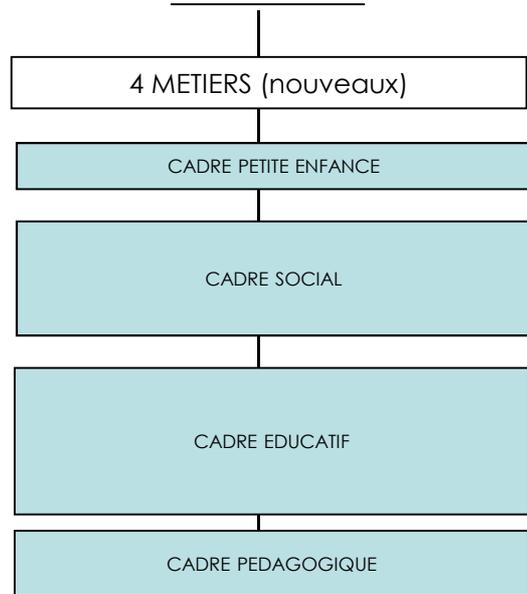
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Sous l'autorité du chef d'établissement, le cadre social et éducatif assume l'organisation et le fonctionnement des différents services éducatifs ou sociaux.
 Il participe à l'élaboration du projet d'établissement et des projets de service.
 Il présente chaque année au chef d'établissement un rapport d'activité du service qu'il encadre.

COEFFICIENT DE REFERENCE 507

CADRE PETITE ENFANCE

Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

Educateur chef
de jeunes enfants

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

Le cadre petite enfance est chargé de la responsabilité et de la coordination des éducateurs petite enfance.
Il veille, en outre, à la mise en œuvre de la collaboration entre les éducateurs petite enfance, avec les autres personnels éducatifs et sociaux concernés, l'équipe soignante et ses partenaires (familles, institutions, professionnels...).

Conditions d'accès au métier

Le métier de cadre petite enfance est ouvert aux éducateurs petite enfance qui ont exercé ces fonctions pendant au moins cinq ans et qui sont chargés de la responsabilité éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la responsabilité éducative et administrative d'un service restreint.

CADRE SOCIAL

Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Assistant social chef	25		
Assistant social chef de circonscription	25		
Assistant social chef départemental	25		
Assistant social responsable du service social			

Définition du métier

Le cadre social est chargé de la responsabilité et de la coordination des assistants sociaux, du fonctionnement et de l'organisation du service social.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire des diplômes requis par le Code de l'Action sociale et des familles et encadre des assistants sociaux ou est responsable d'un secteur géographique déterminé.

Dispositions spécifiques

Le cadre social qui a au moins 10 assistants sociaux sous ses ordres, ou qui exerce son activité sur plusieurs secteurs géographiques (40.000 à 50.000 habitants, ou qui est responsable de l'organisation et du fonctionnement du service départemental) bénéficie d'un complément encadrement de 25 points.

Le cadre social exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant 2 heures ou plus par intervention, au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

CADRE EDUCATIF

Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur chef	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Educateur technique chef	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le cadre éducatif est chargé de la responsabilité et de la coordination des éducateurs spécialisés ou des moniteurs d'atelier, des éducateurs techniques et des éducateurs techniques spécialisés. Il a, le cas échéant, sous l'autorité du directeur de l'établissement, la responsabilité de la préformation ou de la formation professionnelle des personnes accueillies et veille particulièrement au respect de la mise en œuvre des règles de sécurité.

Conditions d'accès au métier

Le métier est ouvert aux éducateurs techniques spécialisés diplômés qui ont exercé pendant au moins cinq ans les fonctions d'éducateur technique spécialisé et aux éducateurs spécialisés qui ont exercé ces fonctions pendant au moins cinq ans et qui sont chargés de la responsabilité éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la responsabilité éducative et administrative d'un service restreint.

Dispositions spécifiques

Le cadre éducatif exerçant les fonctions d'éducateur technique chef assurant la responsabilité du fonctionnement et de l'activité des ateliers bénéficie d'une prime fonctionnelle de 24 points.

CADRE PEDAGOGIQUE

Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Directeur des études	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le cadre pédagogique participe aux actions de formation et d'éducation en assurant son service dans les disciplines de l'enseignement général et professionnel théorique.
Il exerce dans toutes les classes de maternelle, primaires, secondaires ainsi que dans l'enseignement professionnel spécialisé.
Il assure le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

Conditions d'accès au métier

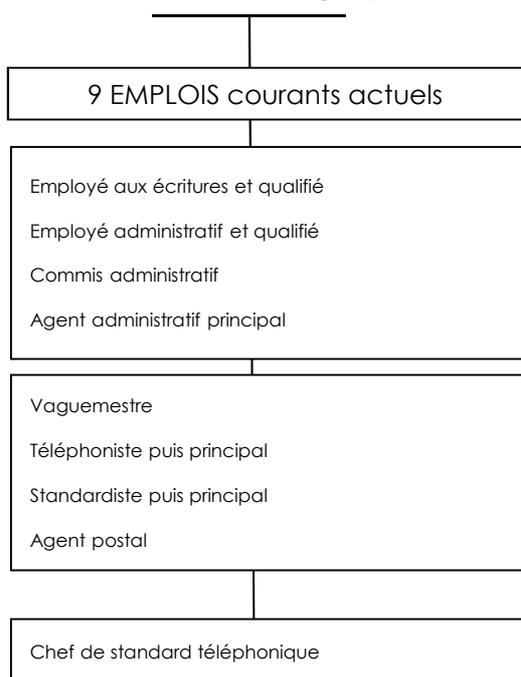
Le cadre pédagogique doit remplir les mêmes conditions de qualification que celles requises dans l'Education Nationale.

FILIERE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.1

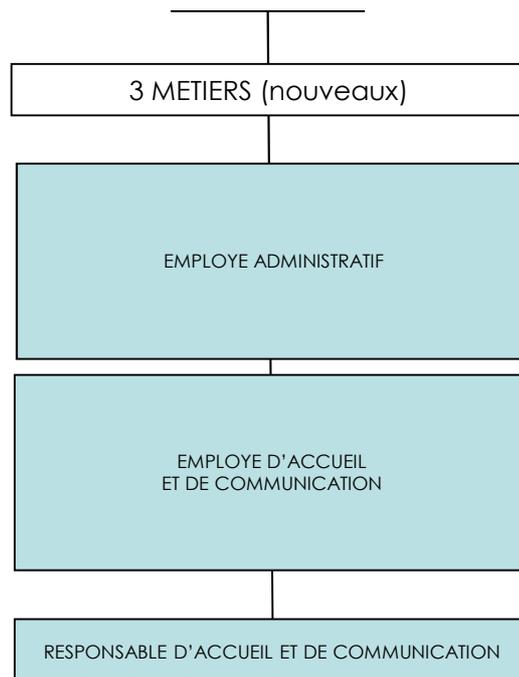
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



EMPLOYE ADMINISTRATIF

Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'employé administratif est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

COEFFICIENT DE REFERENCE 329

EMPLOYE ADMINISTRATIF

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

EMPLOYE ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Employé aux écritures et qualifié			
Employé administratif et qualifié		10	10
Commis administratif		10	10
Agent administratif principal		10	10

Définition du métier

L'employé administratif exécute des tâches administratives diverses.

Conditions d'accès au métier

L'employé administratif est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

Dispositions spécifiques

L'employé administratif titulaire d'un C.A.P. d'employé de bureau, d'un B.E.P. ou ayant une expérience professionnelle correspondante reconnue bénéficie d'un complément diplôme de 10 points.
L'employé administratif faisant preuve d'une réelle autonomie dans la réalisation de ses tâches bénéficie d'un complément métier de 10 points.

EMPLOYE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

EMPLOYE ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Vaguemestre	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Téléphoniste	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Standardiste	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Agent postal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	10

Définition du métier

L'employé d'accueil et de communication assure la gestion des communications, l'orientation et l'accueil des personnes et divers travaux administratifs.

Conditions d'accès au métier

L'employé d'accueil et de communication est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

Dispositions spécifiques

L'employé d'accueil et de communication expressément chargé de recevoir et distribuer les mandats bénéficie d'un complément métier de 10 points.

RESPONSABLE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

EMPLOYE ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de standard téléphonique	25		

Définition du métier

Le responsable d'accueil et de communication assure la responsabilité et la coordination des employés d'accueil et de communication exerçant des fonctions de téléphonistes et/ou de standardistes.

Conditions d'accès au métier

Le responsable d'accueil et de communication encadre au moins 3 salariés E.T.P. exerçant les fonctions de standardistes et/ou téléphonistes.

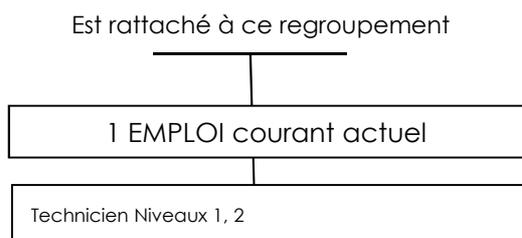
Dispositions spécifiques

Le responsable d'accueil et de communication bénéficie d'un complément encadrement de 25 points.

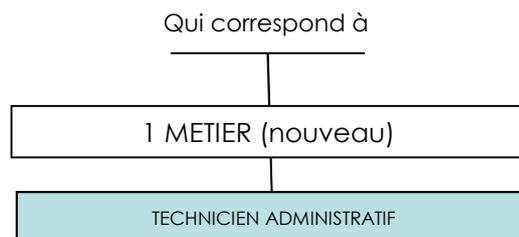
FILIERE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.2

REGROUPEMENT DE METIERS



TECHNICIEN ADMINISTRATIF



Critères de regroupement

Le technicien administratif effectue des travaux d'une certaine complexité. Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE 392

TECHNICIEN ADMINISTRATIF

Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT

TECHNICIEN ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le technicien administratif effectue des travaux administratifs d'une certaine complexité.

Conditions d'accès au métier

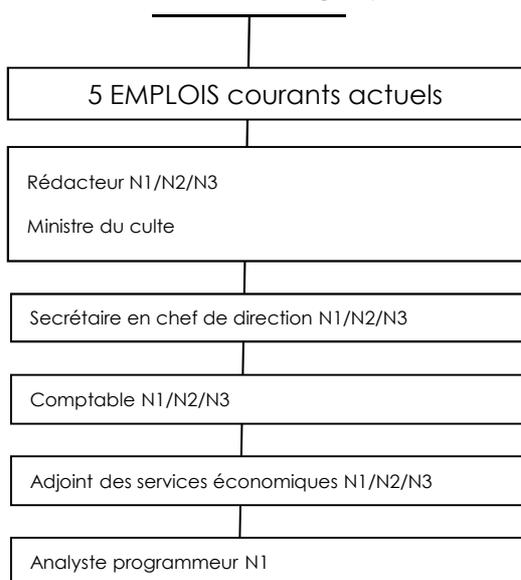
Le technicien administratif doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

FILIERE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.3

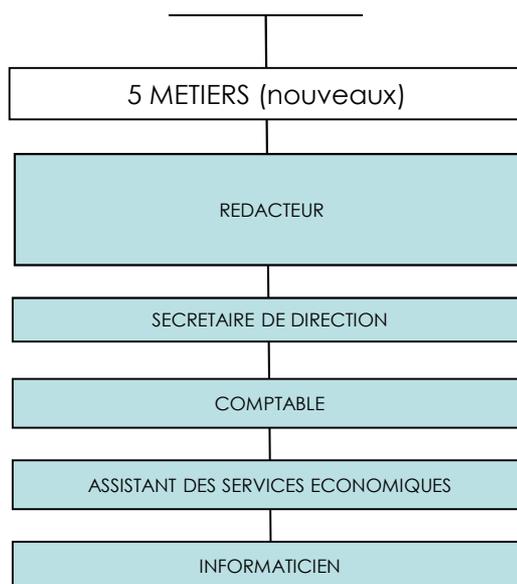
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



ASSISTANT ADMINISTRATIF

Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'assistant administratif effectue des tâches complexes dans le domaine administratif (secrétariat, comptabilité, économat...) ou informatique. Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2.

COEFFICIENT DE REFERENCE 439

REDACTEUR

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Rédacteur	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ministre du culte.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le rédacteur effectue des tâches administratives complexes liées au secrétariat.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de rédacteur, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2.
Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un Baccalauréat et d'une expérience professionnelle dans un emploi administratif et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

SECRETAIRE DE DIRECTION

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Secrétaire en chef
de direction

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

Le secrétaire de direction assure des tâches complexes liées au secrétariat de direction.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de secrétaire de direction, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2. Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle dans un emploi de secrétariat et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

COMPTABLE

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Comptable	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le comptable effectue des tâches complexes liées à la comptabilité.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2.
Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle en comptabilité et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

ASSISTANT DES SERVICES ECONOMIQUES

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Adjoint des services
économiques

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

L'assistant des services économiques effectue des tâches complexes liées à l'économat.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2.
Il peut également accéder à ce métier s'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle en économat et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

INFORMATICIEN

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Analyste programmeur N1			9

Définition du métier

L'informaticien effectue des tâches complexes liées à l'informatique.

Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :

- les salariés titulaires d'un Bac + 2,
- les salariés justifiant d'une expérience de 5 ans en matière de matériel informatique ou d'un système d'exploitation ou d'un domaine applicatif.

Dispositions spécifiques

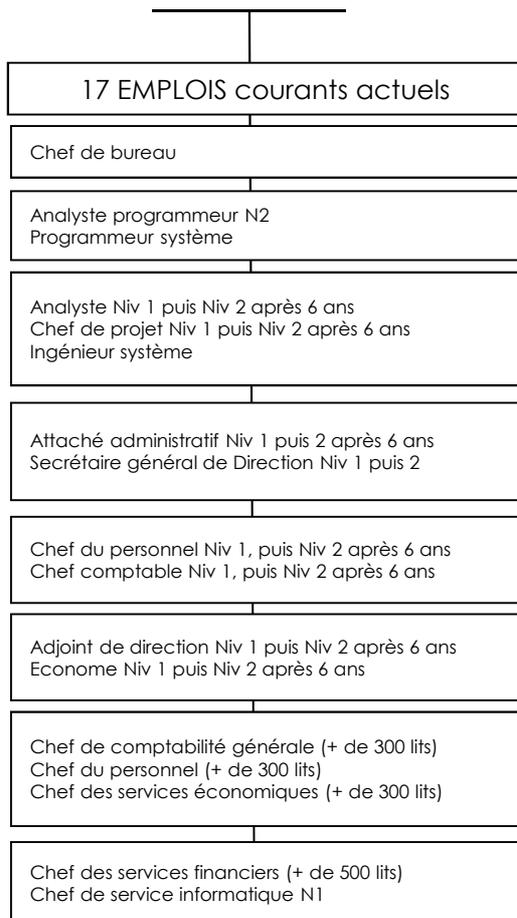
L'informaticien bénéficie d'un complément métier de 9 points.

FILIERE : ADMINISTRATIVE - Cadres

Regroupement 3.4

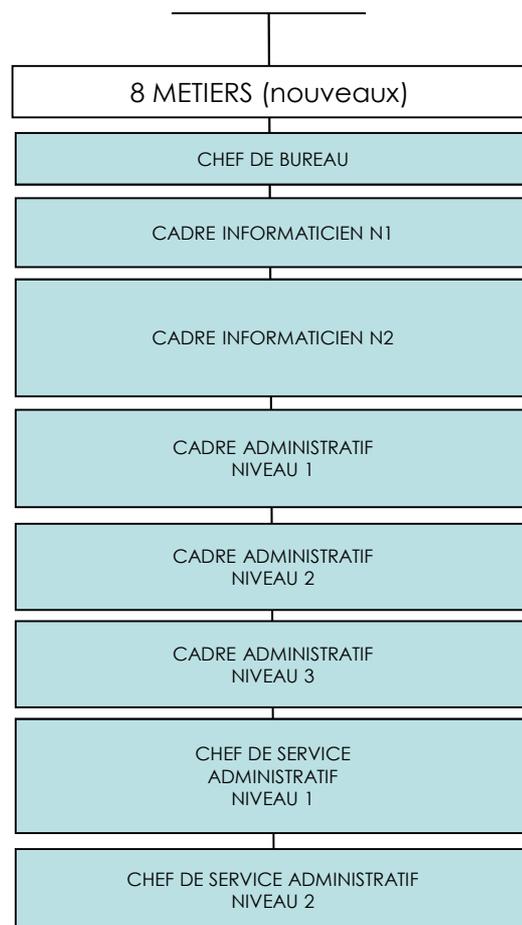
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Le cadre administratif et de gestion effectue des tâches complexes dans le domaine administratif et informatique impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise.
Le chef de service assume, en outre, sous le contrôle de la direction, la responsabilité de son service.

