



**FEDERATION CGT SANTE ACTION SOCIALE**

---

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

*(Modifiée en dernier lieu par avenant no 268 du 29/5/2000 agréé par arrêté du 18/9/2000, JO 27/9/2000 )*

Signataires :

**Organisation(s) patronale(s) :**

Syndicat général des Organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (S.O.P.) ;  
Syndicat national des Associations pour la Sauvegarde de l'enfant à l'adulte (S.N.A.S.E.A.) ;  
Syndicat national des Associations de Parents d'Enfants inadaptés (S.N.A.P.E.I.) ;

Constituant :

la Fédération des Syndicats nationaux d'Employeurs des Établissements et Services pour Personnes Inadaptées et Handicapées.

**Syndicat(s) de salariés :**

Fédération nationale des Syndicats chrétiens santé - services sociaux : C.F.T.C. (adhésion du 30 mars 1977) ;  
Syndicat général - Enfance inadaptée C.F.T.C. ;  
Fédération nationale de l'Action Sociale F.O. ;  
Fédération de la Santé et de l'Action Sociale C.G.T. ;  
Confédération française démocratique du Travail C.F.D.T.,  
Fédération des Services de Santé et sociaux ;  
Syndicat national des Cadres du Secteur Sanitaire et Social.

# SOMMAIRE

<b>I. - DISPOSITIONS PERMANENTES</b>			
<b>I. - REGLES GENERALES</b>	1	<b>ANNEXE 1</b>	25
Champ d'application professionnel		Salaires – Majorations familiales de salaire et de coefficient – Avantages en nature – Frais professionnels	
Durée – Résiliation – Révision - Effets		Accord sur les objectifs de formation	
Intermittent et temporaire			
Adhésion			
<b>II. - LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL</b>	5	<b>ANNEXE 1bis</b>	30
Liberté d'opinion - Exercice du droit syndical		Dispositions particulières aux personnels relevant de la convention collective participant à l'encadrement de camps et de colonies de vacances, classes de neige et mer, transferts d'établissement.	
Infraction liberté d'opinion et la liberté syndicale - Délégués du personnel - Comité d'Entreprise - Conseil d'Etablissement - CHSCT			
<b>III. – RECRUTEMENT ET LICENCIEMENT</b>	9	<b>ANNEXE 2</b>	32
Embauche – Période d'essai – Emploi durée déterminée – Rupture contrat – Délai-congé – Indemnité licenciement – Départ retraite – Licenciement pour suppressions d'emploi		Dispositions particulières au personnel non cadre, d'administration et de gestion	
			40
<b>IV. – EXECUTION CONTRAT DE TRAVAIL</b>	12	<b>ANNEXE 3</b>	62
Durée hebdomadaire et conditions de travail.		Dispositions particulières au personnel éducatif, pédagogique et social. - Ecoles d'éducateurs, moniteurs éducateurs et jardinières d'enfants.	
Repos hebdomadaire - Congés payés annuels - Jours fériés – Congés familiaux et exceptionnels - Congés éducation ouvrière - Congés maladie - Congés accident de travail et maladie professionnelle.			
Congés pour périodes militaires – Absences		<b>ANNEXE 4</b>	68
Congés maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation		Dispositions personnel paramédical	
Exécution du service et devoirs du personnel			
Promotion sociale et perfectionnement		<b>ANNEXE 5</b>	72
Discipline – Hygiène et sécurité		Dispositions personnels sces généraux.	
<b>V. – REMUNERATION DU TRAVAIL</b>	19	<b>ANNEXE 6</b>	88
Salaire et indemnités – salaire minimum garanti – Classement fonctionnel – Majorations d'ancienneté – Changement de catégorie temporaire - Frais professionnels – Régime de retraite complémentaire et de prévoyance – Avantages accessoires : logement - nourriture.		Dispositions particulières au personnels des IRTS, centres de formation et instituts de formation.	
<b>VI. - DISPOSITIONS SPECIALES CADRES</b>	22	<b>ANNEXE 7</b>	90
Dispositions regroupées à l'annexe VI		Dispositions personnel éducatif en situation temporaire d'emploi salarié.	
<b>VI. CONCILIATION ET ARBITRAGE</b>	22	<b>ANNEXE 8</b>	98
Commission nationale paritaire conciliation		Dispositions particulières aux personnels des établissements et services pour déficients auditifs et visuels, non cadres.	
<b>VII. MESURES TRANSITOIRES</b>	23	<b>ANNEXE 9</b>	104
Intégrations - Reclassements		Dispositions non cadres établissements et services personnes handicapées adultes	
<b>III. – TEXTES COMPLEMENTAIRES</b>			116
		Accord de branche 11/3/96 et 1/4/99	119
		Accord de branche 3/4/01	132
		Accord cadre RTT 12/3/99	135
		Protocole Accord Contrat solidarité 8/4/82	144
		Protocole Formation Professionnelle 29/4/85	145
		Accord UNIFED Travail de nuit 17/4/02	149

**Dispositions permanentes**  
**TITRE PREMIER**  
**Règles générales**

**Article 1 - Champ d'application**

*(Modifié en dernier lieu par avenant no 282 du 22 octobre 2002, agréé par arrêté du 16 décembre 2002, JO 26 décembre 2002)*

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

La présente Convention s'applique aux établissements et services et aux directions générales et/ou sièges sociaux des organismes agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales et médico-sociales (en particulier : loi no 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, modifiée par la loi no 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et loi no 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions) et notamment dans les missions :

- de protection sociale et judiciaire de l'enfance et de la jeunesse,
- auprès des mineurs et des adultes handicapés,
- auprès de la famille,
- d'aide et d'accompagnement des personnes en difficulté sociale,
- de soins à caractère médico-social,
- auprès des personnes âgées handicapées,
- de formation en travail social,

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

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

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

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

80.3Z - : Enseignement supérieur : Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assumer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation (article 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions no 98-657 du 29 juillet 1998).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

85.3H - : aide par le travail, notamment :

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

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

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

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

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

91.1A - : Organisations patronales ou paritaires :

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

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

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

Pour les codes 85.3 A, 85.3 B, 85.3 K, les établissements et services concernés sont ceux visés par (2) :

- a) la loi du 24 juillet 1889 sur la protection des enfants maltraités ou moralement abandonnés ;
- b) l'arrêté modifié du 25 avril 1942 pour l'éducation et l'enseignement spécialisé des mineurs déficients auditifs ou visuels ;
- c) la loi du 5 juillet 1944, article 1, visant les établissements ou services habilités à recevoir des mineurs délinquants ou en danger, placés par décision du juge ;
- d) l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante ;
- e) le décret modifié du 9 mars 1956, relatif aux établissements privés de cure et de prévention pour les soins aux assurés sociaux en ce qui concerne les annexes 24, 24 bis, 24 ter, 24 quater, 32 et 32 bis ;
- f) le Code de la Famille, titre III, chapitre VI et l'arrêté modifié du 7 juillet 1957 visant les établissements et services pour l'enfance inadaptée ayant passé convention pour recevoir des mineurs au titre de l'aide sociale aux infirmes, aveugles et grands infirmes ;
- g) l'ordonnance du 23 décembre 1958, le décret du 7 janvier 1959 et la loi du 4 juin 1970 relatifs à la protection de l'enfance en danger ;
- h) les articles 375 à 382 du Code Civil en application du décret du 21 septembre 1959 et de l'arrêté du 13 août 1960 visant les organismes privés appelés à concourir à l'exécution des mesures d'assistance éducative et habilités ;
- i) l'arrêté du 4 juillet 1972 relatif aux clubs et équipes de prévention, pris pour l'application du décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger.
- j) (Ajouté par l'avenant no 282 du 22 octobre 2002 agréé par arrêté du 16 décembre 2002, JO 26 décembre 2002) l'article 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, du 29 juillet 1998 modifiant l'article 29 de la loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.

## **Article 2 - Durée, résiliation**

*(Remplacé par avenant no 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985)*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

## **Article 3 - Révision**

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

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

#### **Article 4 - Effets**

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

#### **Article 5 - Personnel intermittent et temporaire**

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

#### **Article 6 - Adhésions**

Toute organisation syndicale nationale d'employeurs entrant dans le champ d'application professionnel fixé à l'article 1, d'une part,

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

## **TITRE II**

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

#### **Article 7 - Liberté d'opinion**

(Remplacé par avenant no 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30/5/85 )

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

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

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

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

#### **Article 8 - Exercice du droit syndical**

(Remplacé par avenant no 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985 )

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

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

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

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

- a) La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements.
- b) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la Direction de l'Établissement simultanément à l'affichage.
- c) Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la Direction et les organisations syndicales.
- d) Dans les entreprises ou les établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de tables, chaises, armoires nécessaires ainsi que d'un poste téléphonique dans la mesure du possible.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ils seront désignés conformément à la loi.

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

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

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

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

a) **Représentation dans les Commissions paritaires officielles** ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la Convention Collective au plan national et au plan régional : autorisations d'absences sur convocations précisant les lieux et dates.

b) **Participation aux congrès et assemblées statutaires** : autorisations d'absences à concurrence de quatre jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leur organisation syndicale.

c) **Exercice d'un mandat syndical électif** : autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de dix jours ouvrables par an, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 10 - Délégués du personnel**

(Remplacé par avenant no 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985 )

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

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

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

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

#### **2 - Organisation des élections**

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

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

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

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

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

#### **3 - Utilisation des heures de délégation**

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

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

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

(Remplacé par avenant no 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985 )

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

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

### **Rôle et attributions**

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

#### **a - Attributions professionnelles**

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

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

Il donne son avis sur le plan de formation.

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

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

#### **b - Attributions d'ordre économique**

En matière économique, le Comité d'Entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la

marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.

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

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

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

c - Attributions d'ordre social et culturel

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

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

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

#### **Article 10 ter - Conseil d'établissement**

*(Remplacé par avenant no 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(Ajouté par avenant no 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985)*

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

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

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

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

### **TITRE III Recrutement et licenciement**

#### **Article 11 - Conditions de recrutement**

*(Modifié par avenant no 278 du 24 avril 2002, agréé par arrêté du 7 août 2002, JO 23 août 2002, applicable à compter du 1er septembre 2002)*

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

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

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

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

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur conserve le choix du recrutement.

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

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 cet emploi (la preuve du niveau de qualification devant être apportée par l'intéressé lui-même), une formation complémentaire est exigée du salarié lors de son recrutement à ce niveau conventionnel de qualification. Le processus d'accès à la formation devra être engagé dans un délai maximum de 4 mois suivant l'embauche. Toutefois, il en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

## **Article 12**

### **Affectation d'emploi**

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

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

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

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

En cas de transfert périodique de l'établissement (classes de neige, séjours de vacances, etc.) entraînant changement de résidence du personnel, celui-ci sera assuré du logement et de la nourriture, soit en prestations en nature, soit sous forme d'indemnités correspondantes (alinéa complété par Avenant no 39 du 21.6.1972 - Annexe no 1 bis - Titre II).

## **Article 13**

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

*(Modifié par avenant no 73 du 20 octobre 1974)*

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

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

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

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

*(Modifié par avenant no 73 du 20 octobre 1974)*

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

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

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

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

*(Modifié en dernier lieu par avenant no 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986 )*

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 15 - Absences**

*(Modifié par avenant no 73 du 20 octobre 1974)*

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

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

La constatation de la rupture doit être notifiée à l'intéressé par pli recommandé avec avis de réception.

### **Article 16 - Rupture du contrat de travail - Délai-congé**

*(Modifié par avenant no 73 du 20 octobre 1974)*

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 17 - Indemnité de licenciement**

*(Modifié par avenant no 73 du 20 octobre 1974)*

Sauf dispositions particulières aux Cadres (voir annexe 6 art. 10) , le salarié licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à 6 mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois. Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne saurait avoir pour effet, de verser du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

### **Article 18 - Départ à la retraite**

*(Remplacé par avenant no 166 du 25/9/1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986 )*

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

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

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

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

- un mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise dix années d'ancienneté au service de la même entreprise,
- trois mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins quinze ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention,
- six mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins vingt-cinq ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention.

### **Article 19 - Licenciements pour suppressions d'emplois**

*(Modifié par avenant no 73 du 20 octobre 1974)*

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

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

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

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

## TITRE IV Exécution du contrat de travail

### Article 20

#### Décompte et répartition du temps de travail

*(Résultant de l'accord du 12/3/99 agréé par arrêté du 9/8/99, JO 18/8/99, applicable à compter du 1/9/99)*

#### 20.1 - Durée hebdomadaire de travail

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

#### 20.2 - Répartition de la durée du travail

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

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

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

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

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

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

#### 20.4 - Personnel d'encadrement

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

- Annexe 2 (article 5) ;
- Annexe 7 (article 3) ;
- Annexe 9 (article 3) ;
- Annexe 10 (article 6) ;
- Annexes 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

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

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

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

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

#### 20.5 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

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

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

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

#### 20.6 - Pauses

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

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

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

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

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1er avril 1999.

#### 20.8 - Conditions de travail

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

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

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

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

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

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

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

#### 20.9 - Organisation du temps de travail *(Modifié par avenant no 3 du 14 mars 2000 agréé par arrêté du 5 décembre 2000, JO 20 décembre 2000 applicable le 1er janvier 2001 à l'accord cadre du 12 mars 2000)*

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

- A) des heures travaillées auprès des usagers,
  - B) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs,
  - C) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.
- Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes 3, 4, 10) (7)

La durée du travail se décompose en tenant compte :

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

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

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque

l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

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

La durée du travail se décompose en tenant compte :

A) des heures travaillées auprès des usagers,

B) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs,

C) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

#### 20.10 - Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

### Article 21

#### Repos hebdomadaire

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

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

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

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

### Article 22

#### Congés payés annuels

*(Remplacé par avenant no 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)*

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

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

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

L'indemnité de congés payés annuels est fixée, selon les dispositions légales, au taux des appointements réels.

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

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

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

- les périodes de congé payé annuel ;

- les périodes d'absence pour congés de maternité et d'adoption ;

- les périodes d'interruption du service pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;

- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;

- les absences pour maladies non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à trente jours, et celles donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues à la présente convention ;

- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;

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

- les absences lors des congés individuels de formation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 23**

#### **Jours fériés**

*(Remplacé par avenant no 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19/1/86 )*

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

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

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

ou

- si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

*(Modifié par avenant no 72 du 19 septembre 1974)*

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

- CINQ jours ouvrables pour mariage de l'employé ;
- DEUX jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;
- UN jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une soeur ;
- CINQ jours ouvrables pour décès du conjoint ou d'un enfant ;
- DEUX jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, soeur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

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

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

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

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

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

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

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

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

*(Remplacé par avenant no 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)*

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

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

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

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

*(Remplacé par avenant no 166 du 25/9/85 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)*

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

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

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

*(Modifié en dernier lieu par avenant no 201 du 10 mai 1989 agréé par arrêté du 18/9/89, JO 29/9/89)*

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

- pendant les trois premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,

- pendant les trois mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 27 - Congés pour accident du travail et maladie professionnelle**

*(Modifié par avenant no 209 du 7 décembre 1989 agréé par arrêté du 2 avril 1990, JO 17 mai 1990)*

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

- pendant les TROIS premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,

- pendant les TROIS mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cas d'une impossibilité justifiée de procéder au reclassement du salarié dans son emploi ou de refus légitime de celui-ci d'occuper un autre emploi proposé, la rupture du contrat pourra intervenir conformément aux règles légales (article L. 122-32-5 du Code du Travail). Elle ouvrira droit au bénéfice des indemnités conventionnelles de licenciement.

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

*(Remplacé par avenant no 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13/12/85, JO 19 janvier 1986)*

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

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

### **Article 29 - Congés pour périodes militaires**

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

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

### **Article 30 - Absences**

*(Supprimé par avenant no 73 bis du 13 mai 1975 et remplacé par l'article 15)*

### **Article 31 - Exécution du service et devoirs du personnel**

*(Remplacé par avenant no 166 du 25/9/85 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986 )*

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

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

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

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

### **Article 32 - Promotion sociale et perfectionnement**

*(Modifié par avenant no 10 du 6 juin 1968)*

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

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

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

### **Article 33 - Conditions générales de discipline**

*(Remplacé par avenant no 166 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13/12/85, JO 19 janvier 1986 )*

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

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

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

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

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

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

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

*(Modifié en dernier lieu par avenant no 38 du 22 mars 1972)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **TITRE V Rémunération du travail**

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

*(Modifié en dernier lieu par avenant no 10 du 6 juin 1968)*

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

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

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

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

Les appointements et salaires seront complétés :

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

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

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

### **Article 37 - Salaire minimum garanti**

*(Modifié par avenant no 249 du 21/6/94 agréé par arrêté du 2/8/94, JO 17/8/94)* ( voir aussi article 1 annexe 1)

Le salaire minimum conventionnel est fixé sur la base de l'indice 338.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le temps légal du service militaire des employés recrutés avant l'accomplissement de leur service est pris en compte pour la majoration d'ancienneté au moment de la confirmation dans l'emploi.

### **Article 39 - Majorations d'ancienneté**

*(Remplacé par avenant no 202 du 27 juin 1989 agréé par arrêté du 11 août 1989, JO 25 août 1989 )*

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

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

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

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

### **Article 40 - Changement de catégorie temporaire**

*(Remplacé par avenant no 166 du 25/9/85 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986 )*

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

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

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

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

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

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

### **Article 41 - Frais professionnels**

Les frais de déplacement et de séjour pour les besoins du service seront remboursés selon les modalités et taux prévus en annexe à la présente Convention (Article 8 annexe 1).

En ce qui concerne les frais de conduite et de transfert des mineurs, ils sont remboursés selon les dispositions réglementaires fixées par le Ministère de la Justice.

Au 1er février 2001 : en euros

Véhicules	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Au-delà de 10 000 km
De 5 CV et moins	0,21	0,25	0,14
De 6 et 7 CV	0,26	0,31	0,19
De 8 CV et plus	0,29	0,35	0,21

Avenant n° 166 du 25/9/85.

Attention

Les partenaires sociaux, gestionnaires du régime de Retraite Complémentaire

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

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

(Remplacé par avenant no 166 du 25/9/85 agréé par arrêté du 13 décembre 1985, JO 19 janvier 1986)

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

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

(Avenant n° 166 du 25/9/85)

Les partenaires sociaux, gestionnaires du régime de Retraite Complémentaire de l'ARRCO, ont décidé de relever progressivement, à compter du 01/01/2000, le taux de cotisation contractuel minimum à 16 % sur la tranche des salaires dépassant le Plafond de la Sécurité Sociale (Tranche B).

	Au 01.01.2000	Au 01.01.2002	Au 01/01/2004	Au 01/01/2005
Taux contractuel	10 %	12 %	14 %	16 %
Taux d'appel (125 %)	12,5 %	15 %	17,5 %	20 %

(Votre taux prévu sur le salaire limité au Plafond de la Sécurité Sociale (Tranche A) reste inchangé (8 % - taux d'appel 1,25 %)

#### Article 43 - Avantages accessoires : logement

À l'exception des salariés pour lesquels la nécessité de logement est liée à la fonction et reconnue comme telle aux annexes particulières à la présente Convention, les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement du personnel.

Des chambres meublées pourront être mises à la disposition du personnel, à titre onéreux, aux conditions définies en annexe à la présente Convention. (voir Annexe 1 article 4) .

Des logements meublés ou non pourront être mis à la disposition du personnel à titre onéreux.

Le loyer correspondant sera précompté mensuellement sur les salaires. À défaut de dispositions plus favorables résultant d'annexes à la présente Convention ou d'accords particuliers, le taux en sera fixé sur la base de la valeur réelle d'estimation de la prestation ainsi fournie, compte tenu des éléments de confort. Des réductions de cette base seront opérées en fonction de l'utilité de service assortissant cette possibilité de logement.

La jouissance du logement fourni est nécessairement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire, et la législation commune de maintien dans les lieux en matière de loyer ne pourra en aucun cas être appliquée.

En cas de suspension de contrat de travail, le salarié conservera la jouissance de son logement, sous réserve qu'il acquitte les retenues fixées dans les conditions ci-après :

- congé de maladie, de maternité, d'accident de travail : maintien dans les lieux SIX MOIS maximum ;
- congé non rémunéré de convenances personnelles : maintien dans les lieux TROIS MOIS maximum ;
- Service militaire : pas de droit à maintien dans les lieux.

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

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

La jouissance d'un logement attribué expressément à un ménage de salariés, employés tous deux dans l'établissement, pourra cesser à la rupture du contrat de travail d'un seul d'entre eux.

Sauf lorsque l'emploi implique obligatoirement la résidence, le salarié logé qui demande à ne plus être logé par l'établissement n'est pas considéré comme rompant son contrat de travail.

Le personnel logé jouira de sa liberté individuelle pleine et entière, sauf restrictions imposées par la moralité et le règlement de l'établissement. Il est responsable du bon entretien des locaux et devra en user avec le souci de les maintenir en parfait état et sans occasionner de gêne à ses voisins, de même pour le matériel et le mobilier mis le cas échéant à sa disposition.

En cas de dégradations, dont il sera par ailleurs responsable pécuniairement, de négligences graves, de plaintes des voisins ou de manquement au règlement, la jouissance du logement pourra lui être retirée.

Cette décision de retrait, considérée comme une sanction disciplinaire, sera prononcée dans les conditions et formes établies en matière de discipline.

Le règlement spécial concernant les logements, obligatoire dans chaque établissement, sera communiqué au salarié logé, préalablement à l'embauche ou à l'affectation d'un logement. L'intéressé ne pourra se soustraire aux contrôles de son application effectués en sa présence.

#### **Article 44 - Avantages accessoires : nourriture**

*(Voir aussi Annexe 1 article 5)*

À l'exception des salariés pour lesquels cet avantage est reconnu obligatoire et gratuit, en vertu des dispositions particulières annexées à la présente Convention, les salariés pourront être nourris à titre onéreux, selon les modalités définies au règlement intérieur de l'établissement.