CHEF DE BUREAU

Coef. Réf. 467

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de bureau	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le chef de bureau est chargé de la responsabilité et de la coordination des techniciens administratifs.

Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :

- les personnes titulaires au minimum d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent et justifiant de quatre années de responsabilités administratives,
- les salariés ayant occupé dans l'établissement ou dans un autre établissement dépendant du même organisme employeur un emploi administratif pendant au moins six ans dont trois au moins en qualité de comptable, de secrétaire en chef de direction, de rédacteur ou d'assistant des services économiques.

CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 1

Coef. Réf. 441

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Analyste programmeur N2.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Programmeur système	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le cadre informaticien niveau 1 effectue des tâches complexes de conception et de réalisation liées à l'informatique.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire, au moins :

- d'une maîtrise informatique,
- ou d'un B.T.S. ou d'un D.U.T. et de 3 ans d'expériences professionnelles en qualité d'informaticien.

CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 2

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Analyste	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef de projet	<input type="text"/>	<input type="text"/>	87
Ingénieur système	<input type="text"/>	<input type="text"/>	126

Définition du métier

Le cadre informaticien niveau 2 effectue des tâches complexes de conception et de réalisation liées à l'informatique.

Conditions d'accès au métier

Le cadre informaticien N2 est titulaire :

- d'un diplôme de niveau Bac + 2 (B.T.S. ou D.U.T. informatique ou diplôme reconnu équivalent) avec 7 ans d'expérience en qualité d'informaticien,
- ou d'une maîtrise informatique (ou diplôme reconnu équivalent) avec 2 ans d'expérience.

Dispositions spécifiques

Lorsque le cadre informaticien N2 exerce les fonctions de chef de projet, il bénéficie d'un complément métier de 87 points.

Lorsque le cadre informaticien N2 exerçant les fonctions d'ingénieur système est titulaire d'un D.E.A., d'un D.E.S.S. ou d'un diplôme d'ingénieur (ou diplômes reconnus équivalents) avec deux ans d'expérience, ou débutant titulaire d'un doctorat (ou diplôme reconnu équivalent), il bénéficie d'un complément métier de 126 points.

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 1

Coef. Réf. 493

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Attaché administratif	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Secrétaire général de direction	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 1 effectue des tâches complexes dans le domaine administratif impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de secrétaire général de direction organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 et compter trois ans d'expérience.

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 2 Coef. Réf. 547

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef du personnel	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef comptable	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 2 chargé de la comptabilité est responsable de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement analytique. Il peut exercer des activités de type financier, fiscal ou social.
 Le cadre administratif Niveau 2 chargé du personnel élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 2 et compter cinq ans d'expérience.

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 3

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Adjoint de direction	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Economiste	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 3 est :

- soit directement rattaché au directeur auquel il est adjoint, dans les établissements dans lesquels il ne peut pas, en principe, être créé de poste de directeur-adjoint. Ses tâches sont étendues et diversifiées ; elles peuvent comporter une dominante, aussi bien dans les services généraux ou techniques (comptabilité, personnel, informatique, économat, entretien ...) que dans les services professionnels (éducatif, paramédical,...).
- soit rattaché au directeur, directeur-adjoint, gestionnaire ou à un chef de service dans les grands établissements. Ses tâches sont très spécialisées dans le domaine de compétences de son service, tout en conservant une certaine polyvalence,
- soit chargé de la fonction d'économiste consistant à assurer la gestion des achats des différents produits et matériels nécessaires au fonctionnement de l'établissement dans le respect du budget fixé par la direction.

Conditions d'accès au métier

Le salarié doit être titulaire d'un diplôme au moins égal au niveau Bac + 4 ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 3 et compter 5 ans d'expérience.

CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 1

Coef. Réf. 716

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de comptabilité générale (+ de 300 lits)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef du personnel (+ de 300 lits)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef des services économiques (+ de 300 lits)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le chef de service administratif Niveau 1, chargé de la comptabilité générale, est responsable dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement en comptabilité analytique. Il peut exercer des activités connexes de type financier, fiscal ou social.

Le chef de service administratif Niveau 1 chargé du personnel élabore et met en œuvre dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. les moyens quantitatifs ou qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale.

Le chef de service administratif Niveau 1 chargé des services économiques assure, dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. la gestion des achats des différents produits et matériels nécessaires au fonctionnement de l'établissement dans le respect du budget fixé par la direction.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 4 ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 3 et justifier d'une expérience de la fonction d'au moins 3 ans.

CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 809

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef des services financiers (+ de 500 lits)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef de service informatique N1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le chef de service administratif Niveau 2, chargé du service informatique est responsable des études, de la planification, du développement et de l'exploitation des outils informatiques. Il participe à la définition du plan informatique qu'il est chargé de mettre en œuvre. Il est responsable de la bonne marche du service ainsi que du niveau et de la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Le chef de service administratif Niveau 2 chargé des services financiers a en charge l'ensemble des activités comptables, financières et fiscales dans les grands établissements à partir de 500 lits ou de 500 E.T.P.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de chef de service administratif Niveau 2 chargé du service informatique, le salarié doit être titulaire d'une maîtrise informatique ou scientifique ou d'un diplôme reconnu comme équivalent et posséder sept ans d'expérience, ou être titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme reconnu comme équivalent et posséder 4 ans d'expérience.

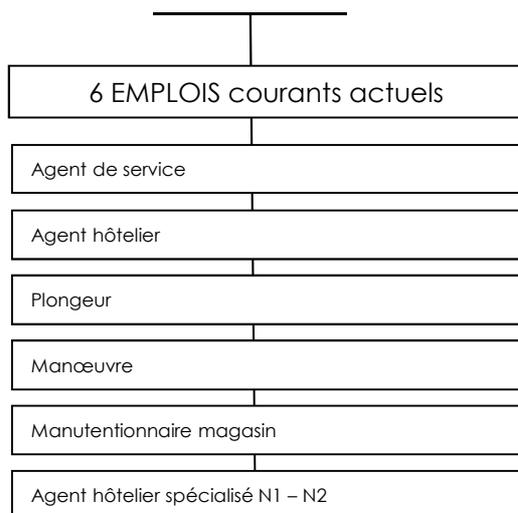
Le chef de service administratif Niveau 2 chargé des services financiers doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 5 et de 4 ans d'expérience ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 4 et de 7 ans d'expérience.

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.1

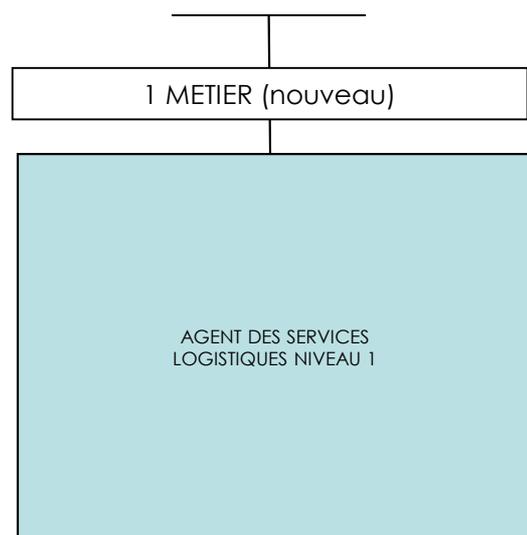
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 1

Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'agent des services logistiques Niveau 1 est un salarié qui exécute des tâches simples n'exigeant pas de qualification particulière.

COEFFICIENT DE REFERENCE 291

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 1

Coef. Réf. 291

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES
 NIV 1

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Agent de service	<input type="text"/>	<input type="text"/>	15 dans les conditions ci-dessous
Agent hôtelier	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Plongeur	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Manœuvre	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Manutentionnaire magasin	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Agent hôtelier spécialisé	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Définition du métier

L'agent des services logistiques Niveau 1 assure, selon son affectation, des travaux d'hygiène, d'entretien, de service de restauration, de manutention et autres tâches simples. Il a des tâches d'agent hôtelier spécialisé lorsqu'il exécute ses tâches d'agent de service, d'agent d'hôtelier ou de serveur, pour plus de la moitié de son temps au contact des usagers de l'établissement ou du service (personnes hospitalisées, handicapées, âgées....).

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, aucune qualification initiale n'est exigée. La formation-adaptation des salariés est assurée par l'établissement.
 L'agent des services logistiques niveau 1 bénéficie d'un complément métier de 15 points:
 - dès lors qu'il exécute pendant au moins la moitié de son temps, ses tâches au contact des usagers,
 - ou dès lors qu'il compte 7 ans d'exercice du métier. Cette condition d'exercice n'est pas liée à l'établissement.

Dispositions spécifiques

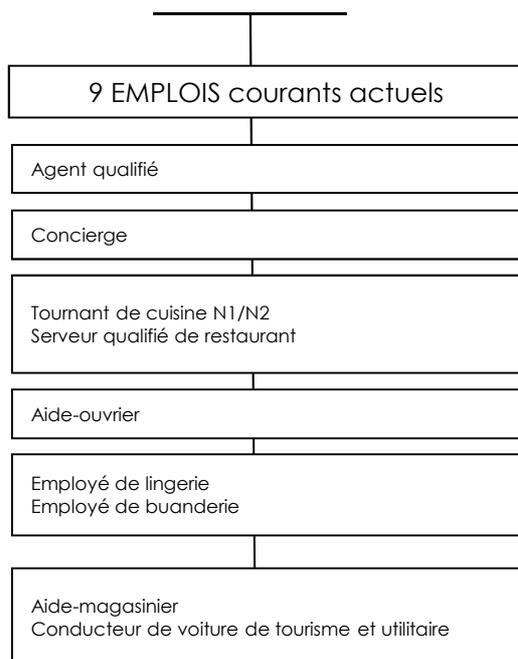
Dès lors qu'un agent des services logistiques N1 a suivi des actions de formation de spécialisation dans son métier pour une durée totale au moins égale à 120 heures, il accède au métier d'agent des services logistiques N2.
 Il y a lieu de tenir compte de toutes les formations y compris de celles acquises avant l'embauche.

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.2

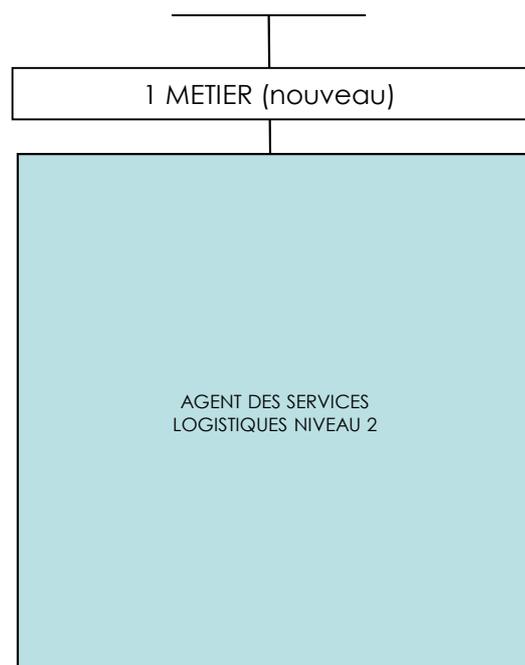
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 2

Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'agent des services logistiques Niveau 2 est un salarié qui exécute des tâches simples exigeant une qualification professionnelle minimum.

COEFFICIENT DE REFERENCE 312

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 2

Coef. Réf. 312

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Agent qualifié	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Concierge	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tournant de cuisine	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Serveur qualifié de restaurant.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Aide-ouvrier	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Employé de lingerie	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Employé de buanderie	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Aide-magasinier	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur de voiture de tourisme et utilitaire	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

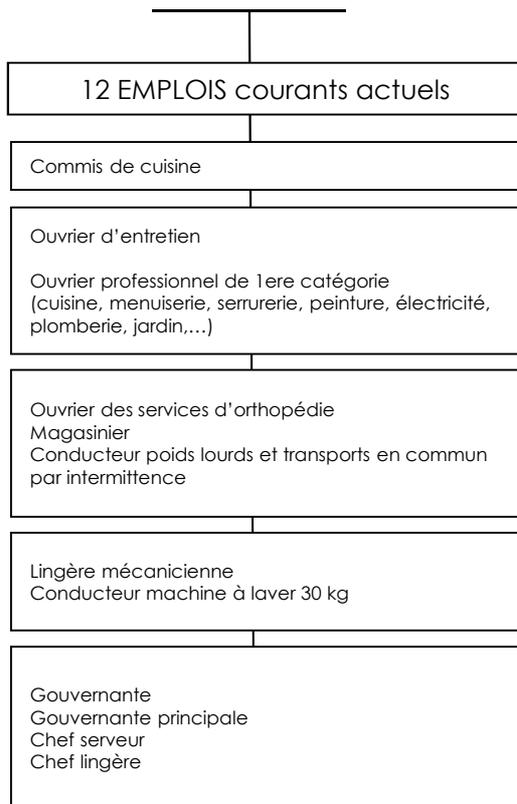
L'agent des services logistique Niveau 2 assure, selon son affectation, le gardiennage des bâtiments et locaux, ou des travaux d'hygiène et d'entretien en respectant des modes d'utilisation précis pour lesquels il est qualifié, ou des tâches liées au fonctionnement des cuisines et offices ou divers travaux simples sous les directives d'un professionnel, ou des tâches simples liées au fonctionnement de la lingerie et de la buanderie, ou des tâches de manutention de diverses marchandises, produits ou objets, ou de la conduite de véhicules de tourisme et utilitaires.

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.3

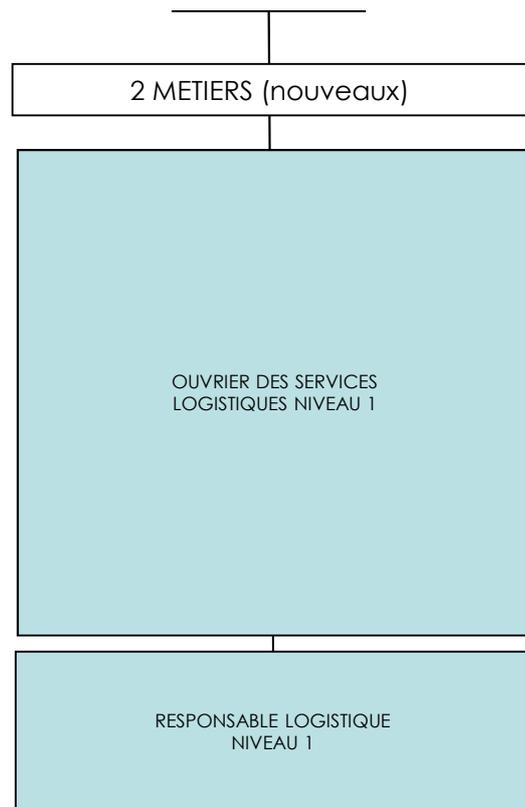
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 1

Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 est un salarié qui exécute des tâches d'une complexité exigeant une formation professionnelle de niveau C.A.P. ou B.E.P.
Il doit avoir un C.A.P. ou un B.E.P. ou une qualification de même niveau, reconnue.

COEFFICIENT DE REFERENCE 329

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 1 Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES –
 NIV 1

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Commis de cuisine	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ouvrier d'entretien.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ouvrier professionnel de 1ere catégorie (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ouvrier des services d'orthopédie	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Magasinier	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur poids lourds et transports en commun	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Lingère mécanicienne	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur machine à laver 30 kg	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 assure, selon le cas :

- l'exécution de tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...),
- la manutention de diverses marchandises, produits ou objets,
- la conduite de véhicules de transports en commun ou de poids lourds,
- l'exécution des interventions de maintenance des appareillages, ainsi que les aides techniques et les travaux simples de production en orthopédie.