La nourriture ainsi fournie à titre onéreux au salarié sera remboursée par précompte sur les salaires. Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle au système de distribution de repas contre remise de tickets.

Le taux des repas consommés par les salariés sera fixé dans les accords de salaire ou les annexes de la présente Convention.

L'établissement n'est pas tenu de nourrir à titre onéreux les membres de la famille du salarié, non employés par lui ; quand cet avantage sera consenti, les modalités en seront définies au règlement intérieur de l'établissement et le taux de remboursement par précompte mensuel sur le salaire pourra être supérieur à celui consenti au salarié à titre personnel.

Les repas non pris par le personnel obligatoirement nourri, les jours de congés payés ou de congés maladie rémunérés, donnent lieu à remboursement aux intéressés sur la base du taux fixé dans les accords de salaire.

### **TITRE VI**

*Supprimé par avenant no 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000*

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

**(ex. articles 45 à 48 bis)**

### **TITRE VII**

#### **Conciliation et arbitrage**

#### **Article 49 - Commission nationale paritaire de conciliation**

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

Cette Commission de DOUZE membres sera composée à égalité :

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

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

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

Cette Commission a pour attributions :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **TITRE VIII**

### **Mesures transitoires**

#### **Article 50 - Intégrations**

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

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

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

- dans l'emploi similaire ou correspondant à l'emploi tenu à la date d'application,
  - à un salaire majoré pour ancienneté, égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son emploi d'origine,
- compte tenu du fait que la nouvelle nomination ne saurait procurer un avantage inférieur à celui qui aurait résulté de la promotion d'échelon (ou majoration d'ancienneté) de l'intéressé dans son ancien grade.

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

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

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

# **Annexes**

# Annexe n° 1

## Salaires, indemnités, avantages en nature

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

### TITRE PREMIER Dispositions permanentes

#### Article 1 - Salaires

*(Modifié en dernier lieu par avenant no 281 du 22 octobre 2002 agréé par arrêté du 16 décembre 2002, JO 26 décembre 2002) - (Voir aussi accord du 12 mars 1999 (art. 17 et 18))*

La valeur du point servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux annexes 2 à 10 de la présente Convention est fixée comme suit :

**- au 1<sup>er</sup> décembre 2002 à 3,49 euros.**

#### Article 1 bis

*(Ajouté par avenant no 226 du 13 juin 1991 agréé par arrêté du 29 juillet 1991, JO 23 août 1991 )  
(Pour les cadres, voir aussi annexe 6, art. 18)*

À partir du 1<sup>er</sup> juin 1993 une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21% du salaire brut indiciaire est attribuée aux personnels bénéficiaires du présent avenant.

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

L'indemnité est versée à tous les personnels salariés bénéficiaires de la convention collective du 15 mars 1966, à l'exception des :

- Directeur d'association
- Directeur adjoint d'association
- Directeur administratif d'association
- Secrétaires généraux administratifs d'association
- Directeur de complexe
- Directeur d'établissement ou de service
- Directeur adjoint d'établissement ou de service
- Directeur d'I.R.T.S., Directeur d'école à formations multiples et directeur d'école à formation unique
- Directeur adjoint d'I.R.T.S, d'écoles à formations multiples, responsable de centres d'activités.

#### Article 2 - Salaire minimum garanti

*(Modifié en dernier lieu par avenant no 249 du 21 juin 1994 agréé par arrêté du 2 août 1994, JO 17 août 1994 )*

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

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

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

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

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

### Article 3 - Majoration familiale de salaire

(Modifié en dernier lieu par avenant no 204 du 6 octobre 1989 agréé par arrêté du 6 décembre 1989, JO 3 janvier 1990 et par avenant no 271 du 6 juin 2001, agréé par arrêté du 4 octobre 2001, JO 16 octobre 2001 )  
(Voir accord du 12 mars 1999 (art. 17))

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

- de la valeur du point servant de base à la détermination des salaires, pour sa partie forfaitaire, d'une part ;

- et du salaire personnel conformément au barème ci-après.

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

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

Cette majoration entre en compte pour le taux d'indemnisation des heures supplémentaires éventuelles à compter du 1.12.79 (Avenant no 126 du 24 octobre 1979 : effet au 1er décembre 1979).

1o) taux plancher forfaité

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

Nombre d'enfants à charge	Montant total mensuel de la majoration (*)	
	Partie FIXE	Partie VARIABLE en points de coefficient
1 enfant	-	4 points
2 enfants	70,00 F (10,67 Euros)	20 points
3 enfants	100,00 F (15,24 Euros)	54 points
Par enfant en plus du 3e	30,00 F (4,57 Euros)	40 points

2o) taux normal

à partir du coefficient de base personnel 645 inclus (avant prise en compte du surclassement «internat» et des indemnités en points, éventuels)

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

3o) taux plafond

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

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

(\*) Montant TOTAL arrondi au centime supérieur.

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

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

- si le « chef de famille » perçoit la majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) à titre personnel et quel que soit l'employeur à un taux supérieur ou égal à celui auquel peut prétendre son conjoint : pas de paiement au conjoint ;
- si le « chef de famille » perçoit la majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) à titre personnel et quel que soit l'employeur à un taux inférieur à celui auquel peut prétendre son conjoint : paiement au conjoint, sur production de justifications périodiques, du montant de la différence ;
- si le « chef de famille » ne perçoit pas de majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) : paiement au conjoint de la majoration familiale de salaire, sur production de justifications périodiques, de non-perception par le « chef de famille ».

#### **Article 4 - Logement**

*(Modifié par avenant no 86 du 13 juin 1975)*

Pour l'application de l'article 43 (2e alinéa) de la Convention nationale, la notion de « chambre confortable » est entendue comme suit : chambre individuelle avec eau courante, électricité, chauffage.

Le montant des retenues précomptées mensuellement sur salaire pour attribution à titre onéreux d'une chambre de cette nature, est fixé à SIX fois la valeur du point.

Le taux des retenues précomptées mensuellement sur salaire, pour attribution de logement à titre onéreux sera fixé :

- pour les logements anciens (avant 1948), par évaluation sur la base de la surface corrigée, avec abattements de convenance de service ne pouvant dépasser CINQUANTE POUR CENT ;
- pour les logements neufs (après 1948), par référence aux loyers H.L.M., avec abattements de convenance de service ne pouvant dépasser CINQUANTE POUR CENT.

#### **Article 5 - Nourriture**

*(Modifié par avenant no 85 du 13 juin 1975)*

Pour l'application de l'article 44 de la Convention nationale, le montant des retenues précomptées mensuellement sur salaire, pour nourriture à titre onéreux des salariés, est déterminé comme suit :

Salariés en dessous du plafond de la sécurité sociale

· par REPAS :

1 FOIS le montant du MINIMUM GARANTI prévu à l'article L. 148-1 du Code du Travail.

· par JOURNÉE COMPLÈTE :

2 FOIS le montant du MINIMUM GARANTI prévu à l'article L. 148-1 du Code du Travail.

Salariés au-dessus du plafond de la sécurité sociale

· par REPAS :

1 FOIS 1/2 le montant du MINIMUM GARANTI prévu à l'article L. 148-1 du Code du Travail.

· par JOURNÉE COMPLÈTE :

3 FOIS le montant du MINIMUM GARANTI prévu à l'article L. 148-1 du Code du Travail.

Les taux ainsi fixés correspondent au menu des pensionnaires de l'Établissement.

#### **Article 6 - Vêtue et outillage de travail**

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

#### **Article 7 - Frais professionnels**

*(Modifié en dernier lieu par avenant no 131 du 18 décembre 1979 agréé par arrêté du 18/4/80, JO 18/5/80)*

Les indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service, autres que les transferts et conduites de mineurs, prévus à l'article 41 de la présente Convention, sont fixées comme suit :

- par REPAS pris obligatoirement à l'extérieur (en raison du déplacement de service) : 4 FOIS le montant du MINIMUM GARANTI prévu à l'art. L.148-1 du Code du Travail.

- par DÉCOUCHER obligatoirement à l'extérieur (en raison du déplacement de service) : 4 FOIS le montant du MINIMUM GARANTI prévu à l'art. L.148-1 du Code du Travail.

Pour l'application de ces dispositions, les heures d'absence suivantes 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.

Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur les bases suivantes :

- Tarif 1re Classe de la S.N.C.F. : cadres,
- Tarif 2e Classe de la S.N.C.F. : autres personnels.

Ces remboursements sont effectués sur la base de la dépense effective, compte tenu des permis ou cartes de réduction dont bénéficient les intéressés à titre personnel.

#### **Article 8 - Indemnité kilométrique**

*(Modifié en dernier lieu par avenant no 253 du 25 octobre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995 et par avenant no 271 du 6 juin 2001, agréé par arrêté du 4 octobre 2001, JO 16 octobre 2001 )*

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 (au 1er avril 1993) :

<b>Puissance du véhicule</b>	<b>Indemnité kilométrique</b>
5 CV et moins	2,08 F (0,32 Euro)
6 CV et plus	2,48 F (0,38 Euro)
Bicycle à moteur	0,65 F (0,10 euro)

Dans ce cas, les salariés restent obligatoirement leur propre assureur pour tous les risques nés de l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service, pour lequel ils doivent reconnaître avoir souscrit une police d'assurance couvrant ces risques et ne peuvent prétendre à indemnité de l'employeur pour dommage subi ou responsabilité encourue.

Toutefois, certains agents, dont la nature des fonctions exercées nécessite l'usage constant d'un véhicule automobile, pourront percevoir une indemnité compensatrice d'assurance dans les conditions suivantes :

a) l'emploi tenu doit comporter l'usage constant pour des déplacements professionnels en rapport avec les besoins du service (\*) d'une voiture automobile, que cet usage découle normalement de la fonction ou qu'il résulte d'une disposition expresse du contrat de travail ;

(\*) L'utilisation de la voiture pour se rendre sur son lieu de travail ou en repartir ne peut être considérée comme « besoin de service ».

b) il n'existe aucune voiture de service susceptible d'être mise à la disposition de l'agent, lequel doit en conséquence, bénéficier d'une autorisation écrite d'utilisation de sa voiture personnelle pour les besoins du service.

La prime couvrant la responsabilité civile obligatoire restant à sa charge, et l'indemnité compensatrice étant destinée à compenser tout ou partie du supplément de prime résultant de l'assurance couvrant l'intégralité des dommages matériels du véhicule, l'intéressé devra justifier, d'une part de la garantie souscrite par la présentation de la police d'assurance et d'autre part du règlement effectif des primes par la présentation des quittances correspondantes ou à défaut de l'attestation de paiement.

La police souscrite par le propriétaire du véhicule doit comporter une clause étendant la garantie du contrat à la responsabilité civile de l'employeur au cas où elle serait engagée à l'occasion d'accidents survenus au cours des déplacements professionnels de l'intéressé.

Le taux maximum de l'indemnité compensatrice prévue ci-dessus est fixé comme suit à partir du 1er janvier 1995 :

- Voiture jusqu'à 5 CV : 1 760 F (268,32 Euros) par an ou 440 F (67,08 Euros) par trimestre
- Voiture de 6 CV et plus : 2 700 F (411,60 Euros) par an ou 675 F (102,90 Euros) par trimestre

Elle sera servie à raison d'un quart par trimestre entier d'usage du véhicule personnel, au cas où cet usage serait interrompu ou viendrait à cesser pour quelque cause que ce soit.

Les salariés bénéficiaires de l'indemnité d'assurance définie ci-dessus perçoivent par kilomètre parcouru une indemnité kilométrique fixée ainsi qu'il suit (au 1er avril 1993) :

	<b>jusqu'à 3 000 kilomètres</b>	<b>au-delà de 3 000 kilomètres</b>
5 CV et moins	1,87 F (0,29 Euro)	2,08 F (0,32 Euro)
6 CV et plus	2,23 F (0,34 Euro)	2,48 F (0,38 Euro)

Il est créé une indemnité kilométrique pour les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur personnel pour les besoins du service.

À compter du 1.4.1993, le montant des indemnités kilométriques pour l'utilisation d'un bicycle à moteur est fixé à 0,65 F (soit 0,10 Euro) par kilomètre parcouru.

**Article 9 - Majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire**

*(Supprimé par Avenant no 202 du 27 juin 1989 agréé par arrêté du 11 août 1989, JO 25 août 1989 et Avenant no 237 du 12 mars 1992 agréé par arrêté du 27 avril 1992, JO 10 juin 1992).*

**Article 10 - Indemnités pour travail le dimanche et les jours fériés**

*(Modifié en dernier lieu par avenant no 235 du 12 mars 1992 agréé par arrêté du 20 avril 1993, JO 6 mai 1993)*

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

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

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

## Annexe n° 1 bis

### TITRE II

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

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

(Avenant no 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982 )

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

#### **Article 1 - Durée hebdomadaire de travail**

(Remplacé par avenant no 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982 )

(Voir aussi l'accord du 12 mars 1999)

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

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

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

#### **Article 2 - Prime journalière forfaitaire de « transfert »**

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

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

#### **Article 3 - Prime forfaitaire spéciale de « responsabilité exceptionnelle »**

À l'occasion des transferts partiels d'établissements, la personne appelée à exercer les responsabilités habituellement dévolues au Directeur (ou à son remplaçant permanent) bénéficiera pendant la durée du transfert en cause d'une prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle non sujette à majoration pour ancienneté, fixée à une valeur de DEUX points de coefficient par journée indivisible d'exercice de responsabilité, y compris repos hebdomadaire situé dans la période de « transfert ».

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

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

- aux conditions et taux de l'article 7 de l'annexe no 3 pour les bénéficiaires de cet article ;
- aux conditions et taux de l'article 3 de l'annexe no 5 pour les bénéficiaires de cet article ;
- aux conditions et taux « Educateur Spécialisé » de l'article 7 de l'annexe no 3 pour tous les autres personnels.

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

a - Transport

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

En cas de déplacement individuel autorisé par utilité de service, le remboursement des frais de transport (et de séjour) pour l'aller et le retour sera effectué conformément aux dispositions de l'article 7 de l'annexe no 1 à la Convention.

**b - Nourriture**

Pendant toute la durée de leur participation aux transferts d'établissement ou aux camps et colonies (y compris les repos hebdomadaires) les salariés bénéficient de la gratuité des repas assurés par la collectivité.

Les repas pris à l'extérieur, en dehors des obligations de service, à la demande des intéressés, leur sont remboursés au taux prévu à l'article 5 de l'annexe no 1 pour les repas à titre onéreux.

**c - Logement**

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

**d - Équipement matériel et vestimentaire**

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

**Article 6 - Utilisation de voiture personnelle**

*(Complété par avenant no 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982)*

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

Cette disposition ne s'applique pas quand le salarié concerné perçoit l'indemnité compensatoire d'assurance instituée à l'annexe no 1 de la Convention.

**Article 7 - Information préalable des salariés**

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

## **Annexe n° 2**

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

#### **Article 1 - Bénéficiaires**

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

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

#### **Article 2 - Durée, révision**

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

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

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

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

*(Supprimé par Avenant no 79 du 14 mai 1975)*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 7 – Indemnités** (Pour les cadres, se reporter à l'annexe 6 art. 12)

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

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

Indemnité de gestion et de responsabilité

Les personnels assumant des responsabilités de caisse et non classés, soit comme Cadre, soit dans un emploi de comptabilité ou d'économat, bénéficient d'une indemnité mensuelle forfaitaire de DIX points de coefficient CCNT.

L'indemnité de gestion et de responsabilité au taux de VINGT points de coefficient CCNT est supprimée.

#### **Article 8 - Classement fonctionnel**

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

Pour les Directeurs, Directeurs-Adjointes et Cadres de Direction, ces éléments sont arrêtés par l'annexe 6.

#### **Article 9 - Majorations d'ancienneté**

*(Abrogé par l'avenant no 144 du 27/11/81 agréé par arrêté du 22/3/82, JO 18/5/82 ; se reporter à l'article 39 des dispositions générales et à l'annexe 6 pour les cadres)*

## Classification de emplois

(Pour les directeurs, directeurs-adjoints et cadres de direction, se reporter à annexe 6 Classification)

### A - Cadres de direction, d'administration et de gestion

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001. À partir du 1er mai 2001, se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Chef comptable et chef du personnel :

- 1re classe : dans organisme gestionnaire d'établissements et de services employant + de 500 salariés (\*)

- 2e classe : dans organisme gestionnaire d'établissements et services employant de 301 à 500 salariés (\*)

Conseiller technique chef de service : niveau de qualification I

Attaché de direction ou conseiller technique :

- 1re classe : niveau de qualification I

- 2e classe : niveau de qualification II

Chef de service entretien et sécurité :

- 1re classe : plus de 500 lits/places

- 2e classe : de 201 à 500 lits/places

Chef de service documentation/information : niveau de qualification II

Assistant de documentation : formation niveau II par assimilation

Économe principal : responsabilité totale établissements + 100 lits sans gestion par siège de l'association

Économe 1re classe : responsabilité totale établissement + 75 lits sans gestion par siège ; responsabilité partielle établissement + 100 lits avec gestion par siège

Chef de service administratif, financier ou de gestion : formation niveau 3 + 5 ans de pratique professionnelle ou techniciens supérieurs ayant 10 ans d'ancienneté dans cet emploi.

(\*) La notion de SALARIÉS à prendre en considération pour ce classement est celle définie à l'article 8 (1) de la présente Annexe.

Dans un ÉTABLISSEMENT ou un SERVICE dont l'importance ou la spécificité justifierait exceptionnellement la création de l'un des emplois CADRES ci-dessus, le classement conventionnel de cet emploi sera référencé au classement conventionnel CADRE correspondant.

Chef comptable

Par délégation de la Direction, à la responsabilité générale de l'organisation et du bon fonctionnement des services comptables :

- prépare, analyse et présente le bilan à la Direction (avec ou sans le conseil de l'expert-comptable),

- est chargé de la centralisation et du contrôle des comptabilités divisionnaires relatives aux Établissements et Services en gestion directe et de la confection de tous les éléments comptables,

- assure l'encadrement des personnels correspondants aux activités qui lui sont confiées.

Dans Association (ou Organisme) gestionnaire d'Établissements et de Services employant + de 500 salariés : 1re CLASSE.

Dans Association (ou Organisme) gestionnaire d'Établissements et de Services employant de 301 à 500 salariés : 2e CLASSE.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENTS		
	1re CLASSE	2 <sup>e</sup> CLASSE	
de début	3 ans	668	603
après 3 ans	3 ans	708	638
après 6 ans	3 ans	748	673
après 9 ans	3 ans	793	708
après 12 ans	3 ans	838	748
après 15 ans	3 ans	883	783
après 18 ans	-	928	818

Avenant no 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

### **Chef du personnel**

Par délégation de la Direction, lorsque dans une Association (ou Organisme) employant plus de 300 salariés est créée la fonction spécifique de CHEF DU PERSONNEL, celle-ci comporte normalement la mise en oeuvre de la politique du personnel, la gestion des personnels et les relations professionnelles.

Le CHEF DU PERSONNEL peut notamment être chargé :

- du fonctionnement des instances de participation et de représentation du personnel,
- des relations avec les organismes sociaux,
- du plan de formation, etc.

Dans Associations ou Organismes gestionnaires d'Établissements et de Services employant + de 500 salariés : 1re CLASSE.

Dans Associations ou Organismes gestionnaires d'Établissements et de Services employant de 301 à 500 salariés : 2e CLASSE.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENTS	
		1re CLASSE	2e CLASSE
de début	3 ans	668	603
après 3 ans	3 ans	708	638
après 6 ans	3 ans	748	673
après 9 ans	3 ans	793	708
après 12 ans	3 ans	838	748
après 15 ans	3 ans	883	783
après 18 ans	-	928	818

*Avenant no 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992*

### **Conseiller technique chef de service**

Par délégation de la Direction, assure la responsabilité de la coordination de plusieurs conseillers techniques ou attachés de direction et de l'encadrement des personnels affectés aux activités techniques de l'Association (ou de l'Organisme) en matière d'animation, de formation, d'assistance et de conseil, de recherche, ou la coordination d'activités de l'Association notamment au niveau des Établissements et Services.

Justifie d'une formation de NIVEAU I ou assimilée et d'une pratique professionnelle confirmée.

### **Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	
de début	3 ans	668
après 3 ans	3 ans	708
après 6 ans	3 ans	748
après 9 ans	3 ans	793
après 12 ans	3 ans	838
après 15 ans	3 ans	883
après 18 ans	-	928

*Avenant no 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992*

### **Attaché de direction / Conseiller technique**

Par délégation de la Direction :

- a la responsabilité d'une tâche de prévision, de coordination ou de contrôle relativement à une activité spécifique nécessaire au bon fonctionnement de l'Association (ou de l'Organisme),
- en rapport avec sa discipline professionnelle de qualification participe régulièrement aux activités techniques permanentes de l'Association (ou de l'Organisme) en matière d'animation, de formation permanente, d'assistance ou de conseil et de recherche.

Justifie :

- d'une formation de NIVEAU I ou assimilée et d'une pratique professionnelle confirmée : 1re CLASSE
- d'une formation de NIVEAU II ou assimilée et d'une pratique professionnelle confirmée : 2e CLASSE

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENTS	
		1re CLASSE	2e CLASSE
de début	3 ans	603	578
après 3 ans	3 ans	638	613
après 6 ans	3 ans	673	648
après 9 ans	3 ans	708	683
après 12 ans	3 ans	748	713
après 15 ans	3 ans	783	753
après 18 ans	-	818	783

Avenant no 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

### Chef de service entretien et sécurité

Par délégation de la Direction et en relation avec les Directeurs d'Établissements ou de Services, eu égard aux délégations qui leur sont faites :

- est responsable de l'entretien, des réparations et de l'exploitation des bâtiments, des installations et des équipements,
- participe à l'exploitation des programmes et des plans, dont il conduit la réalisation, pour les projets de travaux neufs et les travaux de gros entretien et de grosses réparations,
- est chargé du service de SÉCURITÉ.