Conditions d'accès au métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 est titulaire d'un C.A.P. ou d'un B.E.P., ou d'un certificat de formation professionnelle, ou d'une qualification reconnue de même niveau.

RESPONSABLE LOGISTIQUE - NIVEAU 1

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES
 NIV 1

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Gouvernante	15	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gouvernante principale.....	25	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef serveur	OU	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef lingère	40	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le responsable logistique Niveau 1 assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques.

Conditions d'accès au métier

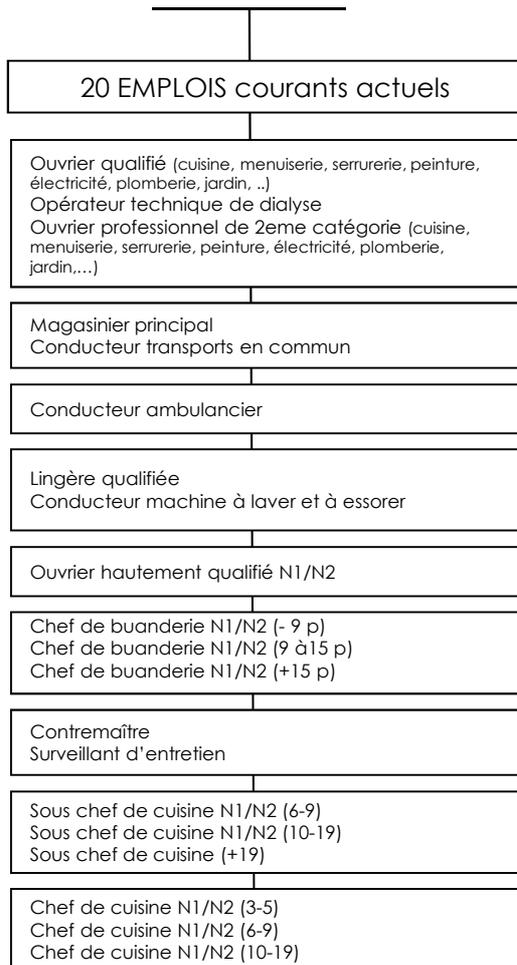
Le responsable logistique Niveau 1 bénéficie d'un complément encadrement de 15 points quand il encadre au moins 3 à 9 salariés E.T.P.
 Il bénéficie d'un complément encadrement de 25 points quand il encadre 10 à 19 salariés E.T.P.
 Il bénéficie d'un complément encadrement de 40 points quand il encadre 20 salariés et plus E.T.P.

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.4

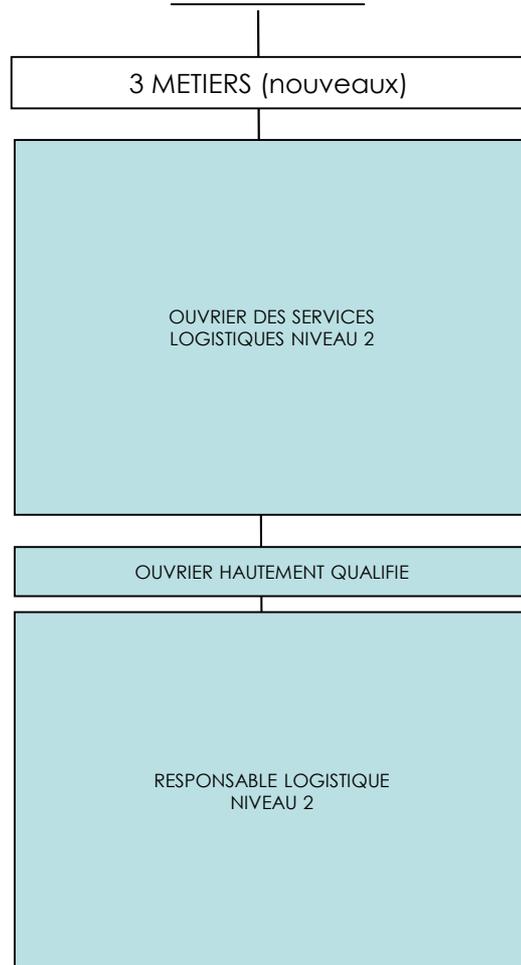
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES
 NIV 2

Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'ouvrier des services logistiques Niveau 2 est un salarié qui exécute des tâches d'une complexité exigeant une qualification correspondant à deux C.A.P. ou à deux Brevets Professionnels de qualification ou à un C.A.P. et à un B.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle.

COEFFICIENT DE REFERENCE 339

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES - NIVEAU 2

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES
 NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ouvrier qualifié (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Opérateur technique de dialyse.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ouvrier professionnel de 2eme catégorie (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Magasinier principal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur transports en commun	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur ambulancier	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Lingère qualifiée	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur machine à laver et à essorer	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 2 assure, selon le cas :

- l'exécution des tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification,
- la responsabilité de la tenue du magasin,
- la conduite des véhicules de transports en commun,
- la conduite des véhicules affectés aux transports des malades et des personnes en difficulté ainsi que l'entretien courant de ces véhicules,
- des tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin, lingerie, buanderie,...).

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit de deux C.A.P., soit de deux B.E.P., soit d'un C.A.P. et d'un B.E.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle ou de qualifications reconnues de même niveau. Le salarié peut également accéder au métier d'ouvrier des services logistiques Niveau 2 par promotion du métier d'ouvrier des services logistiques Niveau 1. Lorsqu'il exerce en qualité d'ambulancier, il doit être titulaire du permis de conduire de catégorie B et du certificat de capacité d'ambulancier.

Dispositions spécifiques

Lorsque l'ouvrier des services logistiques Niveau 2 exerce des fonctions d'ambulancier dans les SAMU et les SMUR, il bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ouvrier hautement qualifié	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="33"/>

Définition du métier

L'ouvrier hautement qualifié assure, selon le cas :
- l'exécution de travaux de haute qualité et technicité, impliquant une part importante d'initiative et de responsabilité dans les domaines relevant de sa qualification,
- la réalisation d'un appareillage comprenant, dans les services d'orthopédie, les opérations de moulage, de fabrication, d'essayage et d'adaptation.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit de deux C.A.P., soit de deux B.E.P., soit d'un C.A.P. et d'un B.E.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle ou de qualifications reconnues de même niveau.
Le salarié peut également accéder au métier d'ouvrier hautement qualifié par promotion du métier d'ouvrier des services logistiques niveau 2.

Dispositions spécifiques

L'ouvrier hautement qualifié bénéficie d'un complément métier de 33 points.

RESPONSABLE LOGISTIQUE – NIVEAU 2

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES
NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de buanderie (- 9 p)	25		
Chef de buanderie (9 à 15 p).....		50	
Chef de buanderie (+ 15 p).....		ou	
Contremaître	60		50
Surveillant d'entretien			60
Sous-chef de cuisine (6-9)	25 50 ou 60		15
Sous-chef de cuisine (10-19)			15
Sous-chef de cuisine (+ 19)			15
Chef de cuisine (3-5)	10 25 60 ou 80		50
Chef de cuisine (6-9)			50
Chef de cuisine (10-19)			50

Définition du métier

Le responsable logistique niveau 2 assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques.

Dispositions spécifiques

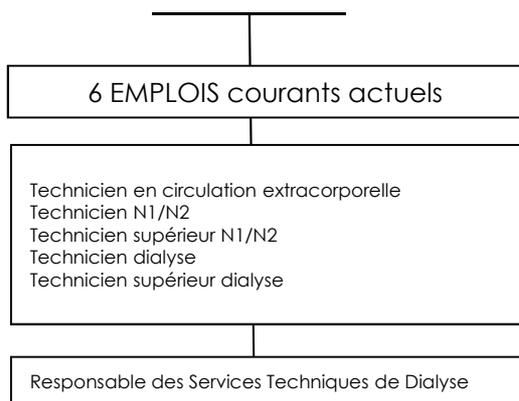
Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de sous-chef de cuisine, il bénéficie d'un complément métier de 15 points.
Lorsqu'il exerce en qualité de chef de cuisine ou de contremaître, il bénéficie d'un complément métier de 50 points.
Lorsqu'il exerce en qualité de surveillant d'entretien, il bénéficie d'un complément métier de 60 points.
Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de chef de buanderie, contremaître ou surveillant d'entretien, il bénéficie d'un complément encadrement de :
- 25 points lorsqu'il encadre de 3 à 9 salariés E.T.P.,
- 50 points lorsqu'il encadre 10 à 15 salariés E.T.P.,
- 60 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.
Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de sous-chef de cuisine, il bénéficie d'un complément encadrement de :
- 25 points lorsqu'il encadre de 6 à 9 salariés E.T.P.,
- 50 points lorsqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,
- 60 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.
Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de chef de cuisine, il bénéficie d'un complément encadrement de :
- 10 points lorsqu'il encadre de 3 à 5 salariés E.T.P.,
- 25 points lorsqu'il encadre de 6 à 9 salariés E.T.P.,
- 60 points lorsqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,
- 80 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.5

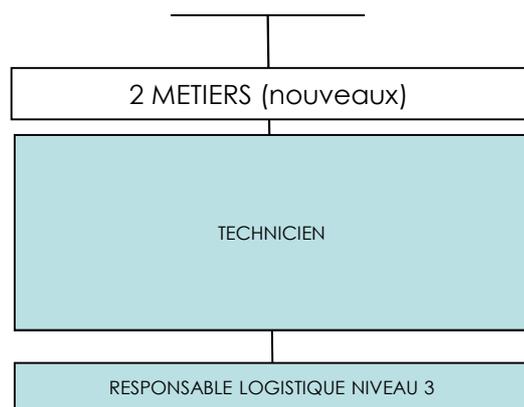
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Le technicien des services logistiques effectue des travaux d'une certaine complexité.
Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité.
Il doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE 392

TECHNICIEN

Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien en circulation extracorporelle	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Technicien	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Technicien supérieur	<input type="text"/>	36	<input type="text"/>
Technicien dialyse	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Technicien supérieur dialyse	<input type="text"/>	36	<input type="text"/>

Définition du métier

Le technicien procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques différents.

Conditions d'accès au métier

Le technicien est titulaire au moins d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

Dispositions spécifiques

Lorsque le technicien est titulaire d'un B.T.S., d'un D.U.T. ou d'un diplôme professionnel de niveau Bac + 2 dans sa spécialité, il bénéficie d'un complément diplôme de 36 points.

Le technicien encadrant au moins deux secteurs spécialisés d'un service technique ou exerçant ses fonctions à titre exclusif, en génie thermique ou dans le domaine biomédical, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

RESPONSABLE LOGISTIQUE - NIVEAU 3

Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Responsable des Services Techniques de Dialyse			102

Définition du métier

Le responsable logistique niveau 3 assure la responsabilité et la coordination des techniciens des services logistiques spécialisés en dialyse.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire d'un D.U.T. ou d'un B.T.S. électronique ou similaire et possède une expérience professionnelle de cinq ans au minimum.

Dispositions spécifiques

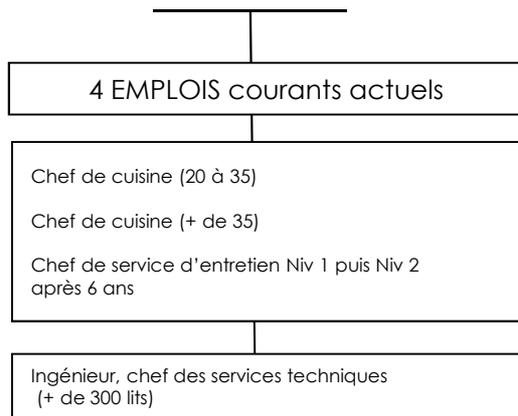
Le responsable logistique niveau 3 bénéficie d'un complément métier de 102 points.

FILIERE : LOGISTIQUE - Cadres

Regroupement 4.6

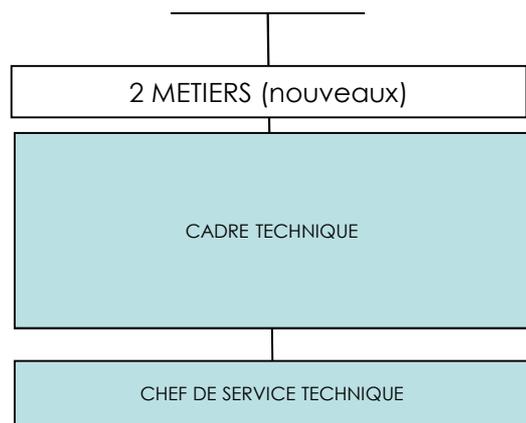
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



CADRES LOGISTIQUES

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Le cadre logistique effectue des tâches complexes dans le domaine logistique.

CADRE TECHNIQUE

Coef. Réf. 460

REGROUPEMENT

CADRES LOGISTIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de cuisine (20 à 35)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef de cuisine (+ de 35)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	39
Chef du service d'entretien	<input type="text"/>	<input type="text"/>	33

Définition du métier

Le cadre technique coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention (cuisine, entretien...).

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de cadre technique, le salarié est titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou d'un diplôme de niveau Bac + 2 et d'une expérience professionnelle de 5 ans au moins.

Dispositions spécifiques

Le cadre technique chargé du service d'entretien bénéficie d'un complément métier de 33 points. Le cadre technique chargé d'une cuisine de plus de 35 salariés bénéficie d'un complément métier de 39 points.

CHEF DE SERVICE TECHNIQUE

Coef. Réf. 716

REGROUPEMENT

CADRES LOGISTIQUES

Ingénieur, chef des services techniques

Complément encadrement

Complément diplôme

Complément métier

Définition du métier

Le chef de service technique coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention (entretien,...) dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P.

Conditions d'accès au métier

Le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 4 ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 3 et justifier d'une expérience de la fonction d'au moins 3 ans.

A1.2 - Classement des médecins, pharmaciens, biologistes et sages-femmes

A1.2.1 - Classement des médecins, pharmaciens et biologistes

A1.2.1.1 - Rémunération

La rémunération des médecins, pharmaciens et biologistes est constituée :

- d'un coefficient de référence incluant l'incidence des mesures prises pour les praticiens hospitaliers,
- s'il y a lieu, de complément en points pour spécialité, pour les médecins spécialistes et les biologistes,
- s'il y a lieu, de complément en points pour les anciens chefs de clinique, anciens internes de centres hospitaliers régionaux ou biologistes,
- s'il y a lieu, de complément d'encadrement pour les médecins chefs, biologistes chefs et pharmaciens chefs,
- s'il y a lieu, de complément fonctionnel,
- s'il y a lieu, de complément reclassement,
- le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
- une prime d'ancienneté* qui évolue dans les conditions visées à l'article 08. 01.1.
- d'un complément technicité** attribué dans les conditions visées à l'article 08. 01.1.
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.
- de la prime décentralisée d'un montant global de 5 % quel que soit le secteur dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A3.1.

Ces modalités d'attribution doivent être conformes aux codes de déontologie les concernant.

Le montant global de la prime décentralisée du corps médical est versée, reliquat compris, au seul corps médical.

* Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n°2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 02 décembre 2012, prévues par la recommandation patronale du 04 septembre 2012.

** Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 02 décembre 2012, prévues par la recommandation patronale du 04 septembre 2012, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 .

A1.2.1.2 – Bonifications

Une bonification de 30 à 180 points peut être éventuellement attribuée par le conseil d'administration au vu des éléments indicatifs ci-dessous :

- intérim par un médecin du médecin chef de service, du médecin chef d'établissement ou du médecin-directeur pendant plus de huit jours et jusqu'à un mois,
- intérim par le médecin chef de service du médecin-directeur pendant plus de huit jours et jusqu'à un mois,
- gestion par un médecin-directeur d'un établissement de plus de 500 lits,
- prise en charge d'un service présentant des difficultés particulières,
- responsabilités particulières assurées dans l'organisation ou le fonctionnement de l'établissement,
- prise en compte des caractéristiques du poste occupé faisant apparaître une charge particulièrement lourde,
- acquisition par un médecin des titres, à l'exclusion de la qualification dans la spécialité pour laquelle il est engagé, lui conférant une compétence particulière dont l'établissement est susceptible de bénéficier ou ayant effectué un travail présentant un intérêt scientifique.