Dans Association (ou Organisme) Gestionnaire d'Établissements et de Services de plus de 500 lits/places : 1re CLASSE.

Dans Association (ou Organisme) gestionnaire d'Établissements et de Services de plus de 200 lits/places : 2e CLASSE.

### Déroulement de carrières

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENTS	
		1re CLASSE	2e CLASSE
de début	3 ans	603	553
après 3 ans	3 ans	638	583
après 6 ans	3 ans	673	618
après 9 ans	3 ans	708	653
après 12 ans	3 ans	748	683
après 15 ans	3 ans	783	718
après 18 ans	-	818	753

Avenant n° 224 24/4/91 agréé arrêté 10/6/91, JO 2/7/91 et n° 230 5/12/91 agréé arrêté du 17/2/92, JO 4/3/92

### Chef de service documentation / Information

Par délégation de la Direction, assure la responsabilité et l'encadrement des personnels chargés d'assurer le traitement intellectuel de l'information administrative ou technique dans un système classique ou informatisé, de collecter les documents concernant les domaines pouvant intéresser les utilisateurs, d'enregistrer les publications et de les exploiter sous forme de résumés et d'analyses parfois diffusés par bulletins, de les indexer et de les classer, d'effectuer toutes recherches nécessaires aux utilisateurs.

Justifie d'une formation de NIVEAU II.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	
de début	3 ans	578
après 3 ans	3 ans	613
après 6 ans	3 ans	648
après 9 ans	3 ans	683
après 12 ans	3 ans	713
après 15 ans	3 ans	753
après 18 ans	-	783

Avenant no 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

### **Assistant de documentation**

Par délégation de la Direction, assure la responsabilité du traitement intellectuel de l'information administrative ou technique dans un système classique ou informatisé, collecte les documents concernant les domaines pouvant intéresser les utilisateurs, enregistre les publications et les exploite sous forme de résumés et d'analyses parfois diffusés par bulletins, les indexe et les classe, effectue toutes recherches nécessaires aux utilisateurs.

Justifie d'une formation de NIVEAU II par assimilation.

#### **Déroulement de carrière**

<b>PÉRIODICITÉ</b>	<b>COEFFICIENT</b>	
<b>de début</b>	<b>3 ans</b>	<b>553</b>
<b>après 3 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>583</b>
<b>après 6 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>618</b>
<b>après 9 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>653</b>
<b>après 12 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>683</b>
<b>après 15 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>718</b>
<b>après 18 ans</b>	<b>-</b>	<b>753</b>

*Avenant no 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992*

### **Économe principal**

Par délégation de la Direction : assume la responsabilité totale de la gestion matérielle et comptable dans un Établissement avec hébergement de plus de 100 lits, ou assimilé, sans gestion assurée au SIÈGE de l'Association ou de l'Organisme responsable.

#### **Déroulement de carrière**

<b>PÉRIODICITÉ</b>	<b>COEFFICIENT</b>	
<b>de début</b>	<b>3 ans</b>	<b>578</b>
<b>après 3 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>613</b>
<b>après 6 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>648</b>
<b>après 9 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>683</b>
<b>après 12 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>713</b>
<b>après 15 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>753</b>
<b>après 18 ans</b>	<b>-</b>	<b>783</b>

*Avenant no 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992*

### **Chef de service - Administratif, financier ou de gestion**

Assume les responsabilités techniques, administratives, financières ou de gestion dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique.

L'intéressé a acquis ses connaissances par des études (formation initiale ou continue) ou par expérience professionnelle.

Emploi accessible aux titulaires d'une formation de Niveau III ayant cinq ans de pratique professionnelle, ainsi qu'aux « techniciens supérieurs » ayant 10 ans d'ancienneté dans cet emploi.

#### **Déroulement de carrière**

<b>PÉRIODICITÉ</b>	<b>COEFFICIENT</b>	
<b>de début</b>	<b>2 ans</b>	<b>577</b>
<b>après 2 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>598</b>
<b>après 4 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>622</b>
<b>après 6 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>653</b>
<b>après 8 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>686</b>
<b>après 10 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>720</b>
<b>après 14 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>755</b>
<b>après 18 ans</b>	<b>-</b>	<b>789</b>

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

### Économe de 1re classe

Par délégation de la Direction :

- assume la responsabilité totale de la gestion matérielle et comptable dans un Établissement avec hébergement de plus de 75 lits, ou assimilé, sans gestion assurée au SIÈGE de l'Association (ou de l'Organisme) responsable,
- assume la responsabilité partielle de la gestion matérielle et comptable dans un Établissement avec hébergement de plus de 100 lits, ou assimilé, avec gestion assurée au SIÈGE de l'Association (ou de l'Organisme) responsable.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	
de début	3 ans	553
après 3 ans	3 ans	583
après 6 ans	3 ans	618
après 9 ans	3 ans	653
après 12 ans	3 ans	683
après 15 ans	3 ans	718
après 18 ans	-	753

Avenant no 224 du 24/4/91 agréé par arrêté du 10/6/91, JO 2/7/91 et no 230 du 5/12/91 agréé par arrêté du 17/2.92, JO 4/3/92

### B - Employés techniciens et agents de maîtrise d'administration et de gestion

Dans un Établissement ou un Service dont l'importance ou la spécificité justifierait exceptionnellement la création de l'un des emplois référencés à la rubrique « Associations ou Organismes ».

Dans une Association ou un Organisme dont la spécificité justifierait exceptionnellement la création de l'un des emplois référencés à la rubrique « Établissements ou Services ».

Le classement conventionnel sera celui correspondant au dit emploi créé

### Technicien qualifié

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution.

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

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- Secrétaire médicale
- Secrétaire médicale principale
- Secrétaire administratif de 2e classe
- Comptable 2e classe
- Rédacteur documentaliste
- Secrétaire de direction niveau 1
- Adjoint d'économat
- Pupitreur informatique.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 9 ans	3 ans	501
après 12 ans	3 ans	513
après 15 ans	3 ans	527
après 18ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	-	652

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Agent de bureau

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

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- Employée de bureau
- Dactylographe.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	
de début	1 an	341
après 1 an	2 ans	362
après 3 ans	2 ans	371
après 5 ans	2 ans	381
après 7 ans	3 ans	391
après 10 ans	3 ans	400
après 13 ans	3 ans	406
après 16 ans	4 ans	415
après 20 ans	4 ans	421
après 24 ans	4 ans	432
après 28 ans	-	445

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

### Agent administratif principal

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

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

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- Agent administratif principal
- Secrétaire sténodactylo principale
- Aide comptable
- Rédacteur correspondancier
- Commis principal d'économat.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	
de début	1 an	396
après 1 an	2 ans	405
après 3 ans	2 ans	418
après 5 ans	2 ans	432
après 7 ans	3 ans	448
après 10 ans	3 ans	461
après 13 ans	3 ans	474
après 16 ans	4 ans	486
après 20 ans	4 ans	498
après 24 ans	4 ans	516
après 28 ans	-	530

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

### Agent administratif

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

Accessible aux personnes titulaires d'un Niveau V.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- Archiviste-documentaliste
- Agent administratif
- Commis d'économat
- Sténo dactylographe
- Secrétaire sténodactylo.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	
de début	1 an	360
après 1 an	2 ans	376
après 3 ans	2 ans	391
après 5 ans	2 ans	403
après 7 ans	3 ans	415
après 10 ans	3 ans	432
après 13 ans	3 ans	448
après 16 ans	4 ans	462
après 20 ans	4 ans	479
après 24 ans	4 ans	493
après 28 ans	-	501

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

### Technicien supérieur

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

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

Accessible aux personnes titulaires d'un B.T.S., D.U.T., etc. et aux techniciens qualifiés comptant au moins dix ans d'ancienneté dans cette fonction ou dans un emploi équivalent.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- Comptable de 1re classe
- Secrétaire administrative 1re classe
- Économiste de 2e classe
- Secrétaire de direction Niveau 2
- Pupitreur programmeur.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

## **Annexe no 3**

### **Dispositions particulières au personnel éducatif, pédagogique et social**

(À partir du 1er mai 2001, pour les cadres, se reporter à l'annexe 6.)

#### **Article 1**

##### **Bénéficiaires**

La présente annexe, prévue à la Convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés dans les établissements et services du champ d'application professionnel fixé à l'article 1 de ladite Convention, de la mise en oeuvre des techniques éducatives, pédagogiques et sociales.

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

#### **Article 2**

##### **Durée-révision**

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

#### **Article 3**

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

Nul ne saurait être nommé à l'un des emplois relevant de la présente annexe s'il ne justifie des conditions de qualification définies réglementairement par les Pouvoirs publics pour l'exercice de ces emplois dans le secteur privé.

#### **Article 4**

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

(Supprimé par Avenant no 73 du 20 octobre 1974 et 79 du 14 mai 75)

#### **Article 5**

##### **Durée hebdomadaire du travail**

(Se reporter à l'article 20 (notamment 20-9) des dispositions permanentes résultant de l'accord du 12 mars 1999 applicable depuis le 1er septembre 1999.)

#### **Article 6**

##### **Congés payés annuels supplémentaires**

(Modifié par avenant no 41 du 24 juillet 1972)

Les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention nationale, ont droit au bénéfice de SIX jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, et pris au mieux des intérêts du service. La détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au quatrième alinéa de l'article 22 de la convention.

Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les Clubs et Équipes de Prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de SIX jours CONSÉCUTIFS, d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions du 1er alinéa de l'article 6 de l'annexe 3 de la C.C.N.

#### **Article 7**

##### **Indemnités**

(Complété par avenant no 268 du 29 mai 2000 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO du 27/9/2000)

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

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

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

- a) Indemnité de « Qualification spécialisée » Psychologie (supprimé par Avenant no 250 du 11.7.1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994).
- b) Indemnité de « Qualification spécialisée » Service Social (supprimé par Avenant no 67 du 2.5.1974).
- c) « Prime forfaitaire mensuelle » (supprimé par Avenant no 250 du 11.7.1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994).
- d) Indemnité mensuelle (applicable jusqu'au 30 avril 2001, à compter du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6).

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

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

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

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

Le chef de service éducatif - Annexe 3

Le chef de service pédagogique - Annexes 3 et 9

Le conseiller pédagogique - Annexe 3

L'éducateur technique chef - Annexe 3

L'assistante sociale chef - Annexe 3

Le chef de service animation - Annexe 3

Le chef de service paramédical - Annexe 4

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

Le chef de service - Annexe 10

(Avenant no 250 du 11.7.1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994.).

2 - Pour remédier à la grave pénurie de personnel éducatif compromettant le fonctionnement des internats, il est institué un surclassement Internat.

(Avenant no 202 du 27.6.1989 agréé par arrêté du 11 août 1989, JO 25 août 1989).

3 - Prime de service pour sujétions spéciales

Les Chefs de Service Éducatif et Éducateurs de Clubs et Équipes de Prévention bénéficient d'une majoration forfaitaire de leur coefficient de base, intégrée au traitement dont elle suit le sort, et donnant lieu aux majorations d'ancienneté affectant l'emploi considéré.