Pour ce qui les concerne et par analogie aux éléments indicatifs ci-dessus, les pharmaciens et biologistes peuvent bénéficier de cette bonification.

Ces points sont liés à l'existence des conditions qui ont entraîné leur attribution.

A1.2.2 - Classement des sages-femmes

La rémunération des sages-femmes est constituée :

- d'un coefficient de référence,
- s'il y a lieu, d'un complément d'encadrement,
- le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
- une prime d'ancienneté* qui évolue dans les conditions visées à l'article 08.01.1.
- d'un complément technicité** attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1.
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle,
- de la prime décentralisée dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A3.1.

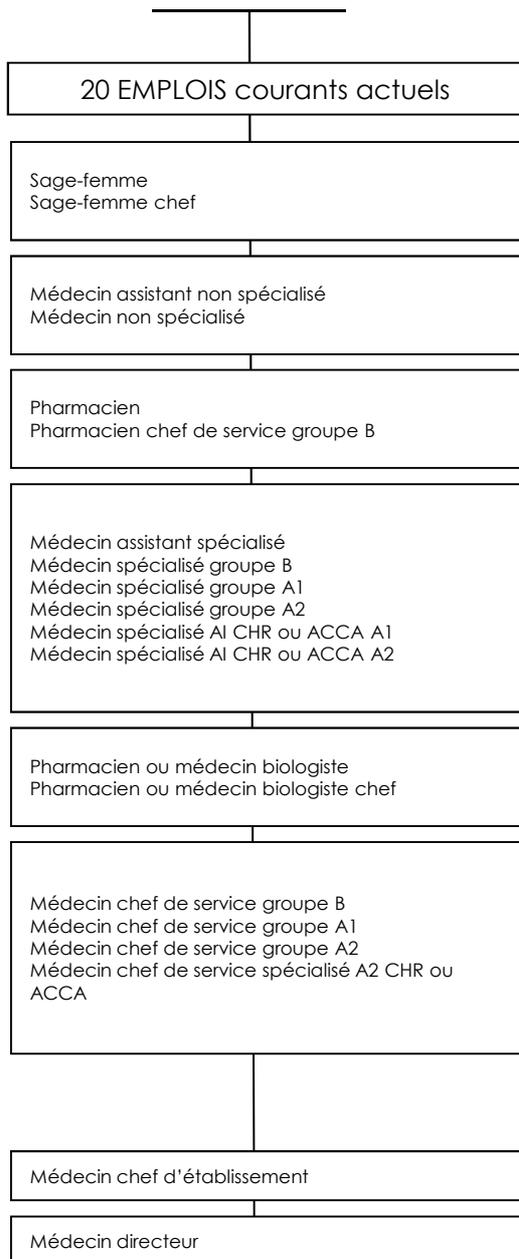
* Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n°2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 02 décembre 2012, prévues par la recommandation patronale du 04 septembre 2012.

** Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 02 décembre 2012 prévues par la recommandation patronale du 04 septembre 2012, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2.

FILIERE : MEDICALE - CADRES

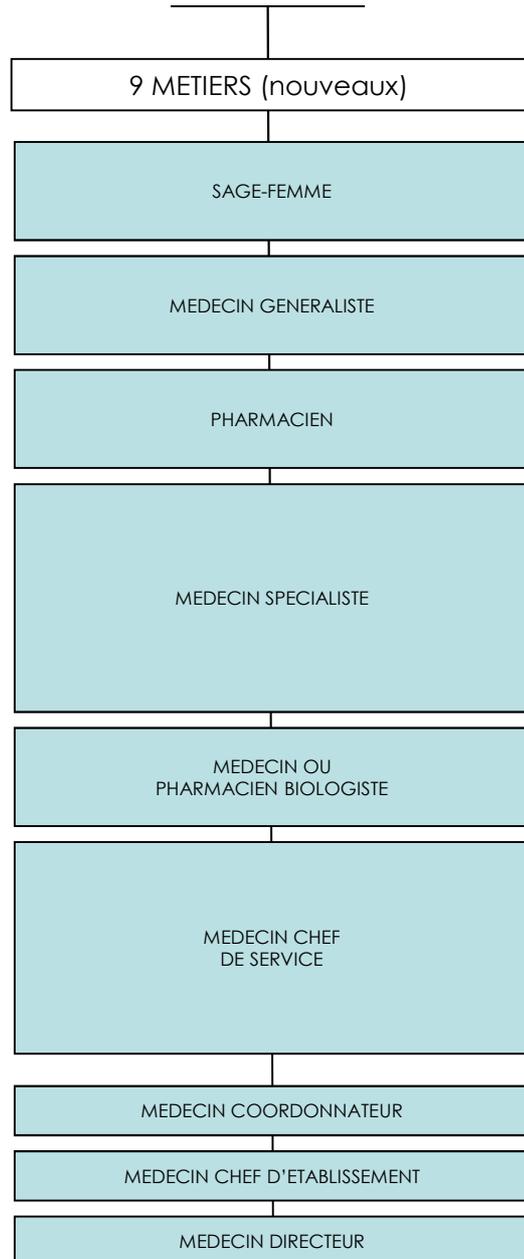
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



CADRES MEDICAUX

Qui correspondent à



SAGE-FEMME

Coef. Réf. 515

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Sage-femme			
Sage-femme chef	20		
Sage-femme coordonnatrice générale	50		

Définition du métier

La sage-femme exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conditions d'accès au métier

La sage-femme doit justifier des diplômes, certificats et titres requis en application du Code de la Santé Publique.

Dispositions spécifiques

La sage-femme coordonnatrice encadre au moins 8 sages-femmes E.T.P. ou au moins 15 salariés E.T.P. dans les catégories suivantes (sages-femmes, infirmiers spécialisés ou non, aides-soignants et auxiliaires de puériculture) et bénéficie d'un complément encadrement de 20 points.
La sage-femme coordonnatrice générale encadre au moins 24 sages-femmes E.T.P. ou au moins 45 salariés E.T.P. dans les catégories suivantes (sages-femmes, infirmiers spécialisés ou non, aides-soignants et auxiliaires de puériculture) et bénéficie d'un complément encadrement de 50 points.

MEDECIN GENERALISTE Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin assistant non spécialisé	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Médecin non spécialisé	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le médecin généraliste diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées.
Il peut, par ailleurs, être en charge du département d'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le médecin généraliste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Dès lors que le médecin généraliste remplit les conditions légales et réglementaires lui permettant d'être reconnu médecin spécialiste en médecine générale, il accède au métier de médecin spécialiste.

PHARMACIEN

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Pharmacien					
Pharmacien chef de service groupe B		160		90	

Définition du métier

Le pharmacien délivre les médicaments, vérifie leur compatibilité ainsi que les bons de délivrance. Il gère les stocks de la pharmacie.

Conditions d'accès au métier

Le pharmacien doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le pharmacien encadrant aux moins deux pharmaciens E.T.P. bénéficie d'un complément encadrement de 160 points et d'un complément fonctionnel de 90 points.

MEDECIN SPECIALISTE

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin assistant spécialisé	100				
Médecin spécialisé groupe B	100				
Médecin spécialisé groupe A1	100			35	
Médecin spécialisé groupe A2	100			35	40
Médecin spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A1	100		170	35	
Médecin spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A2	100		170	35	40

Définition du métier

Le médecin spécialiste diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, chirurgicales de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées.
Il est spécialisé dans la pathologie d'un seul organe ou domaine, dans un type de soins ou dans un type de patients.
Il peut, par ailleurs, être en charge du département d'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le médecin spécialiste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.
Pour pouvoir être reconnu ancien interne de C.H.R., le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la loi n°82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au troisième cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé deux années de clinicat.

Dispositions spécifiques

Le médecin spécialiste bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.
Lorsqu'il a validé deux années de clinicat (ancien chef de clinique assistant), il bénéficie d'un complément ACCA ou ancien interne C.H.R. de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour.
Le médecin spécialisé exerçant en court séjour bénéficie d'un complément fonctionnel de 35 points.
Le médecin spécialisé (groupe A2 ou ancien interne de C.H.R. ou ACCA groupe A2) bénéficie, à l'occasion du reclassement, d'un complément reclassement de 40 points majorant son coefficient de référence.

MEDECIN OU PHARMACIEN BIOLOGISTE

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Pharmacien ou médecin biologiste	100		170	35	40
Pharmacien ou médecin biologiste chef	100	160	170	130	

Définition du métier

Le pharmacien biologiste participe au diagnostic, au traitement et à la prévention des maladies, en effectuant ou en faisant effectuer sous sa responsabilité des analyses médicales qu'il interprète.

Conditions d'accès au métier

Le pharmacien biologiste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le pharmacien biologiste, titulaire de 4 C.E.S. bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points. En outre, lorsqu'il a validé deux années de clinicat (ancien chef de clinique assistant) il bénéficie d'un complément ACCA ou AI CHR de 170 points.

Le pharmacien ou médecin biologiste bénéficie d'un complément fonctionnel de 35 points.

Le pharmacien ou médecin biologiste chef bénéficie d'un complément fonctionnel de 130 points.

Le pharmacien ou médecin biologiste bénéficie à l'occasion du reclassement d'un complément reclassement de 40 points, majorant son coefficient de référence.

Le pharmacien biologiste chef bénéficie d'un complément encadrement de 160 points.

MEDECIN CHEF DE SERVICE

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin chef de service groupe B		160			
Médecin chef de service groupe A1	100 si	160		130	
Médecin chef de service groupe A2	les conditions	160		130	40
Médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A1....	sont remplies	160	170	130	
Médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A2....		160	170	130	40

Définition du métier

Le médecin chef de service exerce par délégation la direction médicale effective de son service, à l'exclusion de la direction administrative. Il est responsable devant le médecin-directeur ou le médecin chef d'établissement lorsqu'il y en a un et, dans le cas contraire, devant la direction de l'organisme gestionnaire. Chaque fois qu'il s'agira d'un service de spécialité, le médecin chef de service devra être muni de la qualification correspondante au regard de la législation (qu'il s'agisse d'une qualification sur titre ou après justification d'un certificat d'études spéciales).

Conditions d'accès au métier

Pour accéder au métier de médecin chef de service, le médecin doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.
Il doit, en outre, faire l'objet d'une nomination par le Conseil d'administration de l'organisme gestionnaire.
Pour pouvoir être reconnu ancien interne de C.H.R., le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la Loi n°82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la Loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au troisième cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé deux années de clinicat.

Dispositions spécifiques

Le médecin chef de service spécialiste bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.
Le médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA bénéficie d'un complément C.H.R. ou ACCA de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour.
Le médecin chef de service bénéficie d'un complément encadrement de 160 points.
Le médecin chef de service exerçant en court séjour bénéficie d'un complément fonctionnel de 130 points.
Le médecin chef de service spécialisé Groupe A2 ou ancien interne C.H.R. ou ACCA A2 bénéficie à l'occasion du reclassement d'un complément de 40 points majorant le coefficient de référence.

MEDECIN COORDONNATEUR

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
100			50	

Définition du métier

Le médecin coordonnateur coordonne des médecins salariés ou libéraux.

Conditions d'accès au métier

Le médecin coordonnateur doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le médecin coordonnateur bénéficie d'un complément fonctionnel de 50 points.

Le médecin coordonnateur bénéficie d'un complément spécialité de 100 points dès lors qu'il justifie des diplômes requis par la réglementation en vigueur lui permettant d'exercer en qualité de spécialiste.

MEDECIN CHEF D'ETABLISSEMENT

Coef. Réf. 1260

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

Médecin chef
d'établissement ..

Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Définition du métier

Le médecin chef d'établissement a, sous l'autorité du Conseil d'administration (ou du Directeur par délégation) de l'organisme qui gère l'établissement la responsabilité de tous les services médicaux de l'établissement et la direction effective de tout ou partie de ces services, à l'exclusion de la direction administrative.

Conditions d'accès au métier

Le médecin chef d'établissement doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

MEDECIN DIRECTEUR

Coef. Réf. 1325

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin directeur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Définition du métier

Le médecin directeur a, sous l'autorité du Conseil d'administration de l'organisme qui gère l'établissement, la responsabilité de l'ensemble des services médicaux et administratifs, dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il exerce la direction médicale effective de tous les services, à l'exclusion de ceux qui sont par délégation, confiés à un médecin chef de service.

Conditions d'accès au métier

Le médecin directeur doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

A1.3 - Classement des directeurs-généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires

En règle générale, il ne peut être créé d'emploi de directeur-adjoint ou de gestionnaire dans les établissements comptant moins de 100 lits agréés ou assimilés.

Exceptionnellement, il en sera différemment dans certains cas particuliers, notamment lorsque les fonctions de directeur seront exercées par un médecin-directeur.

La rémunération des directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires comporte :

- un coefficient de référence,
- le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
 - une prime d'ancienneté* qui évolue dans les conditions visées à l'article 08. 01.1.
 - d'un complément technicité** attribué dans les conditions visées à l'article 08. 01.1.
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle,
- le cas échéant, des points supplémentaires pour sujétions spéciales,
- une prime décentralisée de 5 % quel que soit le secteur attribuée dans les conditions définies à l'article A3.1.

* Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n°2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 02 décembre 2012, prévues par la recommandation patronale du 04 septembre 2012.

** Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 02 décembre 2012 prévues par la recommandation patronale du 04 septembre 2012, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 .

A1.3.1 - Coefficient de référence

Le coefficient de référence (y) est calculé tous les trois ans en tenant compte des charges de la classe 6 du dernier exercice clos en millions d'euros, concernant l'ensemble des activités y compris de production, selon la formule suivante :

$$Y = \frac{32\,562 [(ca\ n-1)^{0.1671}]}{12 \times 4,151}$$

$$12 \times 4,151$$

Pour les établissements sous objectif quantifié national, les charges visées ci-dessus sont majorées des produits enregistrés en classe 4 correspondant aux prothèses et produits sanguins ainsi que des honoraires des praticiens, radiologues, biologistes et auxiliaires médicaux.

Les charges visées ci-dessus sont affectées d'un plancher et d'un plafond fixés respectivement à 0,84 millions d'euros et à 70 millions d'euros.

Pour les directeurs-adjoints ou gestionnaires et les gestionnaires économes des foyers logements, la rémunération de base visée ci-dessus est affectée d'un coefficient égal à 0,85.

A1.3.2 - Points supplémentaires pour sujétions spéciales

Pour tenir compte de responsabilités, de compétences ou de qualifications particulières, ainsi que de sujétions spéciales, les conseils d'administration ont la faculté d'attribuer de 20 à 90 points supplémentaires.

Les directeurs généraux responsables devant le conseil d'administration de l'ensemble des établissements bénéficient desdits points supplémentaires.