Cette majoration est fixée à :

- Chef de Service Éducatif (applicable jusqu'au 30 avril 2001; à compter du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6) : 15 points

- Éducateur : 12 points

Cette prime n'est pas CUMULATIVE avec l'une ou l'autre des indemnités dont peuvent bénéficier contractuellement les personnels de certains Clubs ou Équipes de Prévention.

(Avenant no 41 du 24.7.1972 à effet du 1.9.1972).

4 - Prime pour les personnels travaillant en CER (Ajoutée par avenant no 268 du 29 mai 2000 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000 applicable à compter du 1er octobre 2000)

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit, travaillant dans un Centre Educatif Renforcé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.

Le montant mensuel forfaitaire de cette prime est fixé à 40 points pour les salariés à temps plein ; ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Cette prime n'est pas réduite en cas de perception des primes définies aux articles 2 et 3 de l'annexe 1 bis de la Convention Collective.

## **Article 8**

### **Majorations d'ancienneté**

Les deux premiers alinéas sont abrogés par l'avenant no 144 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 22 mars 1982, JO 18 mai 1982 (se reporter à l'article 39 des dispositions générales).

Conditions de « reclassement » des personnels éducatifs tributaires de l'action d'adaptation ou de formations en cours d'emploi

L'article 8 de l'annexe no 3 de la Convention nationale est complété par les dispositions suivantes :

.....En tant que Promotion Professionnelle, par dérogation aux dispositions du 1er alinéa de l'article 38 de la Convention, et en application du 2e alinéa de ce même article, à compter de l'obtention de leur titre de qualification d'emploi conventionnel, les personnels éducatifs en fonction, ci-après, sont

reclassés dans leur nouvel emploi conventionnel à un échelon de « majoration pour ancienneté » donnant salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui perçu dans leur emploi conventionnel précédent.

Si cet avantage est inférieur à celui résultant de l'avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de « majoration d'ancienneté » l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de « majoration d'ancienneté » de son précédent emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

- AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE qualifié (Arrêté du 4-9-72)
- MONITEUR-ÉDUCATEUR ayant acquis sa qualification :
  - dans le cadre de l'Action d'Adaptation, et justifiant du « Certificat National » de qualification régulièrement délivré par le C.T.N.E.A.I.
  - au titre de la Formation en Cours d'Emploi instituée par Décret no 73-117 du 7-2-1973.
- ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ ayant acquis sa qualification :
  - dans le cadre de l'Action d'Adaptation, et justifiant du « Certificat National » de Qualification régulièrement délivré par le C.T.N.E.A.I.
  - au titre de la Formation en Cours d'Emploi instituée par Décret no 73-116 du 7-2-1973.
- ÉDUCATEUR SCOLAIRE (avec C.A.P.) à compter de l'obtention du Certificat d'Aptitude Pédagogique.
- ÉDUCATEUR SCOLAIRE SPÉCIALISÉ à compter de l'obtention du C.A.E.A.I. (Avenant no 48 du 11-4-1973 à effet du 1-3-1973).

## **Article 9**

### **Logement**

(Modifié par avenant no 11 du 6 juin 1968)

(Voir aussi annexe 6 art. 16, pour les cadres, à compter du 1er mai 2001)

Sont considérés comme devant être logés par l'employeur et bénéficier à ce titre de la seule gratuité du logement (à l'exclusion des avantages annexes) :

- Les Chefs de service Éducatif en Internat ,
- Ceux des éducateurs spécialisés chargés des responsabilités de sécurité en Internat (jusqu'au 30 avril 2001).

Les autres personnels demeurent soumis aux dispositions de l'article 43 de la Convention nationale.

## **Article 10**

### **Nourriture**

Le personnel éducatif relevant de la présente annexe, assurant dans le cadre de son service normal la surveillance effective des repas des enfants, et prenant ces repas avec eux, bénéficie de la gratuité de ces repas. Les autres personnels demeurent soumis à l'application de l'article 44 de la Convention nationale.

## **Article 11**

### **Surveillance de nuit**

(Voir le décret no 2001-1384 du 31 décembre 2001)

(Modifié par avenant no 115 du 1er juin 1978 agréé par arrêté du 10 juillet 1978, JO 14 juillet 1978)

Dans le cas où le personnel éducatif en internat est appelé à assumer en chambre de « veille » la responsabilité de surveillance nocturne, ce service s'étend, du coucher au lever des pensionnaires, sans que sa durée puisse excéder 12 heures.

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de Travail éducatif ;
- entre 9 et 12 heures, chaque heure est assimilée à une demi heure de travail éducatif.

## Classification des emplois

### **Chef de service éducatif**

*(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)*

Éducateur spécialisé ou Éducateur de jeunes enfants ou Jardinière d'enfants spécialisée justifiant d'au moins CINQ années de fonctions en cette qualité. Assumant les responsabilités éducatives, administratives dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique. Chargé notamment de la mise en oeuvre et du suivi des objectifs éducatifs collectifs et/ou individualisés définis par le projet pédagogique de la structure concernée.

### **Déroulement de carrière**

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>	<b>Avec sujétions d'internat</b>
<b>de début</b>	<b>2 ans</b>	<b>577</b>	<b>592</b>
<b>après 2 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>598</b>	<b>614</b>
<b>après 4 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>622</b>	<b>640</b>
<b>après 6 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>653</b>	<b>670</b>
<b>après 8 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>686</b>	<b>708</b>
<b>après 10 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>720</b>	<b>743</b>
<b>après 14 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>755</b>	<b>779</b>
<b>après 18 ans</b>	<b>-</b>	<b>789</b>	<b>814</b>

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

### **Chef de service pédagogique**

*(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)*

Éducateur scolaire (ou Enseignant) avec C.A.E.I. ayant la responsabilité de la direction pédagogique d'un établissement et plusieurs éducateurs scolaires sous son autorité, justifiant d'au moins CINQ années de fonctions d'éducateur scolaire.

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>
<b>de début</b>	<b>2 ans</b>	<b>577</b>
<b>après 2 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>598</b>
<b>après 4 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>622</b>
<b>après 6 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>653</b>
<b>après 8 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>686</b>
<b>après 10 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>720</b>
<b>après 14 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>755</b>
<b>après 18 ans</b>	<b>-</b>	<b>789</b>

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

### **Conseiller pédagogique**

*(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)*

Éducateur scolaire spécialisé exerçant les fonctions de conseiller pédagogique au profit de plusieurs établissements ou services, ou au sein d'une consultation spécialisée.

### **Déroulement de carrière**

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>
<b>de début</b>	<b>2 ans</b>	<b>577</b>
<b>après 2 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>598</b>
<b>après 4 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>622</b>
<b>après 6 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>653</b>
<b>après 8 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>686</b>
<b>après 10 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>720</b>
<b>après 14 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>755</b>
<b>après 18 ans</b>	<b>-</b>	<b>789</b>

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

### Éducateur technique chef

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Éducateur technique spécialisé ayant la responsabilité de la formation professionnelle et sous son autorité d'autres éducateurs techniques, justifiant d'au moins CINQ années de fonctions en qualité d'éducateur technique.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	2 ans	577
après 2 ans	2 ans	598
après 4 ans	2 ans	622
après 6 ans	2 ans	653
après 8 ans	2 ans	686
après 10 ans	4 ans	720
après 14 ans	4 ans	755
après 18 ans	-	789

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Chef de service animation

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Animateur socio-éducatif titulaire du D.E.F.A. justifiant d'au moins CINQ années de fonctions en cette qualité. Assume la responsabilité d'animation de plusieurs groupes d'enfants et d'administration ou la coordination d'activités d'animation dans un établissement ou un service.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	2 ans	577	592
après 2 ans	2 ans	598	614
après 4 ans	2 ans	622	640
après 6 ans	2 ans	653	670
après 8 ans	2 ans	686	708
après 10 ans	4 ans	720	743
après 14 ans	4 ans	755	779
après 18 ans	-	789	814

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Éducateur spécialisé

#### Avant le 1er mars 1973

Justifiant d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de formation d'éducateurs spécialisés figurant sur la liste annexée à la présente Convention (annexe 3 A), ou reconnu comme tel au titre des articles 6, 10 ou 11 des Accords de Travail ARSEA/ANEJI du 16 mars 1958 ou des dispositions réglementaires analogues ultérieures.

#### Après le 1er mars 1973

Justifie :

- de la reconnaissance de qualification obtenue au titre des articles 6, 10 ou 11 des Accords Nationaux de Travail ARSEA/ANEJI du 16 mars 1958,
- d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de formation d'éducateurs spécialisés figurant sur la liste annexée à la présente Convention (annexe 3 A),
- du diplôme d'État d'éducateur spécialisé (décret no 67-138 du 22.2.67 modifié par décret no 73-116 du 7 février 1973),
- du certificat national de qualification d'éducateur spécialisé régulièrement délivré par le C.T.N.E.A.I. au titre de l'Action d'Adaptation

(Protocole d'Accord du 4 juin 1969 - Convention de Type B du 3.12.1966).

(Avenant no 48 du 11.4.1973).

Bénéficiaire de ce classement à titre de cadre d'extinction personnel des PSYCHAGÉNÉSISTES répondant aux conditions de l'article 5 de l'Avenant no 64 du 2 mai 1974.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	434	446
après 1 an	2 ans	447	459
après 3 ans	2 ans	478	491
après 5 ans	2 ans	503	517
après 7 ans	2 ans	537	552
après 9 ans	2 ans	570	586
après 11 ans	3 ans	581	597
après 14 ans	3 ans	615	632
après 17 ans	3 ans	647	665
après 20 ans	4 ans	679	698
après 24 ans	4 ans	715	735
après 28 ans	-	762	783

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Jardinière d'enfants spécialisée

CADRE D'EXTINCTION justifiant du diplôme d'État de jardinière d'enfants et de la spécialisation « enfance inadaptée » définie par le ministère des Affaires sociales.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	434	446
après 1 an	2 ans	447	459
après 3 ans	2 ans	478	491
après 5 ans	2 ans	503	517
après 7 ans	2 ans	537	552
après 9 ans	2 ans	570	586
après 11 ans	3 ans	581	597
après 14 ans	3 ans	615	632
après 17 ans	3 ans	647	665
après 20 ans	4 ans	679	698
après 24 ans	4 ans	715	735
après 28 ans	-	762	783

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Éducateur scolaire spécialisé

Justifiant d'un diplôme spécialisé de l'Enfance inadaptée (C.A.E.A.I., etc.) ou des conditions requises pour exercer en collège d'enseignement général ou technique (ou établissements assimilés).

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### **Éducateur technique spécialisé**

Justifiant du certificat d'aptitude aux fonctions d'Éducateur Technique Spécialisé institué par le Ministère de l'Éducation Nationale et le Ministère de la Santé Publique et de la Sécurité Sociale, ou titulaire d'un des diplômes ou certificats délivrés par l'un des centres de formation figurant à l'Annexe 3 D.

Reclassement effectué à compter du 1er janvier 1979, conformément aux dispositions de l'article 38 (3e alinéa) des dispositions générales avec une majoration d'ancienneté de 6 mois dans le nouvel échelon.

(Tel que modifiés par avenants n°48 du 11/4/73 et n°119 du 1/2/79 agréé - arrêté du 16/3/79, JO 30/3/79)

### **Déroulement de carrière**

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### **Moniteur-éducateur**

#### **Avant le 1er mars 1973**

Dans les établissements autorisés par les pouvoirs publics à utiliser cette catégorie de personnel, exerce son activité éducative conjointement avec les éducateurs spécialisés et justifie :

- du diplôme ou du certificat d'aptitude délivré par l'un des centres de formation figurant à la liste annexée à la présente Convention (annexe 3 B) obtenu après deux années de formation théorique et pratique,
- ou du baccalauréat complet et de la reconnaissance d'aptitude aux fonctions éducatives, après un stage de trois mois par les commissions de présélection des écoles d'éducateurs spécialisés,
- ou du certificat d'aptitude à la fonction obtenu après sélection et exercice pendant CINQ années au moins de fonctions éducatives en qualité de stagiaire.

#### **Après le 1er mars 1973**

Justifie :

- du diplôme ou du certificat d'aptitude délivré par l'un des centres de formation figurant à la liste annexée à la présente Convention (annexe 3 B) obtenu après deux années de formation théorique et pratique,
- du certificat d'aptitude aux fonctions de Moniteur-Éducateur (Décret no 70-240 du 9/3/1970, modifié par décret no 73-117 du 7/2/1973),
- du certificat national de qualification de Moniteur-Éducateur régulièrement délivré par le C.T.N.E.A.I. au titre de l'Action d'Adaptation.

(Protocole d'Accord du 4 juin 1969 - Convention de Type B du 3/12/1966). (Avenant no 48 du 11/4/1973).

## Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	411	421
après 1 an	1 an	424	434
après 2 ans	1 an	438	450
après 3 ans	2 ans	453	464
après 5 ans	2 ans	465	476
après 7 ans	2 ans	482	493
après 9 ans	3 ans	501	513
après 12 ans	3 ans	513	525
après 15 ans	3 ans	527	539
après 18 ans	3 ans	556	568
après 21 ans	3 ans	587	600
après 24 ans	4 ans	617	630
après 28 ans	-	652	665

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant no 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

## Éducateur de jeunes enfants

- Justifiant du diplôme d'Éducateur de jeunes enfants ou du diplôme de Jardinière d'enfants,
- exerçant dans des établissements et services de l'Enfance inadaptée qui requièrent cette fonction et affecté à l'éducation et aux soins de jeunes enfants de 18 mois à 6 ans.

## Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	411	421
après 1 an	1 an	424	434
après 2 ans	1 an	438	450
après 3 ans	2 ans	453	464
après 5 ans	2 ans	465	476
après 7 ans	2 ans	482	493
après 9 ans	3 ans	501	513
après 12 ans	3 ans	513	525
après 15 ans	3 ans	527	539
après 18 ans	3 ans	556	568
après 21 ans	3 ans	587	600
après 24 ans	4 ans	617	630
après 28 ans	-	652	665

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant no 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

## Aide médico-psychologique

Seconde les éducateurs dans les tâches éducatives en vue d'une assistance individualisée auprès des mineurs handicapés dont l'état physique ou psychique l'impose dans les établissements recevant des insuffisants mentaux profonds, des grands handicapés moteurs, des infirmes moteurs cérébraux, des enfants atteints de troubles associés importants.

Justifie du certificat d'aptitude délivré au nom du Secrétaire d'État à l'Action Sociale et à la Réadaptation par le Chef du Service Régional de l'Action Sanitaire et Sociale, au titre de l'arrêté ministériel du 4.9.1972 (tel que modifié par Avenant no 48 du 11.4.1973).

**Déroulement de carrière** *Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28/9/94*

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>	<b>Avec sujétions d'internat</b>
de début	1 an	396	406
après 1 an	2 ans	405	414
après 3 ans	2 ans	418	429
après 5 ans	2 ans	432	446
après 7 ans	3 ans	448	460
après 10 ans	3 ans	461	473
après 13 ans	3 ans	474	486
après 16 ans	4 ans	486	499
après 20 ans	4 ans	498	511
après 24 ans	4 ans	516	528
après 28 ans	-	530	544

**Éducateur scolaire avec C.A.P.** Justifiant :

- soit du certificat d'aptitude pédagogique,
- ou du diplôme d'instituteur,
- ou du certificat de qualification aux fonctions d'Éducateur Scolaire reconnu par le Ministère des Affaires Sociales et obtenu avant le 31 décembre 1992.

**Déroulement de carrière**

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 9 ans	3 ans	501
après 12 ans	3 ans	513
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	-	652

*Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94 et n° 250 bis du 19/12/94 agréé arrêté 16/2/95 J.O. 25/2/95*

**Éducateur scolaire**

Justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet.

**Déroulement de carrière** *Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28 septembre 1994*

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>
de début	1 an	393
après 1 an	2 ans	407
après 3 ans	2 ans	423
après 5 ans	2 ans	447
après 7 ans	2 ans	462
après 9 ans	2 ans	481
après 11 ans	2 ans	501
après 13 ans	3 ans	516
après 16 ans	3 ans	528
après 19 ans	-	557

**Éducateur technique** Justifiant :

- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme admis en équivalence et de CINQ ans de pratique professionnelle dans leur métier de base après l'obtention du diplôme professionnel en cause ;
- soit d'un baccalauréat de technicien, d'un brevet de technicien, d'un brevet d'enseignement industriel ou d'un diplôme d'enseignement technologique de niveau équivalent ou supérieur et de TROIS ans de pratique professionnelle dans leur métier de base.

Les Éducateurs Techniques recrutés en vue de la formation spécialisée « Enfance Inadaptée » sont tributaires de l'emploi conventionnel ainsi défini.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 9 ans	3 ans	501
après 12 ans	3 ans	513
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	-	652

Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94 et n° 250 bis du 19/12/94 agréé arrêté 16/2/95 J.O. 25/2/95

#### Enseignant technique

Dans les Sections Professionnelles agréées au titre de l'Enseignement Technique ou de l'A.F.P.A., il est institué un emploi d'ENSEIGNANT TECHNIQUE titulaire du certificat pédagogique de l'A.F.P.A.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94 et n° 250 bis du 19/12/94 agréé arrêté 16/2/95 J.O. 25/2/95

#### Monitrice d'enseignement ménager

Travailleuse sociale exerçant des fonctions PÉDAGOGIQUES auprès de mineurs et justifiant du diplôme d'État de Monitrice d'Enseignement ménager familial : 2 parties.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94 et n° 250 bis du 19/12/94 agréé arrêté 16/2/95 J.O. 25/2/95

### Conseillère en économie familiale et sociale

Travailleuse sociale qualifiée,

JUSTIFIANT :

- soit du diplôme d'État de Conseillère en Économie familiale et sociale,
- soit du brevet de Technicien supérieur de Conseillère ménagère,

qui concourt à l'information et à la formation des familles pour les aider à résoudre les problèmes de la vie quotidienne par une activité spécifique s'insérant dans le cadre de l'Action Sociale.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94 et n° 250 bis du 19/12/94 agréé arrêté 16/2/95 J.O. 25/2/95

### Animateur socio-éducatif

Justifiant :

- du D.E.F.A. (diplôme d'État aux fonctions d'animation) institué par le décret no 79-500 du 28 juin 1979,
- du certificat d'aptitude à la promotion des activités socio-éducatives et à l'exercice des professions socio-éducatives (C.A.P.A.S.E.) institué par l'arrêté du 5/2/70 du Secrétaire d'État auprès du Premier Ministre chargé de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs;
- exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans des emplois créés explicitement à cette fin :
- dans des services de prévention,
- ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et socio-éducative.

#### Déroulement de carrière Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28/9/94

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	434	446
après 1 an	2 ans	447	459
après 3 ans	2 ans	478	491
après 5 ans	2 ans	503	517
après 7 ans	2 ans	537	552
après 9 ans	2 ans	570	586
après 11 ans	3 ans	581	597
après 14 ans	3 ans	615	632
après 17 ans	3 ans	647	665
après 20 ans	4 ans	679	698
après 24 ans	4 ans	715	735
après 28 ans	-	762	783

### Animateur

TITULAIRE DU D.U.T. - FORMATION DE NIVEAU 3

exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans des emplois créés explicitement à cette fin :

- dans des services de prévention,
- ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et socio-éducative.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 9 ans	3 ans	501
après 12 ans	3 ans	513
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	-	652

Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94 et n° 250 bis du 19/12/94 agréé arrêté 16/2/95 J.O. 25/2/95

### Professeur d'éducation physique et sportive

Justifie d'un des diplômes mentionnés au Groupe I du tableau A 1 des annexes de l'arrêté du 30 juillet 1965 du ministère de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs (2).

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94 et n° 250 bis du 19/12/94 agréé arrêté 16/2/95 J.O. 25/2/95

### Moniteur d'E.P.S. 1er groupe

Justifiant de la première partie du professorat ou de la première partie du diplôme d'État de conseiller sportif, ou de la première partie du C.A.P. à l'entraînement physique et sportif dans les milieux non scolaires, ou du brevet d'État d'éducation physique, ou du brevet d'État de moniteur de plein air.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 9 ans	3 ans	501
après 12 ans	3 ans	513
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	-	652

Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94 et n° 250 bis du 19/12/94 agréé arrêté 16/2/95 J.O. 25/2/95

## Moniteur d'E.P.S. 2e groupe

Justifiant de la première partie du diplôme de maître d'E.P.S. ou du diplôme d'Éducateur d'une fédération sportive.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	393
après 1 an	2 ans	407
après 3 ans	2 ans	423
après 5 ans	2 ans	447
après 7 ans	2 ans	462
après 9 ans	2 ans	481
après 11 ans	2 ans	501
après 13 ans	3 ans	516
après 16 ans	3 ans	528
après 19 ans	-	557

Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94

## Moniteur-adjoint d'animation de sport et de loisirs

Jugé apte à l'animation des activités de sport, de loisirs ou de plein air et autres activités d'insertion (modifié par avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994)

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	339
après 3 ans	3 ans	359
après 6 ans	3 ans	382
après 9 ans	4 ans	402
après 13 ans	4 ans	425
après 17 ans	4 ans	448
après 21 ans	4 ans	469
après 25 ans	-	490

Avenants n° 202 du 27/6/89 agréé arrêté 11/8/89, JO 25/8/89 et avenant n° 230 du 5/12/91 agréé arrêté du 17/2/92 J.O. 4/3/92

## Assistante sociale chef

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)  
Assistante sociale diplômée d'État (ou autorisée) ayant sous sa responsabilité technique jusqu'à TROIS assistantes (au-delà de trois assistantes sous sa responsabilité technique, classement par référence au classement fonctionnel des directeurs d'établissements et services).