A.1.4 - CLASSEMENT DES EMPLOIS EN CADRE D'EXTINCTION PAR FILIERES

FILIERE SOIGNANTE :

- Aide-soignant non diplômé (351)
- Laborantin non diplômé (337)
- Manipulateur radio non diplômé (364)
- Infirmier auxiliaire (337)
- Manipulateur en électro-cardiologie (337)
- Aide- préparateur en pharmacie (354)
- Manipulateur E.E.G. (364)
- Secrétaire médical non diplômé (329)
- Secrétaire médical qualifié non diplômé (345)
- Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans (449)
- Infirmier breveté sans (474)
- Infirmier manipulateur radio diplômé (532)
- Infirmier général stagiaire (603) *

FILIERE EDUCATIVE ET SOCIALE :

- Moniteur (339)
- Instituteur titulaire du B.E. ou Bac (378)
- Moniteur d'éducation physique ou sportive (378)
- Professeur- adjoint d'éducation physique ou sportive (435)
- Instituteur titulaire du C.A.P. (435)
- Educateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé (394)
- Jardinière d'enfants spécialisée (462)
- Educateur technique spécialisé assimilé (479)
- Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres (465) *
- Moniteur chef, Chef de travaux, Directeur- adjoint technique (452) *
- Educateur technique chef assimilé (462) *
- Assistant social moniteur d'école (465) *

FILIERE ADMINISTRATIVE :

- Secrétaire de direction (354)
- Perforeur (329)
- Vérifieur (343)
- Encodeur et opérateur sur terminal N1, N2 (345)
- Moniteur perforateur (345)
- Pupitreur N1 (337)
- Pupitreur N2 (364)
- Pupitreur N3 (386)
- Dactylo et dactylo qualifié (329)
- Sténo-dactylo et sténo dactylo qualifié (343)
- Programmeur assembleur (448)
- Dépensier (448)
- Préparateur de travaux N1, N2 (396)
- Chef d'exploitation (420)
- Chef préparateur de travaux (429)
- Chef pupitreur (429)
- Programmeur d'étude N1, N2, N3 (429)
- Chef programmeur (494) *
- Chef de service informatique N2 (gros système) (913) *
- Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits) (1017) *
- Chef-adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) (925) *
- Chef-adjoint de service informatique (gros système) (809) *

FILIERE LOGISTIQUE :

- Employé de laboratoire (291) ⁽¹⁾
- Serveur (291)⁽¹⁾
- Agent psychiatrique (312)
- Chauffeur de chaudière basse pression (312)
- Repasseuse de linge (329)
- Chauffeur de chaudière haute pression N1 (329)
- Chauffeur de chaudière haute pression N2 (339).

(1) Cet emploi se voit affecté d'un coefficient égal à 306 dès lors que le salarié exécute pendant au moins la moitié de son temps ses tâches au contact des usagers ou dès lors qu'il compte sept ans d'exercice de l'emploi.

* Salariés relevant de la catégorie cadre.

Article 16:

Il est inséré une Annexe II Liste des emplois de cadres et de maîtrise rédigée comme suit :

« A2.1 - CADRES ET CADRES ASSIMILES

Sont classés salariés cadres :

- pour la désignation des Délégués du Personnel et des membres des Comités d'Entreprise,
- pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres,
- pour l'application des Articles 4 et 4 bis de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947,

les salariés classés dans les métiers ci-dessous :

A2.1.1 - Cadres dirigeants

- Directeur général
- Directeur d'établissement
- Médecin-directeur
- Médecin chef d'établissement
- Directeur-adjoint ou gestionnaire

A2.1.2 - Cadres administratifs et de gestion et cadres logistiques

- Chef de service administratif Niveau 1
- Chef de service administratif Niveau 2
- Cadre administratif Niveau 1
- Cadre administratif Niveau 2
- Cadre administratif Niveau 3
- Cadre informaticien Niveau 1
- Cadre informaticien Niveau 2
- Chef de bureau
- Cadre technique
- Chef des services techniques
- Chef de service informatique N2 (gros système) *
- Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits) *
- Chef- adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) *
- Chef- adjoint de service informatique (gros système) *
- Chef programmeur *

A2.1.3 - Cadres médicaux

- Médecin chef de service
- Pharmacien ou médecin biologiste
- Médecin spécialiste
- Médecin généraliste
- Pharmacien
- Médecin coordonnateur
- Sage-femme

A2.1.4 - Cadres de santé

- Psychologue
- Cadre infirmier
- Cadre de l'enseignement de santé
- Cadre rééducateur

- Cadre médico-technique
- Infirmier général stagiaire *

A2.1.5 - Cadres sociaux et éducatifs

- Cadre petite enfance
- Cadre social
- Cadre éducatif
- Cadre pédagogique
- Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres *
- Moniteur chef, chef de travaux, directeur-adjoint technique *
- Educateur technique chef assimilé *

(*) Emplois en cadre d'extinction

Article 17 :

Il est inséré une Annexe III Indemnités et primes Avantages en nature rédigée comme suit :

« A3.1 – PRIME DECENTRALISEE

A3.1.1 Salariés concernés

Une prime annuelle décentralisée est versée à l'ensemble des salariés des établissements appliquant la présente convention, à l'exclusion des salariés non qualifiés embauchés en contrat emplois-jeunes dont la rémunération fixe intègre d'ores et déjà cet élément ainsi que des assistants familiaux.

A3.1.2 – Montant brut global des primes versées

Le montant brut global à répartir entre les salariés concernés est égal à 5 % de la masse des salaires bruts.

Dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient de congés trimestriels, il est égal à 3 %.

Par accord d'entreprise ou d'établissement agréé, il pourra être décidé dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés de passer de la prime de 5 % à la prime de 3 % majorée des congés supplémentaires et réciproquement.

Il y a lieu de distinguer d'une part, la masse des salaires bruts de l'ensemble des salariés autre que celle des personnels visés au titre 20 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, la masse des salaires bruts des médecins, biologistes et pharmaciens.

Il est entendu que l'élément de décentralisation à verser à ces personnels est calculé sur leur seule masse salariale brute.

En cas d'abattement de la prime décentralisée dans les conditions prévues à l'article A3.1.3, le reliquat de chacune des masses est réparti entre les salariés concernés, à savoir les médecins, pharmaciens, biologistes, d'une part, et les autres personnels, y compris les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires, d'autre part.

A3.1.3 - Modalités d'attribution et de versement

Les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement par accord collectif conclu dans les conditions légales et réglementaires.

A défaut de pouvoir négocier un accord collectif dans les conditions légales et réglementaires, les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec le conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel.

A défaut de comité d'entreprise ou d'établissement ou de conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel, ces modalités doivent avoir recueilli l'accord majoritaire des salariés dans le cadre d'un référendum. Cet accord majoritaire s'entend de la majorité des salariés concernés.

Ces modalités ont une durée de vie limitée à une année civile. Toutefois, ces modalités pourront faire l'objet d'une reconduction d'une année sur l'autre, dès lors que les parties en conviennent.

Les accords visés ci-dessus ne sont pas soumis à la procédure d'agrément prévue à l'article L.314-6 modifié du Code de l'action sociale et des familles.

Les modalités et périodicité de versement de la prime décentralisée telles que précisées ci-dessus concernent l'ensemble des salariés, y compris les médecins, biologistes et pharmaciens. S'agissant des directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires, les modalités d'attribution et de versement sont arrêtées par le Conseil d'Administration.

A3.1.4 – Critère supplétif de versement de la prime

S'il n'a pas été convenu des modalités et de la périodicité de versement de la prime décentralisée dans les conditions fixées à l'article A3.1.3, le dispositif national suivant est appliqué : il est versé globalement à chaque salarié une prime annuelle de 5% de son salaire brut (3% dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient des congés supplémentaires) dont le critère de distribution est le non-absentéisme.

En cas d'absence, il est instauré un abattement de 1/60^e de la prime annuelle par jour d'absence.

Toutefois, les six premiers jours d'absence intervenant au cours d'une année civile ne donnent pas lieu à abattement.

S'il n'a pas été convenu des modalités et de la périodicité de versement de la prime décentralisée dans les conditions fixées à l'article A3.1.3, le montant du reliquat résultant de la minoration de la prime décentralisée est versé uniformément à l'ensemble des salariés n'ayant pas subi de minoration, au prorata de leur temps de travail. Il y a lieu de distinguer, d'une part, le montant du reliquat dû à l'ensemble des salariés autres que les personnels visés au titre 20 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, le montant du reliquat dû aux médecins, biologistes et pharmaciens.

A3.1.5 – Absences n'entraînant pas abattement

Il est entendu que les absences suivantes ne donneront pas lieu à abattement :

- absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels,
- périodes de congés payés,

- absences autorisées dont bénéficient les délégués syndicaux et les représentants du personnel au titre des dispositions légales et conventionnelles,
- absences pour congés de maternité ou d'adoption, tels que définis à l'article 12.01 de la présente convention,
- absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles survenus ou contractés dans l'établissement,
- absences pour accidents du trajet assimilés à des accidents du travail par la sécurité sociale,
- périodes pendant lesquelles un salarié est maintenu ou rappelé sous les drapeaux,
- périodes pendant lesquelles un salarié bénéficie d'un congé de formation rémunéré, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse,
- congés de courte durée prévus aux articles 11.02, 11.03 et 11.04 de la présente convention,
- jours de repos acquis au titre d'un dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail,
- congé paternité,
- absences pour participation à un jury d'assises.

A3.2 – INDEMNITES POUR TRAVAIL DE NUIT

A3.2.1 – Salariés assurant un service normal

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures et ce, pendant 5 heures au moins, percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

A3.2.2 – Salariés assurant un travail effectif

Les salariés qui assurent un travail effectif (intensif ou non) durant toute la durée de la nuit percevront, en outre, une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,68 point.

A3.3 – INDEMNITE POUR TRAVAIL EFFECTUE LES DIMANCHES ET JOURS FERIES

Les salariés fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant le dimanche ou les jours fériés, dans le cadre de la durée normale de ce travail, percevront une indemnité de sujétion spéciale égalé à 12,32 points CCN51 pour 8 heures de travail. Si la durée de ce travail est différente de 8 heures, le montant de l'indemnité est fixé à 1,54 point CCN51 par heure ou fraction d'heure.

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

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche il n'y a pas de cumul de l'indemnité pour travail effectué les dimanches et de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés.

A3.4 – PRIMES DIVERSES

A3.4.1 – Indemnités diverses

Les indemnités suivantes sont placées en cadre d'extinction à compter du 1^{er} juillet 2003.

- a) Pour les coursiers, une indemnité égale à la valeur d'une paire de chaussures, usage travail, par année de service ;
- b) Pour les cyclistes, une indemnité égale à 2% du salaire de base ;
- c) Pour les ouvriers utilisant leurs outils personnels au service de l'établissement, une indemnité égale à 3% du salaire de base perçu par ces ouvriers ;

Pour le concierge assurant la chauffe de l'établissement, et pendant la période de chauffage, une indemnité égalé à 10% de son salaire.

Seuls les salariés en place a la date d'application du présent avenant et percevant lesdites indemnités continuent à en bénéficier. En revanche, ces indemnités ne peuvent être versées aux nouveaux salariés.

A3.4.2 – Prime d'internat

A3.4.2.1 – Prime d'internat de 5 % dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés

La prime d'internat est attribuée aux personnels subissant dans le mois considéré au moins trois contraintes parmi celles énoncées ci-dessous :

- surveillance de nuit (responsabilité de surveillance nocturne),
- travail le dimanche ou les jours fériés,
- travail effectué au-delà de 20 heures.

La prime d'internat sera également attribuée aux personnels ayant subi au moins trois contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les six derniers mois ; pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à six mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime d'internat est égal à 5 % du salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

A3.4.2.2 – Prime d'internat de 3 % dans les autres établissements

Une prime d'internat, égale à 3 % de leur salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement, est attribuée aux personnels éducatifs subissant des sujétions d'internat, à savoir, travail ou présence de nuit ou travail les dimanches et jours fériés.

A3.4.3 – Prime pour contraintes conventionnelles particulières dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés

Une prime pour contraintes conventionnelles particulières est attribuée aux personnels subissant, dans le mois considéré, au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessous :

- trois prises de travail jour,
- période de travail d'une durée inférieure à 3 heures,
- amplitude de la journée de travail supérieure à 11 heures,
- durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail inférieure à 12 heures.

De plus, les modifications du tableau de service intervenant au cours d'une quatorzaine équivaudront pour toute la durée de la quatorzaine forfaitairement à une contrainte particulière.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières sera également attribuée aux personnels ayant subi au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les six derniers mois ; pour les salariés dont l'ancienneté dans

l'établissement est inférieure à six mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime pour contraintes conventionnelles particulières est gal à 5 % du salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières est cumulable avec la prime d'internat.

A3.4.4 - Primes fonctionnelles

Les responsables de pouponnières exerçant dans les pouponnières du secteur social bénéficient d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Les salariés exerçant des fonctions de gérant de tutelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés exerçant la fonction de secrétaire du directeur d'un établissement de plus de 100 lits ou 100 E.T.P. bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés autres qu'infirmiers qui exercent des fonctions à titre exclusif dans le domaine de la circulation extracorporelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Les salariés non visés à l'article A2.1.2, les chefs de bureau visés à l'article A2.1.2, responsables dans les directions chargées des ressources humaines de la gestion administrative des personnels, bénéficient d'une prime fonctionnelle de 12 points.

Les salariés non visés à l'article A2.1.2, responsables d'un secteur global d'activité et encadrant au moins deux contremaitres, bénéficient d'une prime fonctionnelle de 15 points.

A3.4.5 - Responsabilité d'espèces

L'établissement souscrit, au bénéfice des salariés ayant la responsabilité d'espèces, une assurance spécifique.

A3.4.6 - Personnels intervenant en milieu carcéral

Une indemnité forfaitaire est attribuée aux salariés dispensant des soins aux détenus dans les services médico-psychologiques régionaux, conformément aux dispositions du décret n°86-02 du 14 mars 1986.

Le montant de l'indemnité est fixé à 24 points pour les salariés consacrant leur activité à temps plein à ces structures et au prorata pour les salariés à temps partiel.

A3.4.7 – Aides-soignants et aides-médico-psychologiques exerçant les fonctions d'assistant de soins en gériatrie

Les aides-soignants et aides-médico-psychologiques, détenteurs d'une attestation de suivi de l'intégralité de la formation spécifique à la fonction d'assistant de soins en gériatrie et qui assurent des fonctions d'assistant de soins en gériatrie dans une unité cognitive-comportementale, une unité d'hébergement renforcée, un pôle d'activités et de soins adaptés ou dans une équipe spécialisée pour la prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer d'un service de soins infirmiers à domicile, bénéficient d'une prime mensuelle égale à 90 euros bruts pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps consacré à l'exercice de la fonction d'assistant de soins en gérontologie quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein.

A3.5 - AVANTAGES SPECIAUX ACCORDES AUX CONCIERGES

Les concierges en continu habitant la loge ont droit outre le repos hebdomadaire légal et les congés payés légaux, à un congé annuel compensateur de 15 jours (ou une indemnité équivalente).

Dans le cas d'un ménage ou seul un des conjoints tient le poste de concierge, l'autre conjoint ne doit pas assurer son remplacement à la loge, sans engagement contractuel.

A3.6 - AVANTAGES EN NATURE

A3.6.1 - Nourriture

A3.6.1.1 - Salariés ayant droit à deux repas gratuits par jour

Ont droit tous les jours à deux repas gratuits les salariés assurant les fonctions de :

- chefs de partie (saucier, entremetier, pâtissier),
- cuisiniers qualifiés,
- cuisiniers, sous-chefs de cuisine,
- cuisiniers, chefs de cuisine.

A3.6.1.2 – Salariés ayant droit éventuellement à un ou deux repas par jour

Ont droit à la gratuité du repas pour les seuls jours où ils se trouvent, en raison de leurs horaires de travail, sur le lieu de travail aux heures du repas, les salariés assurant les fonctions de :

- garçon ou fille de cuisine,
- tournant et, éventuellement cafetier,
- plongeur,
- commis de cuisine,
- boucher qualifié,
- charcutier qualifié.

A3.6.1.3 - Salariés du secteur de l'enfance inadaptée

Lorsqu'ils sont chargés d'assurer une action éducative en prenant leurs repas à la table des enfants, les salariés énumérés ci-après bénéficient de la gratuité de ces repas :

- les salariés visés à l'annexe n°5 à la convention,
- les A.M.P. et salariés assimilés,
- les moniteurs-éducateurs,
- les éducateurs spécialisés et les éducateurs petite enfance,
- les cadres petite enfance et les cadres éducatifs assurant des fonctions d'éducateurs chefs.

A3.6.2 - Logement

A3.6.2.1 - Concierge

Le concierge est logé, chauffé et éclairé gratuitement.

A3.6.2.2 - Instituteurs et enseignants spécialisés

Les instituteurs et les enseignants spécialisés visés à la présente convention ont droit au logement gratuit.

En cas d'impossibilité de leur fournir le logement gratuit auquel ils ont droit, ils percevront une indemnité égale à 30 points.

A3.7 - INDEMNITES COMPENSATRICES DE FRAIS DE DEPLACEMENT

Les indemnités compensatrices de frais allouées pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

A3.7.1 - Indemnités pour frais de repas et de découcher

A3.7.1.1 – Taux des indemnités

- 1 repas (de midi ou du soir) : 2,5 points
- 1 découcher (chambre + petit déjeuner) : 5 points.

A3.7.1.2. – Conditions d'attribution

Pour l'application des dispositions de l'article A3.7.1.1. ci-dessus, les heures d'absence ci-après sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi,
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir,
- entre 0 heure et 5 heures pour le découcher.

A3.7.2. - Indemnités pour frais de transport

A3.7.2.1. - Transport par chemin de fer

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

- tarif 1^{ère} classe S.N.C.F. : cadres,
- tarif 2^{ème} classe S.N.C.F. : autres personnels.

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

A3.7.2.2. - Utilisation d'une voiture personnelle*

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité aux taux ci-après par kilomètre parcouru :

5 cv et moins.....	€/0,60
6 cv et plus.....	€/0,72

Dans ce cas, les salariés doivent avoir souscrit une police d'assurance couvrant le risque d'utilisation professionnelle de leur véhicule et ne peuvent prétendre à une indemnité de l'employeur ou son représentant pour tout dommage subi ou responsabilité encourue à ce titre.

Les salariés ci-dessus visés ont droit – en sus des indemnités kilométriques qui leur sont versés par application du 2^e ou du 3^e alinéa du présent article – à une indemnité complémentaire qui leur sera versée mensuellement aux deux conditions ci-après :

- Ne pas s'être vu proposer par l'employeur ou son représentant une voiture de service,
- Avoir parcouru dans le mois, avec sa voiture personnelle, au moins 1500 kilomètres.

Le taux de l'indemnité susvisée est fixé – quelle que soit la puissance de la voiture personnelle utilisée – à €/151,15.

A3.7.2.3. - Utilisation d'un bicycle à moteur*

Les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique au taux de €/0,17 par kilomètre parcouru.

* Taux applicable au 1^{er} juillet 2012

A3.7.2.4. - Révision

Le montant des différentes indemnités visées aux articles A3.7.2.2. et A3.7.2.3. ci-dessus sera révisé deux fois par an, les révisions prenant effet au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année.

L'évolution des taux desdites indemnités sera identique à celle de l'indice I.N.S.E.E. « Services d'utilisation des véhicules privés » au cours des six mois (dont les indices sont connus) précédant chacun des réajustements.

A3.8. - REMBOURSEMENT DES TITRES DE TRANSPORT

Le remboursement par l'employeur ou son représentant des titres de transport doit être effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A3.9. - ALLOCATION DE TRANSPORT AUX SALARIES HANDICAPES EN ILE-DE-FRANCE

Par dérogation à l'article A3.8 ci-dessus, l'obligation d'utiliser – pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail – des moyens de transports publics de voyageurs n'est pas exigée des salariés qui, du fait de leur handicap, sont dans l'incapacité, dument motivée, d'utiliser les transports en commun.

En conséquence de ce qui précède, les salariés précités perçoivent mensuellement – y compris pendant les périodes de congé annuel – une allocation spéciale égale à 50 % des onze douzièmes du prix de la carte orange mensuelle en deuxième classe qu'ils devraient acheter pour effectuer le trajet de leur résidence habituelle à leur lieu de travail dans le temps le plus court si l'usage des transports publics de voyageurs leur était possible. »

Article 18 : Annexe V Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié

Sont insérés les articles A5.2.06 et A5.2.07 rédigés comme suit :

« A5.2.06 - Salaires

Les personnels relevant de la présente Annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles A5.2.01 à A5.2.05 inclus 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 ou en situation d'emploi,
- calculés comme il est précisé à l'article A5.4.1 de la présente Annexe.

A5.2.07 - Primes et indemnités

Les émoluments établis conformément aux dispositions de l'article A5.2.06 ci-dessus, complété par l'article A5.4.1, sont majorés, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité :

- de la prime d'internat de 5 % dont les conditions d'attribution sont précisées à l'article A3.4.2 de l'annexe n° III à la présente Convention,
- de la prime pour contraintes conventionnelles particulières dont les conditions d'attribution et le montant sont précisés à l'article A3.4.3 de l'annexe n° III à la présente Convention,
- de la prime décentralisée prévue à l'article A3.1 de l'annexe n° III à la présente Convention. »

Il est inséré un article A5.3.4 rédigé comme suit :

« A5.3.4 - Emoluments et primes

Les émoluments des salariés relevant de l'article A5.3, établis conformément aux dispositions de l'article A5.4.1, sont majorés, à l'exclusion de toute autre prime et indemnité :

- de la prime d'internat de 5 % dont les conditions d'attribution sont précisées à l'article A3.4.2 de l'annexe n° III à la présente Convention,
- de la prime pour contraintes conventionnelles particulières dont les conditions d'attribution et le montant sont précisés à l'article A3.4.3 de l'annexe n° III à la présente Convention,
- de la prime décentralisée prévue à l'article A3.1 de l'annexe n° III à la présente Convention. »

Il est inséré un article A5.4 rédigé comme suit :

« A5.4 - EMOLUMENTS ET PRIMES

A5.4.1 - Emoluments

A5.4.1.1 – Elèves aides-médico-psychologiques

Les salariés recrutés par application de l'Article A5.2.02.1 sont – de leur recrutement à l'obtention du Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-médico-psychologique – placés en position salariale en qualité d'élèves aides-médico-psychologiques.

En cette qualité, ils sont classés au coefficient de référence 284.

A5.4.1.2

- Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi n'ayant pas encore subi avec succès les épreuves de sélection
- et
- Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi n'ayant pas encore subi avec succès les épreuves de sélection.

Ils sont classés au coefficient de référence 284.

A5.4.1.3

- Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi ayant subi avec succès les épreuves de sélection
- et
- Candidat élève moniteur-éducateur (formation directe).

Ils sont classés – jusqu'à leur entrée effective en formation – au coefficient de référence 289.

A5.4.1.4

- Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi ayant subi avec succès les épreuves de sélection
- et
- Candidat élève éducateur spécialisé (formation directe).

Ils sont classés – jusqu'à leur entrée effective en formation – au coefficient de référence 289.

A5.4.1.5

- Moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi.

Il perçoit un salaire mensuel correspondant au coefficient de référence 297.

A5.4.1.6

- Educateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi.

Il perçoit un salaire mensuel correspondant au coefficient de référence 330.

A5.4.2 - Tableau récapitulatif

EMPLOIS	COEFFICIENTS DE REFERENCE
Candidats aux fonctions d'A.M.P. - toutes étapes confondues : * élève A.M.P	284
Candidats aux fonctions de moniteur-éducateur : - avant succès aux épreuves de sélection : * candidat moniteur-éducateur en f.c.e. ou s.e.	284
- après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en formation : * candidat moniteur-éducateur en f.c.e. ou s.e.	289
* candidat élève moniteur-éducateur (f.d.)	289
- à partir de l'entrée effective en formation : * moniteur-éducateur en f.c.e. ou s.e.	297
Candidats aux fonctions d'éducateur spécialisé : - avant succès aux épreuves de sélection : * candidat éducateur spécialisé en f.c.e. ou s.e.	284
- après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en formation : * candidat éducateur spécialisé en f.c.e. ou s.e.	289
* candidat élève éducateur spécialisé (f.d.)	289

- à partir de l'entrée effective en formation : * éducateur spécialisé en f.c.e. ou s.e.	330
<p>Abréviations :</p> <p>f.c.e. ou s.e. : formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi f.d. : formation directe</p> <p>Important :</p> <p>Aux salaires (correspondant aux coefficients de référence indiqués ci-dessus) majorés, s'il y a lieu, de la prime d'internat et de la prime pour contraintes conventionnelles particulières, il convient, par application de l'article A5.2.07, d'ajouter la prime décentralisée calculée et payée comme indiquée audit article A5.2.07. Les dispositions relatives à la prime d'ancienneté ne sont pas applicables aux salariés relevant de ladite annexe.</p>	

Article 19 :

Il est inséré une Annexe VII Transfert total ou partiel d'établissement rédigée comme suit :

« A7.1. - OBJET

La présente Annexe a pour objet de préciser les dispositions particulières applicables - EN SUS des dispositions générales de la Convention Collective du 31 octobre 1951 et de ses Annexes - aux personnels travaillant dans un établissement du secteur de l'enfance inadaptée, relevant de ladite Convention et participant à un transfert d'établissement total ou partiel - périodique ou occasionnel - organisé dans le cadre de la réglementation en vigueur (Arrêté du 4 juillet 1966).

A7.2. - REGIME DE FONCTIONNEMENT

Lors d'un transfert, le régime de fonctionnement est toujours celui de l'internat, ce qui peut impliquer pour certains agents le droit - pendant le transfert - à la prime d'internat.

A7.3 - PRIME JOURNALIERE FORFAITAIRE DE « TRANSFERT »

Pour compenser la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors de leur domicile, les personnels salariés relevant de la présente Annexe bénéficient d'une PRIME FORFAITAIRE DE « TRANSFERT » fixée à la valeur de QUATRE POINTS par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert y compris les jours de repos hebdomadaires situés dans la période du transfert.

A7.4 -PRIME FORFAITAIRE DE « RESPONSABILITÉS EXCEPTIONNELLES » ET D'ASTREINTE

En plus de la prime prévue à l'article précédent et, s'il y a lieu, par dérogation aux dispositions de l'article 08.03.2 de la Convention, une prime forfaitaire de « responsabilités exceptionnelles » et d'astreinte est attribuée par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert

- à la personne appelée - par délégation du directeur de l'établissement - à exercer la direction de fait du transfert ;
- à la personne appelée à assumer la responsabilité des soins infirmiers.

Le montant de cette prime journalière qui varie selon l'importance du transfert est fixé comme suit

- un, deux ou trois groupes d'enfants, adolescents ou adultes ;
 - 1,5 point ;
- plus de trois groupes ;
 - 2 points ;

la notion de groupe retenue étant celle en vigueur dans l'établissement.

A7.5 - LOGEMENT

Le logement des salariés participant à un transfert est assuré dans des conditions convenables par l'établissement.

Tout employé autorisé à se loger par ses propres moyens perçoit une indemnité calculée par référence au taux fixé à l'article A4.2.1 c) de l'Annexe IV à la Convention.

A7.6 - EQUIPEMENTS EN MATERIEL ET VESTIMENTAIRES

Lorsque les personnels sont appelés à exercer des activités spécifiques au transfert, les équipements en matériel et vestimentaires nécessaires sont mis, pour l'exercice de leur service, à leur disposition par l'établissement.

A7.7 - TRANSPORT

Le transport aller et retour des salariés - de l'établissement au lieu de transfert - est assuré par l'établissement.

En cas de déplacement individuel autorisé par utilité de service, le remboursement des frais de déplacement pour l'aller et le retour sera effectué conformément aux dispositions de l'article A3.7 de l'Annexe III à la Convention.

A7.8 - UTILISATION DE VOITURE PERSONNELLE

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

A7.9 - INFORMATION PREALABLE DES SALARIES

L'information préalable des salariés sera effectuée - sauf cas d'extrême nécessité - au moins un mois à l'avance.

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

Article 20 :

Il est inséré une Annexe X Assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés (*) rédigée comme suit :

(*) Pour la totalité de la présente Annexe, par "enfant" il convient d'entendre "enfant, adolescent ou jeune majeur" handicapé ou inadapté, confié à l'établissement auquel est rattaché le service de placement familial spécialisé.

Les présentes dispositions concernent les assistants familiaux employés par des établissements ou services de placements familiaux spécialisés, autonomes ou non, prévus par le Décret N° 56-284 du 09 mars 1956 modifié et l'Arrêté du 07 juillet 1957 modifié.

"Ce placement familial spécialisé est différent du placement familial des pupilles de l'Etat, du placement familial des enfants protégés par le service d'Aide Sociale à l'Enfance et du placement familial des enfants d'âge scolaire visés par les articles 67, 76 et 96 du Code de la Famille et de l'Aide Sociale et du placement surveillé relevant du service de la protection maternelle et infantile prévu par l'article 150 du Code de la Santé Publique".

(Arrêté du 07 juillet 1957 - Article 71 - 2e alinéa).

L'assistant familial peut accueillir des jeunes majeurs de moins de 21 ans (article L421-2 nouveau du Code de l'Action Sociale et des Familles) (loi du 27 juin 2005).

A10.01 - CHAMP D'APPLICATION

Ne peuvent être employées par des centres de placements familiaux spécialisés en qualité d'assistant familial que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par le Code de l'Action Sociale et des Familles, notamment en matière d'agrément.

A10.02 - CONTRAT D'ACCUEIL

Un contrat d'accueil ou de placement est signé par l'employeur, d'une part, l'assistant familial, d'autre part.

Les mentions obligatoires du contrat d'accueil sont celles prévues par le code de l'action sociale et des familles.

Ce contrat est porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.
Ce contrat est distinct du contrat de travail.

A10.03 - RECRUTEMENT

L'assistant familial est un salarié du service de placement familial spécialisé.

Les dispositions concernant les modes, conditions de recrutement et période d'essai sont celles prévues au Titre IV de la présente Convention, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la présente Annexe.

A10.04 - CONTRAT DE TRAVAIL

L'agrément de l'assistant familial, prévu dans le Code de l'Action Sociale et des Familles, est un élément essentiel pour la validité du contrat de travail. Ce dernier doit tenir compte de l'attestation d'agrément qui comprend la date du début d'agrément ou du renouvellement, le nombre maximum d'enfants pouvant être gardés simultanément, le (ou les) type(s) d'accueil retenu(s).

Le retrait ou le non-renouvellement d'agrément rompt le contrat de travail. Il est fait application dans ce cas de l'article A10.12 de la présente Convention.

A10.05 - PARTICIPATION AUX REUNIONS ET FORMATIONS

La participation à certaines réunions institutionnelles fixées par la direction, les liaisons avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire du centre de placement familial font partie des obligations de service de l'assistant familial.

Les assistants familiaux sont soumis aux obligations de formation inscrites dans le Code de l'Action Sociale et des Familles.

A10.06 - REMUNERATION

La rémunération mensuelle de l'assistant familial est composée comme suit :

- une part correspondant à la fonction globale d'accueil : 50 fois le SMIC horaire par mois,
- une part correspondant à l'accueil de chaque enfant : 70 fois le SMIC horaire par mois et par enfant,

à l'exclusion de tout élément de rémunération conventionnel.

Dispositions transitoires :

Lorsqu'un assistant familial accueille de façon continue plus de trois enfants au 1^{er} juin 2006, la rémunération mensuelle qu'il perçoit ne peut être inférieure à 84,5 fois le salaire minimum de croissance pour chacun des enfants accueillis au-delà du troisième enfant, jusqu'à la fin du contrat d'accueil les concernant.

Soit, à titre d'exemple, pour 4 enfants accueillis au 1^{er} juin 2006, une rémunération mensuelle égale à : 50 fois le SMIC horaire + (70 fois le SMIC horaire x 3) + 84,5 fois le SMIC horaire, soit 344,5 fois le SMIC horaire.

Ces dispositions transitoires cessent de s'appliquer pour les contrats d'accueil conclus à compter du 1^{er} juin 2006.

La rémunération des assistants familiaux est majorée dans le cas où des contraintes réelles dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînées par l'état de santé de l'enfant pèsent sur eux : cette majoration ne peut être inférieure à 15,5 fois le SMIC horaire par mois par enfant accueilli.

A10.07 - CONGES PAYES

En matière de congés payés, s'appliquent les articles 09.02.1, 09.04, 09.02.2 et 09.02.3 de la présente Convention.

Ce congé annuel doit être pris par l'assistant familial afin de permettre à la famille d'accueil de se retrouver entre ses seuls membres pendant cinq semaines par an.

A titre exceptionnel, à la demande écrite de l'assistant familial et de son conjoint et avec l'accord de l'employeur, l'enfant pourra être maintenu dans la famille d'accueil durant les congés annuels de l'assistant familial. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de congés payés sera égale à 1,5/10^e des salaires versés au cours des douze derniers mois.

Cette situation exceptionnelle ne pourra se reproduire deux années consécutives.

A10.08 - JOURS FERIES - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les dispositions conventionnelles applicables pour le 1^{er} Mai et les autres jours fériés sont celles fixées aux articles 11.01.1, 11.01.2, 11.01.3.1, 11.01.3.2 et 11.01.3.3 de la présente Convention. Leur sont également applicables les dispositions de l'article 11.03 relatives aux congés pour événements familiaux.

A10.09 - REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire de l'assistant familial est d'un jour ; dans la mesure du possible, ce repos est pris.

Si l'assistant familial continue à assurer la garde de l'enfant placé pendant le repos hebdomadaire fixé ci-dessus, il percevra, par dérogation à l'article A10.06, une indemnité fixée forfaitairement à 10 points par repos hebdomadaire non pris.

Au cours de chaque trimestre civil, trois repos hebdomadaires au moins devront être pris par l'assistant familial. Ces trois jours comprendront au minimum un dimanche. Si ces trois jours ne sont pas consécutifs, ils devront comprendre au moins deux dimanches.

A10.10 - ABSENCE DE L'ENFANT

Lorsqu'un enfant placé est absent, l'assistant familial continue à percevoir la même rémunération pendant la période définie au contrat d'accueil.

A10.11 - INDEMNITE D'ATTENTE

Lorsque l'employeur est momentanément en mesure de ne confier aucun enfant à un assistant familial, celui-ci a droit à une indemnité journalière d'attente sous réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui et conformément à son agrément.

Cette indemnité d'attente est égale à 2,8 fois le SMIC horaire par jour.

Cette disposition n'est applicable qu'aux assistants familiaux qui justifient d'une ancienneté de trois mois au moins au service de l'employeur.

Si l'employeur n'a pas confié pendant 4 mois consécutifs d'enfant à un assistant familial, il est tenu soit de recommencer à lui verser la totalité de son salaire à l'issue de cette période soit de lui adresser la lettre recommandée de licenciement.

L'employeur ne peut toutefois adresser cette lettre qu'après avoir convoqué par écrit et reçu l'assistant familial à un entretien au cours duquel il lui indique le motif pour lequel il ne lui confie plus d'enfants.

L'employeur est, en outre tenu d'indiquer ce motif dans la lettre de licenciement.

A10.12 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre qu'une faute grave, il sera fait application du Titre 15. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois ou, si elle lui est plus favorable, la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

A10.13 - INDEMNITE D'ENTRETIEN

L'indemnité d'entretien est fixée par jour et par enfant placé à 3,5 fois le Minimum Garanti prévu à l'article L.141-8 du Code du Travail.

Les fournitures, dont la nature est précisée dans le contrat d'accueil, sont prises en charge par l'établissement ou le service.

A10.14 - ARRET DE TRAVAIL

Lorsque, en raison de la maladie de l'assistant familial, celui-ci et la famille d'accueil ne peuvent plus assurer la garde de l'enfant (ou des enfants) confié(s), il sera fait application du

Titre XIII au vu du certificat d'arrêt de travail. La garde de l'enfant est alors assumée par l'établissement.

A10.15 - MANDATS

Les titres II et III de la présente Convention sont applicables aux assistants familiaux concernés par la présente Annexe.

A10.16 - SITUATIONS INDIVIDUELLES PLUS FAVORABLES

La présente Annexe ne peut porter atteinte à des situations individuelles plus favorables. »

Article 21:

Les dispositions des articles 7 à 12 et 14 à 16 de l'avenant n°2002-02 du 25 mars 2002 sont restaurées comme suit :

ARTICLE 7 : Modalités d'application du présent avenant

Les personnels en place à la date d'application du présent avenant sont reclassés dans les conditions fixées en annexe au présent avenant, ledit reclassement étant effectué sur la base de la situation réelle des salariés à la date d'application de l'avenant fixée à l'article 16.

Toutefois, ce reclassement s'effectue suivant les modalités ci-dessous :

- Au 1^{er} juillet 2003, chaque salarié est reclassé avec un coefficient provisoire d'une durée d'un an, auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les compléments encadrement, diplôme et métier, la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière pour moitié. Ce reclassement provisoire assure à chaque salarié une rémunération au moins égale à la moyenne de la somme de la rémunération actuelle et de la rémunération de reclassement. Cependant, les salariés bénéficiant au 1^{er} juillet 2003 d'une indemnité différentielle sont reclassés définitivement à cette même date.
- Au 1^{er} juillet 2004, chaque salarié bénéficiant d'un coefficient provisoire est reclassé définitivement au coefficient de son regroupement de métier avec le cas échéant les compléments encadrement, diplôme et métier, auxquels s'ajoutent s'il y a lieu la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière en totalité.
- S'agissant des médecins, pharmaciens et biologistes, le montant de la prime décentralisée est égal à 2,5 % à compter du 1^{er} juillet 2003 et à 5 % à compter du 1^{er} juillet 2004.

Des tableaux de ce reclassement sont annexés au présent avenant permettant le reclassement de chaque salarié quelle que soit sa position salariale dans la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 actuelle.

Lorsque les salariés sont maintenus provisoirement dans un échelon au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, alors qu'ils auraient dû être classés à l'échelon supérieur, leur reclassement s'effectue après les avoir positionnés à l'échelon supérieur qui aurait dû être le leur s'ils n'avaient pas été maintenus provisoirement dans un échelon inférieur.

Pour les salariés cadres bénéficiant de points au titre de l'ancienneté et/ou de la technicité, conformément aux règles de promotion prévues à l'article 08.02.2 ancien, il est procédé à une conversion de ces points (ancienneté et technicité) en pourcentage

d'ancienneté et/ou de majoration spécifique, en divisant lesdits points par le coefficient des salariés avant reclassement.

ARTICLE 8 : Indemnité de carrière.

Il est créé une indemnité de carrière qui a pour objet de garantir, si nécessaire, à chaque salarié, pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir, sur la base d'une carrière théorique de 40 ans, une rémunération égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel.

Ce mécanisme a pour effet de compenser, pour les personnels en place au moment du reclassement, les effets d'une répartition différente de la même masse salariale sur la carrière.

Cette indemnité de carrière présente les caractères suivants :

- Elle est fixée en points.
- Elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière.
- En cas de promotion, l'incidence de celle-ci réduit d'autant le montant de l'indemnité de carrière.
- Le salarié en conserve le bénéfice dans l'hypothèse d'exercice dans différents établissements appliquant la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Le montant de l'indemnité de carrière est déterminé sur la base d'un temps complet dans une annexe au présent avenant pour chaque emploi, chaque grille indiciaire ou coefficient en tenant compte de l'ancienneté.

Elle est réduite à due proportion pour les temps partiels.

Elle est donc fixée au niveau national pour l'ensemble des salariés en tenant compte de leur positionnement dans les grilles de rémunération au jour de l'application du présent avenant.

Son montant a été déterminé en comparant les déroulements de carrière respectifs dans l'ancien et le nouveau dispositif.

Pour cette comparaison, ont été pris en compte dans l'ancien dispositif les éléments suivants :

- le salaire indiciaire intégrant l'indemnité de solidarité,
- les primes, indemnités et bonifications indiciaires inhérentes à certains emplois,
- pour les cadres administratifs de gestion et de direction, le coefficient de base majoré de la technicité et de l'ancienneté et des points de majoration forfaitaire,
- pour les médecins, pharmaciens, biologistes, l'indemnité mensuelle brute de 2400 francs prévue par l'avenant n° 2001-02,
- pour les sages-femmes, la prime indiciaire mensuelle de 35 points prévue par l'avenant n°2001-01,
- l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21 %, quel que soit le secteur,
- la prime d'assiduité et de ponctualité de 7,5 % pour les salariés bénéficiaires.

De ce salaire, sont extraits 5 % soit un montant égal à la prime décentralisée.

Dans le nouveau dispositif, ont été pris en compte les éléments suivants :

- le coefficient de référence,
- les compléments de rémunération liés à l'exercice de fonctions d'encadrement, à la possession de diplôme de spécialisation ou au métier lui-même,
- la prime d'ancienneté de 1 % par an, limitée à 30 %,
- pour les personnels cadres, la majoration spécifique de 1 % par an, limitée à 20 %,

Cette comparaison s'effectue à compter de la date d'application du présent avenant, en tenant compte de la totalité des années restant à parcourir jusqu'au terme de la carrière complète de 40 ans.

Le montant ainsi déterminé est lissé et ramené à une base moyenne mensuelle.

ARTICLE 9 : Indemnité différentielle

L'indemnité différentielle a pour objet d'assurer, si nécessaire, à chaque salarié au moment de son reclassement un niveau de rémunération équivalant à celui dont il bénéficiait antérieurement dès lors que ce résultat ne serait pas atteint en tenant compte des nouveaux éléments de rémunération et de l'indemnité de carrière.

Cette indemnité différentielle présente les caractères suivants :

- elle est fixée en euros courants,
- elle est versée mensuellement,
- elle se résorbe au fur et à mesure des augmentations générales et individuelles et disparaît dès lors que celles-ci portent le niveau de rémunération à hauteur de celui dont les personnels bénéficiaient sur les bases de l'ancien dispositif.

Le montant de l'indemnité différentielle doit être déterminé en comparant la rémunération conventionnelle acquise le dernier mois complet précédant l'application du nouveau dispositif de rémunération et la rémunération due en application du présent avenant.

Cette comparaison doit être effectuée en tenant compte, d'une part, des mêmes éléments que ceux ayant servi à la détermination de l'indemnité de carrière, et d'autre part, de l'indemnité de carrière.

Elle est donc fixée au niveau national pour l'ensemble des salariés en tenant compte de leur positionnement dans les grilles de rémunération au jour de l'application du présent avenant fixé à l'article 16.

ARTICLE 10 : Situation particulière

La prime décentralisée ne peut se cumuler avec aucune autre prime conventionnelle ou contractuelle ayant le même objet.

ARTICLE 11 : Intégration de l'indemnité de solidarité

L'indemnité de solidarité instaurée dans le cadre de la réduction du temps de travail (avenants n° 99-01 du 02 février 1999 modifié par ses quatre additifs et n° 2000-02 du 12 avril 2000) est intégrée dans le nouveau dispositif de rémunération à compter de la date d'application du présent avenant fixée à l'article 16.

ARTICLE 12 : Neutralisation de l'ancienneté

A compter de la date d'application du présent avenant fixée à l'article 16, les mesures conventionnelles relatives à la neutralisation de l'ancienneté sont supprimées.
Sont concernés les salariés dont l'application de la neutralisation est en cours ainsi que les salariés qui n'ont pas encore fait l'objet de son application.

Lors du reclassement d'un salarié au titre du présent avenant, l'échelon ou le pourcentage d'ancienneté pris en compte est celui auquel il aurait accédé sans la neutralisation de l'ancienneté.

En outre, dans cet échelon ou ce pourcentage d'ancienneté, l'ancienneté est majorée pour les salariés concernés de leur période réelle de neutralisation.

A compter de la date d'application du présent avenant fixée à l'article 16, il est mis fin aux dispositions prévues à l'article 3 de l'avenant n° 2001-03 du 20 février 2001.

ARTICLE 14 : Comité de suivi

Un comité de suivi est mis en place composé paritairement des signataires du présent avenant.

Ce comité est chargé d'établir les tableaux de reclassement des personnels en place à la date d'application du présent avenant.

En outre, il peut, notamment, être saisi pour avis, en cas de difficultés particulières liées à l'application dudit avenant, sans préjudice des attributions de la Commission prévues à l'article 01.07.2.

Plus généralement, il suit sa mise en œuvre.

ARTICLE 15 : Financement du présent avenant

Afin d'assurer le financement des conséquences de l'application du présent avenant, et dans le cadre de la parité avec la Fonction Publique Hospitalière, les crédits affectés dans la Fonction Publique Hospitalière aux protocoles des 13 et 14 mars 2000 et du 14 mars 2001 sont accordés, pour un même montant global en pourcentage de la masse salariale, aux établissements adhérents de la FEHAP.

Dès l'année 2002, les crédits seront accordés aux établissements et valorisés et préservés en vue d'être dédiés exclusivement au financement des mesures d'application du présent avenant.

Ces crédits seront comptabilisés en charges dans le compte de résultat de l'année 2002 et constitueront une provision affectée aux financements des mesures d'application du présent avenant dès 2003.

ARTICLE 16 : Date d'application

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L.314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles, au 1er juillet 2003.

A défaut d'agrément à cette date, il prend effet le premier jour du mois suivant l'agrément.

S'agissant des dispositions de l'annexe n° II à la Convention Collective, celles-ci ne prendront effet qu'après accord de l'AGIRC.

Article 22 : Modalités d'application de la prime d'ancienneté et du complément de rémunération technicité

Article 22.1 : Principes

Modalités d'application de la prime d'ancienneté

Les modalités d'évolution de la prime d'ancienneté mises en place par l'Avenant n°2002-02 du 25 mars 2002 cessent de s'appliquer au jour de l'application de la présente recommandation et les salariés ne peuvent donc continuer à évoluer sur ce dispositif.

Les dispositions relatives à l'augmentation de sept points du plafond de la prime d'ancienneté ne s'appliquent qu'à l'ancienneté acquise ou reprise à compter de la date d'application de la présente recommandation.

Les salariés, dont la prime d'ancienneté, au jour de l'application de la présente recommandation, est comprise entre 0% et 29 %, sont reclassés en tenant compte d'une part, de l'ancienneté correspondant à leur pourcentage de prime d'ancienneté et, d'autre part, de la date d'obtention de ce pourcentage.

Ces deux éléments déterminent leur nouvelle prime d'ancienneté ainsi que la date de passage au pourcentage supérieur de cette prime.

Par dérogation au principe énoncé ci-dessus, les salariés visés à l'alinéa précédent, dont le pourcentage de prime d'ancienneté acquis au jour de l'application de la présente recommandation, est supérieur au pourcentage de prime d'ancienneté de reclassement, conservent le pourcentage de prime d'ancienneté qu'ils avaient acquis. Ces salariés conservent ce pourcentage, jusqu'à ce qu'ils accèdent, dans le nouveau dispositif, à un pourcentage supérieur de prime d'ancienneté. La date de passage à ce pourcentage supérieur tient compte du pourcentage de prime d'ancienneté conservée et de sa date d'obtention.

Les salariés, dont la prime d'ancienneté, au jour de l'application de la présente recommandation, est égale à 30% depuis moins de 12 mois, conservent l'ancienneté acquise depuis l'obtention des 30%.

Cette ancienneté conservée détermine la date de déclenchement des évolutions futures de la prime d'ancienneté.

Les salariés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté, au jour de l'application de la présente recommandation, égale à 30% depuis 12 mois ou plus, bénéficient d'une prime d'ancienneté de 31% à la date d'application de la présente recommandation.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 08.01.6.1 de la CCN 51, ils bénéficient d'une prime d'ancienneté égale à :

- 32% deux ans après la date d'application de la présente recommandation patronale,
- 33% quatre ans après la date d'application de la présente recommandation patronale,
- 34% six ans après la date d'application de la présente recommandation patronale,
- 35% sept ans après la date d'application de la présente recommandation patronale,
- 36% huit ans après la date d'application de la présente recommandation patronale,
- 37% neuf ans après la date d'application de la présente recommandation patronale.

Modalités d'application du complément technicité

Les modalités d'évolution de la majoration spécifique mises en place par l'Avenant n°2002-02 du 25 mars 2002 cessent de s'appliquer au jour de l'application de la présente recommandation et les salariés ne peuvent donc continuer à évoluer sur ce dispositif.

Les salariés cadres sont reclassés, au jour de l'application de la présente recommandation, en tenant compte d'une part, de la durée d'expérience correspondant au pourcentage de majoration spécifique et, d'autre part, de la date d'obtention de ce pourcentage. Ces deux éléments déterminent leur positionnement dans un échelon cadre, le pourcentage de technicité afférent à cet échelon, ainsi que la date de passage à l'échelon supérieur.

Par dérogation au principe énoncé ci-dessus :

- les cadres dont le pourcentage de majoration spécifique, au jour de l'application de la présente recommandation, est supérieur au pourcentage de technicité correspondant à leur échelon de reclassement, conservent le pourcentage de majoration spécifique qu'ils avaient acquis. Ces salariés cadres conservent ce pourcentage jusqu'à ce qu'ils accèdent à l'échelon supérieur. La date de passage à l'échelon supérieur tient compte du pourcentage de majoration spécifique conservé et de sa date d'obtention.

- les cadres dont le pourcentage de majoration spécifique, au jour de l'application de la présente recommandation, est inférieur au pourcentage de technicité correspondant à leur échelon de reclassement, accèdent au pourcentage de technicité correspondant à leur échelon de reclassement dès lors qu'ils sont restés douze mois au moins au pourcentage de majoration spécifique anciennement détenu.

Article 22.2 : Tableaux de reclassement

Les tableaux de reclassement ci-dessous constituent la déclinaison des principes fixés à l'article 22.1 de la présente recommandation.

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 0% depuis	Application de l'ancienneté de 1% en	Application de l'ancienneté de 2% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 1% depuis	Application de l'ancienneté de 2% en	Application de l'ancienneté de 3% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 2% depuis	Application de l'ancienneté de 3% en	Application de l'ancienneté de 4% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 3% depuis	Application de l'ancienneté de 4% en	Application de l'ancienneté de 5% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 4% depuis	Application de l'ancienneté de 5% en	Application de l'ancienneté de 6% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 5% depuis	Application de l'ancienneté de 6% en	Application de l'ancienneté de 7% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 6% depuis	Application de l'ancienneté de 7% en	Application de l'ancienneté de 8% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 7% depuis	Application de l'ancienneté de 8% en	Application de l'ancienneté de 9% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 8% depuis	Application de l'ancienneté de 9% en	Application de l'ancienneté de 12% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 9% depuis	Application de l'ancienneté de 12% en	Application de l'ancienneté de 15% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2018
février 2012	février 2015	février 2018
mars 2012	mars 2015	mars 2018
avril 2012	avril 2015	avril 2018
mai 2012	mai 2015	mai 2018
juin 2012	juin 2015	juin 2018
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2018
août 2012	août 2015	août 2018
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2018

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 10% depuis	Application de l'ancienneté de 12% en	Application de l'ancienneté de 15% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2017
février 2012	février 2014	février 2017
mars 2012	mars 2014	mars 2017
avril 2012	avril 2014	avril 2017
mai 2012	mai 2014	mai 2017
juin 2012	juin 2014	juin 2017
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2017
août 2012	août 2014	août 2017
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2017

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 11% depuis	Application de l'ancienneté de 12% en	Application de l'ancienneté de 15% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 12% depuis	Application de l'ancienneté de 15% en	Application de l'ancienneté de 18% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2018
février 2012	février 2015	février 2018
mars 2012	mars 2015	mars 2018
avril 2012	avril 2015	avril 2018
mai 2012	mai 2015	mai 2018
juin 2012	juin 2015	juin 2018
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2018
août 2012	août 2015	août 2018
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2018

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 13% depuis	Application de l'ancienneté de 15% en	Application de l'ancienneté de 18% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2017
février 2012	février 2014	février 2017
mars 2012	mars 2014	mars 2017
avril 2012	avril 2014	avril 2017
mai 2012	mai 2014	mai 2017
juin 2012	juin 2014	juin 2017
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2017
août 2012	août 2014	août 2017
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2017

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 14% depuis	Application de l'ancienneté de 15% en	Application de l'ancienneté de 18% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 15% depuis	Application de l'ancienneté de 18% en	Application de l'ancienneté de 21% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2018
février 2012	février 2015	février 2018
mars 2012	mars 2015	mars 2018
avril 2012	avril 2015	avril 2018
mai 2012	mai 2015	mai 2018
juin 2012	juin 2015	juin 2018
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2018
août 2012	août 2015	août 2018
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2018

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 16% depuis	Application de l'ancienneté de 18% en	Application de l'ancienneté de 21% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2017
février 2012	février 2014	février 2017
mars 2012	mars 2014	mars 2017
avril 2012	avril 2014	avril 2017
mai 2012	mai 2014	mai 2017
juin 2012	juin 2014	juin 2017
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2017
août 2012	août 2014	août 2017
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2017

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 17% depuis	Application de l'ancienneté de 18% en	Application de l'ancienneté de 21% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 18% depuis	Application de l'ancienneté de 21% en	Application de l'ancienneté de 24% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2018
février 2012	février 2015	février 2018
mars 2012	mars 2015	mars 2018
avril 2012	avril 2015	avril 2018
mai 2012	mai 2015	mai 2018
juin 2012	juin 2015	juin 2018
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2018
août 2012	août 2015	août 2018
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2018

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 19% depuis	Application de l'ancienneté de 21% en	Application de l'ancienneté de 24% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2017
février 2012	février 2014	février 2017
mars 2012	mars 2014	mars 2017
avril 2012	avril 2014	avril 2017
mai 2012	mai 2014	mai 2017
juin 2012	juin 2014	juin 2017
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2017
août 2012	août 2014	août 2017
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2017

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 20% depuis	Application de l'ancienneté de 21% en	Application de l'ancienneté de 24% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 21% depuis	Application de l'ancienneté de 24% en	Application de l'ancienneté de 27% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2018
février 2012	février 2015	février 2018
mars 2012	mars 2015	mars 2018
avril 2012	avril 2015	avril 2018
mai 2012	mai 2015	mai 2018
juin 2012	juin 2015	juin 2018
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2018
août 2012	août 2015	août 2018
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2018

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 22% depuis	Application de l'ancienneté de 24% en	Application de l'ancienneté de 27% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2017
février 2012	février 2014	février 2017
mars 2012	mars 2014	mars 2017
avril 2012	avril 2014	avril 2017
mai 2012	mai 2014	mai 2017
juin 2012	juin 2014	juin 2017
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2017
août 2012	août 2014	août 2017
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2017

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 23% depuis	Application de l'ancienneté de 24% en	Application de l'ancienneté de 27% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 24% depuis	Application de l'ancienneté de 27% en	Application de l'ancienneté de 30% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2018
février 2012	février 2015	février 2018
mars 2012	mars 2015	mars 2018
avril 2012	avril 2015	avril 2018
mai 2012	mai 2015	mai 2018
juin 2012	juin 2015	juin 2018
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2018
août 2012	août 2015	août 2018
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2018

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 25% depuis	Application de l'ancienneté de 27% en	Application de l'ancienneté de 30% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2017
février 2012	février 2014	février 2017
mars 2012	mars 2014	mars 2017
avril 2012	avril 2014	avril 2017
mai 2012	mai 2014	mai 2017
juin 2012	juin 2014	juin 2017
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2017
août 2012	août 2014	août 2017
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2017

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 26% depuis	Application de l'ancienneté de 27% en	Application de l'ancienneté de 30% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 27% depuis	Application de l'ancienneté de 30% en	Application de l'ancienneté de 31% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2016
février 2012	février 2015	février 2016
mars 2012	mars 2015	mars 2016
avril 2012	avril 2015	avril 2016
mai 2012	mai 2015	mai 2016
juin 2012	juin 2015	juin 2016
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2016
août 2012	août 2015	août 2016
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2016

Évolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 28% depuis	Application de l'ancienneté de 30% en	Application de l'ancienneté de 31% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2014
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2015
février 2012	février 2014	février 2015
mars 2012	mars 2014	mars 2015
avril 2012	avril 2014	avril 2015
mai 2012	mai 2014	mai 2015
juin 2012	juin 2014	juin 2015
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2015
août 2012	août 2014	août 2015
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2015
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2015
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2015

Évolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 29% depuis	Application de l'ancienneté de 30% en	Application de l'ancienneté de 31% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Évolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 30% depuis	Application de l'ancienneté de 31% en	Application de l'ancienneté de 32% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2014
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2015
février 2012	février 2013	février 2015
mars 2012	mars 2013	mars 2015
avril 2012	avril 2013	avril 2015
mai 2012	mai 2013	mai 2015
juin 2012	juin 2013	juin 2015
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2015
août 2012	août 2013	août 2015
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2015
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2015
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2015

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 30% et ceci depuis au moins 12 mois et plus	Application de l'ancienneté *de 31% le	Application de l'ancienneté *de 32% le	Application de l'ancienneté *de 33% le	Application de l'ancienneté *de 34% le	Application de l'ancienneté *de 35% le	Application de l'ancienneté *de 36% le	Application de l'ancienneté *de 37% le
	02 décembre 2012	02 décembre 2014	02 décembre 2016	02 décembre 2018	02 décembre 2019	02 décembre 2020	02 décembre 2021

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

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application du complément technicité

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 0% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 5% en	Obtention du taux de 10% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2019
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2020
février 2012	février 2015	février 2020
mars 2012	mars 2015	mars 2020
avril 2012	avril 2015	avril 2020
mai 2012	mai 2015	mai 2020
juin 2012	juin 2015	juin 2020
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2020
août 2012	août 2015	août 2020
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2020
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2020
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2020

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 1% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 5% en	Obtention du taux de 10% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2018
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2019
février 2012	février 2014	février 2019
mars 2012	mars 2014	mars 2019
avril 2012	avril 2014	avril 2019
mai 2012	mai 2014	mai 2019
juin 2012	juin 2014	juin 2019
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2019
août 2012	août 2014	août 2019
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2019
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2019
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2019

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 2% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 5% en	Obtention du taux de 10% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2018
février 2012	février 2013	février 2018
mars 2012	mars 2013	mars 2018
avril 2012	avril 2013	avril 2018
mai 2012	mai 2013	mai 2018
juin 2012	juin 2013	juin 2018
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2018
août 2012	août 2013	août 2018
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2018

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 3% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 5% en	Obtention du taux de 10% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2017
février 2012	février 2013	février 2017
mars 2012	mars 2013	mars 2017
avril 2012	avril 2013	avril 2017
mai 2012	mai 2013	mai 2017
juin 2012	juin 2013	juin 2017
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2017
août 2012	août 2013	août 2017
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2017

* Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application du complément technicité

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 4% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 5% en	Obtention du taux de 10% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 5% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 10% en	Obtention du taux de 15% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2019
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2020
février 2012	février 2015	février 2020
mars 2012	mars 2015	mars 2020
avril 2012	avril 2015	avril 2020
mai 2012	mai 2015	mai 2020
juin 2012	juin 2015	juin 2020
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2020
août 2012	août 2015	août 2020
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2020
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2020
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2020

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 6% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 10% en	Obtention du taux de 15% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2018
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2019
février 2012	février 2014	février 2019
mars 2012	mars 2014	mars 2019
avril 2012	avril 2014	avril 2019
mai 2012	mai 2014	mai 2019
juin 2012	juin 2014	juin 2019
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2019
août 2012	août 2014	août 2019
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2019
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2019
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2019

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 7% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 10% en	Obtention du taux de 15% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2018
février 2012	février 2013	février 2018
mars 2012	mars 2013	mars 2018
avril 2012	avril 2013	avril 2018
mai 2012	mai 2013	mai 2018
juin 2012	juin 2013	juin 2018
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2018
août 2012	août 2013	août 2018
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2018

* Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention,
199

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application du complément technicité

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 8% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 10% en	Obtention du taux de 15% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2017
février 2012	février 2013	février 2017
mars 2012	mars 2013	mars 2017
avril 2012	avril 2013	avril 2017
mai 2012	mai 2013	mai 2017
juin 2012	juin 2013	juin 2017
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2017
août 2012	août 2013	août 2017
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2017

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 9% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 10% en	Obtention du taux de 15% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 10% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 15% en	Obtention du taux de 20% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2020
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2021
février 2012	février 2015	février 2021
mars 2012	mars 2015	mars 2021
avril 2012	avril 2015	avril 2021
mai 2012	mai 2015	mai 2021
juin 2012	juin 2015	juin 2021
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2021
août 2012	août 2015	août 2021
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2021
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2021
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2021

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 11% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 15% en	Obtention du taux de 20% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2019
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2020
février 2012	février 2014	février 2020
mars 2012	mars 2014	mars 2020
avril 2012	avril 2014	avril 2020
mai 2012	mai 2014	mai 2020
juin 2012	juin 2014	juin 2020
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2020
août 2012	août 2014	août 2020
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2020
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2020
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2020

* Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.
200

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application du complément technicité

Evolution du complément technicité *		
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 12% depuis	Application du taux complément de technicité de 15% en	Obtention du taux de 20% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2018
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2019
février 2012	février 2013	février 2019
mars 2012	mars 2013	mars 2019
avril 2012	avril 2013	avril 2019
mai 2012	mai 2013	mai 2019
juin 2012	juin 2013	juin 2019
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2019
août 2012	août 2013	août 2019
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2019
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2019
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2019

Evolution du complément technicité *		
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 13% depuis	Application du taux complément de technicité de 15% en	Obtention du taux de 20% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2018
février 2012	février 2013	février 2018
mars 2012	mars 2013	mars 2018
avril 2012	avril 2013	avril 2018
mai 2012	mai 2013	mai 2018
juin 2012	juin 2013	juin 2018
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2018
août 2012	août 2013	août 2018
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2018

Evolution du complément technicité *		
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 14% depuis	Application du taux complément de technicité de 15% en	Obtention du taux de 20% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2017
février 2012	février 2013	février 2017
mars 2012	mars 2013	mars 2017
avril 2012	avril 2013	avril 2017
mai 2012	mai 2013	mai 2017
juin 2012	juin 2013	juin 2017
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2017
août 2012	août 2013	août 2017
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2017

Evolution du complément technicité *	
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 15% depuis	Application du taux complément de technicité de 20% en
décembre 2011	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2016
février 2012	février 2016
mars 2012	mars 2016
avril 2012	avril 2016
mai 2012	mai 2016
juin 2012	juin 2016
juillet 2012	juillet 2016
août 2012	août 2016
septembre 2012	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2016

* Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.

Evolution du complément technicité *	
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 16% depuis	Application du taux complément de technicité de 20% en
décembre 2011	décembre 2014
janvier 2012	janvier 2015
février 2012	février 2015
mars 2012	mars 2015
avril 2012	avril 2015
mai 2012	mai 2015
juin 2012	juin 2015
juillet 2012	juillet 2015
août 2012	août 2015
septembre 2012	septembre 2015
octobre 2012	octobre 2015
novembre 2012	novembre 2015

Evolution du complément technicité *	
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 17% depuis	Application du taux complément de technicité de 20% en
décembre 2011	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2014
février 2012	février 2014
mars 2012	mars 2014
avril 2012	avril 2014
mai 2012	mai 2014
juin 2012	juin 2014
juillet 2012	juillet 2014
août 2012	août 2014
septembre 2012	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2014

Evolution du complément technicité *	
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 18% depuis	Application du taux complément de technicité de 20% en
décembre 2011	décembre 2012
janvier 2012	janvier 2013
février 2012	février 2013
mars 2012	mars 2013
avril 2012	avril 2013
mai 2012	mai 2013
juin 2012	juin 2013
juillet 2012	juillet 2013
août 2012	août 2013
septembre 2012	septembre 2013
octobre 2012	octobre 2013
novembre 2012	novembre 2013

Evolution du complément technicité *	
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 19% depuis	Application du taux complément de technicité de 20% en
décembre 2011	décembre 2012
janvier 2012	janvier 2013
février 2012	février 2013
mars 2012	mars 2013
avril 2012	avril 2013
mai 2012	mai 2013
juin 2012	juin 2013
juillet 2012	juillet 2013
août 2012	août 2013
septembre 2012	septembre 2013
octobre 2012	octobre 2013
novembre 2012	novembre 2013

* Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application du complément technicité

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 20% depuis	
décembre 2011	Maintien du taux complément de technicité à 20% au 02 décembre 2012
janvier 2012	
février 2012	
mars 2012	
avril 2012	
mai 2012	
juin 2012	
juillet 2012	
août 2012	
septembre 2012	
octobre 2012	
novembre 2012	

Article 23 : Date d'application

La présente recommandation patronale entre en vigueur le 02 décembre 2012.

Il est expressément convenu que son entrée en vigueur est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

La FEHAP considère, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable de permettre qu'une même recommandation puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

La présente recommandation prendra effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L.314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Fait à Paris, le 04 septembre 2012

La Fédération des Etablissements
Hospitaliers et d'Aide à la Personne
Privés non lucratifs
Le Directeur Général