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	2 ans	577
après 2 ans	2 ans	598
après 4 ans	2 ans	622
après 6 ans	2 ans	653
après 8 ans	2 ans	686
après 10 ans	4 ans	720
après 14 ans	4 ans	755
après 18 ans	-	789

Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94

**Assistante sociale spécialisée (enfance inadaptée)**  
Diplômée d'État (ou autorisée).

**Déroulement de carrière**

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

*Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94*

# Écoles et centres de formation

## Annexe n° 3 A

### Liste des écoles de formation d'éducateurs spécialisés

(Avant institution du diplôme d'état)  
J.O. du 13 juin 1973

#### ANGERS (49) :

Centre de Formation d'Éducatrices et d'Éducateurs spécialisés -10, rue Michelet et 1, rue Daillère(Diplômes délivrés à compter de mai 1957 ainsi que ceux délivrés depuis 1954 s'ils portent l'attestation que les candidats ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960)

#### BORDEAUX (33) :

Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés -125, boulevard du Maréchal Leclerc (précédemment à Caudéran)(Diplômes délivrés à compter de 1966)

#### BORDEAUX (33) :

- Institut d'Études psychosociales et psychologiques de l'Université de Bordeaux -32-35 cours de Verdun  
Puis École d'Éducateurs spécialisés -9, rue du Colisée (Diplômes délivrés à compter de juin 1954)

#### BUC (78) :

- École d'Éducateurs spécialisés de Versailles -1, bis rue Louis-Massotte (précédemment 58, avenue des États-Unis, Versailles)(Diplômes délivrés à compter de 1967)

#### CANTELEU (76) :

Institut H. Wallon -École d'Éducateurs spécialisés -Route de Duclair (précédemment au Mesnil-de-Louvigny près Caen (Calvados)(Diplômes délivrés à compter de 1965)

#### CLERMONT-FERRAND (63) :

École pratique interrégionale d'Éducateurs spécialisés -62, avenue Marx-Dormoy (auparavant 20, rue Émile Zola à Chamalières)(Diplômes délivrés à compter de juin 1962)

#### CRÉTEIL (94) :

Institut de Psychopédagogie appliquée -9 puis 17, rue Anatole France(Diplômes délivrés à compter d'octobre 1955 et ceux délivrés à compter de 1954 s'ils portent l'attestation que les candidats ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960)

#### DIJON (21) :

Institut de Formation d'Éducateurs spécialisés -21, rue du Professeur Marion (Précédemment 28, boulevard Carnot)(Diplômes délivrés à compter de juin 1964)

#### ÉPINAY-SUR-SEINE (93) :

Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés -7, rue Mulot (précédemment sise à Montesson)(Diplômes délivrés à compter de mai et juin 1944)

#### LILLE (59) :

- Institut d'Études médico-sociales psychopédagogiques de l'Inadaptation, Université de Lille -116, rue de l'Hôpital Militaire ; 3, rue Jean-Bart, puis 23, rue Gosselet(Diplômes délivrés à compter de juin 1962)

- École d'Éducatrices spécialisées -2, rue d'Antin ; 20, boulevard de la Liberté, puis 22, rue Halévy(Diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962 s'ils portent l'attestation que les titulaires ont accompli des stages dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17.5.1960)

LYON (69) :

- École pratique de Psychologie et de Pédagogie de l'Université de Lyon, section d'Éducateurs spécialisés -47-49, rue Philippe-de-Lasalle(Diplômes délivrés à compter de juin 1944)

- Institut de Pédagogie des Facultés catholiques -25, rue du Plat(Diplômes délivrés à compter de juin 1950)

La formation pratique des élèves inscrits dans ces deux derniers établissements était assurée par le Centre de Formation d'Éducateurs pour l'Enfance inadaptée - 13, rue Griffon - Lyon 1er

LE MESNIL-de-LOUVIGNY (14) : Voir Canteleu

MARSEILLE (13) :

École pour la formation des Éducateurs et des Éducatrices spécialisées pour l'Enfance et l'Adolescence inadaptée -6, rue d'Arcole, puis 20, boulevard de Salyens(Diplômes délivrés à compter de juillet 1960)

MONTESSON (78) : Voir Epinay-sur-Seine

MONTPELLIER (34) :

Institut de Psychopédagogie médico-sociale de l'Université de Montpellier -26, boulevard du Jeu-de-Paume(Diplômes délivrés à compter de juin 1944)

NANCY (54) :

École d'Éducatrices spécialisées -7, rue des Glacis, puis avenue Raymond Pinchard(Diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962 s'ils portent l'attestation que les titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960)

NANCY-LAXOU (54) :

École régionale d'Éducateurs spécialisés, Institut Paul-Meignant -78, boulevard Foch (précédemment 14, rue Victor Hugo à Nancy)(Diplômes délivrés à compter de 1969)

ORLÉANS-OLIVET (45) :

École d'Éducateurs spécialisés -2032, rue du Général de Gaulle(Diplômes délivrés à compter de 1969)

PARIS (75) :

École de Formation Psychopédagogique de l'Institut catholique de Paris - 12, rue Cassette (6e)(Diplômes délivrés à compter de juillet 1948)

PARIS (75) :

Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés et de Moniteurs-éducateurs -60, rue de Rome (8e), puis 145, avenue Parmentier (10e)(Diplômes délivrés à compter de juin 1964)

PAU (64) :

Institution de Formation d'Éducateurs spécialisés, Les Hêtres -2, avenue Henri Russel(Diplômes délivrés à compter de 1966)

PEYNIER (13) :

École d'Éducateurs spécialisés, Le Château -(Diplômes délivrés à compter de juin 1962, s'ils portent l'attestation que leurs titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés, cf. circulaire du 17 mai 1960)

POITIERS (86) :

École d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés -1, rue Guynemer - Pont-Achard(Diplômes délivrés à compter de 1966)

RENNES (35) :

École de Formation d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés de Bretagne -21, rue Charles Le Goffic(Diplômes délivrés à compter de 1966)

STRASBOURG (67) :

École de Formation de personnel pour l'encadrement de l'Enfance et de l'Adolescence inadaptées - 6, quai Saint-Nicolas(Diplômes délivrés à compter de janvier 1954)

TOULOUSE (31) :

Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés -126, route de Saint-Simon (Diplômes délivrés à compter de juin 1948)

TOURS (37) :

Écoles d'Éducatrices spécialisées -17, quai Portillon - Saint-Symphorien(Diplômes délivrés à compter de juin 1962, ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962, s'ils portent l'attestation que leurs titulaires ont accompli des stages dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés, cf. circulaire du 17 mai 1960)

VERSAILLES (78) :

Voir Buc

ALGER :

- Centre de Formation Moissons Nouvelles Dely-Ibrahim(Diplômes délivrés de juin 1960 à juin 1970)

- École d'Éducatrices 152, avenue du Maréchal Foch - Saint Eugène(Diplômes délivrés de juin 1960 à juin 1970)

Certificat de fin de stage d'ÉDUCATEUR de PRÉVENTION délivré avant le 1er mars 1966, conjointement par le Haut Comité de la Jeunesse siégeant auprès du Premier Ministre, le Ministre de la Jeunesse et des Sports et le Ministre des Affaires Sociales.

Actualisation résultant de la lettre du 13.12.1970 du Secrétariat d'État à l'Action Sociale et à la Réadaptation -15 candidats détiennent ce certificat.

## **Annexe n° 3 B**

### **Institut, école et cycles de formation de moniteurs-éducateurs**

(Avant institution du diplôme d'état) J.O. du 13 juin 1973

Centres dépendant du Ministère de l'Éducation Nationale ; diplôme délivré en application de l'arrêté du 12 août 1963 sous le titre Certificat d'Aptitude aux fonctions de Moniteur-Éducateur des maisons d'enfants.

Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active, délégation générale, 55 rue Saint-Placide à Paris (6e) (Certificat d'aptitude aux fonctions d'Éducateur d'internat du 1er degré).

Sections de Monitrices de l'Enfance dépendant du Groupe des Écoles d'Éducatrices de l'Enfance et des Éducatrices Spécialisées (A.M.C.E.) et notamment les centres de formation de :

LILLE (59) :

22, rue Halévy (précédemment 20, boulevard de la Liberté)

NANCY (54) :

Avenue Raymond Pinchard (précédemment) 7, rue des Glacis)

NICE (06) :

Avenue Bellanda, Cimiez

PARIS (75) :

60, rue de Rome (8e)

PEYNIER (13) :

(Bouches-du-Rhône)

SAINT-SYMPHORIENLES-TROUS (37) :

17, quai Portillon

PAU (64) :

2, avenue Henri Russel

ANGERS (49) :

Section de Moniteurs-Éducateurs de l'École d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés -1, rue Daillière(Diplômes délivrés jusqu'en 1968)

BEHASQUE (64) :

Section de Moniteurs-Éducateurs du Centre féminin de Promotion sociale - Saint-Palais(Diplômes délivrés à compter de 1968)

BORDEAUX (33) :

Section en cours d'emploi de Moniteurs-Éducateurs et de Monitrices-Éducatrices de l'École d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés -32, cours de Verdun, puis 9, rue du Colisée (Diplômes délivrés en 1967 et 1968)

BRON-PARILLY (69) :

Section de Moniteurs-Éducateurs de l'École technique et pratique de Formation sociale Cité de l'Enfance -62, rue Lionel Terray(Diplômes délivrés à compter de 1966)

CASTELNAUDARY (11) :

Section de Formation de Moniteurs-Éducateurs - La Rouatière (Diplômes délivrés à compter de 1970)

CHAMALIÈRES (63) :

Section de Moniteurs-Éducateurs et de Monitrices-Éducatrices annexée à l'École pratique interrégionale d'Éducateurs spécialisés -20, rue Émile Zola, puis 62, avenue Marx Dormoy à Clermont-Ferrand(Diplômes délivrés à compter de 1966)

LA FORCE (24) :

Centre de formation professionnelle sanitaire et sociale en cours d'emploi, fondation John Bost(Diplômes délivrés en 1967, 1968 et 1970)

LYON (69) :

- Section de Moniteurs-Éducateurs de l'école de service social du Sud-Est -1, rue Alphonse Fochier(Diplômes délivrés à compter de 1953)

- Section de Monitrices-Éducatrices (ou d'Éducatrices pour maisons d'enfants) de l'Institut Saint-Laurent -12, montée Saint-Laurent, puis 123, montée de Choulans(Diplômes délivrés à compter de 1954)

MARSEILLE (13) :

Formation en cours d'emploi de Moniteurs-Éducateurs et de Monitrices-Éducatrices de la région de Provence -54, rue de Paradis, puis 16, rue Ferdinand Rey(Diplômes délivrés à compter de 1967)

NANCY (54) :

Section de Monitrices-Éducatrices de l'École d'Éducatrices spécialisées -7, rue des Glacis, puis avenue Raymond-Pinchard(Diplômes délivrés à compter de 1965)

NANTES (44) :

Centre d'Enseignement des monitrices de la jeunesse -16, rue des Rochettes(Diplômes délivrés depuis 1964)

NÎMES (30) :

Section de Moniteurs-Éducateurs du centre d'Enseignement technique et social, Chambre de commerce -1, ter avenue du Général Leclerc(Diplômes délivrés à compter de 1969)

PARIS (75) :

Section de Moniteurs-Éducateurs et de Monitrices-Éducatrices de l'École de Formation Psychopédagogique de l'Institut catholique -12, rue Cassette (6e)(Diplômes délivrés à compter de 1966)

ROUEN (76) :

Section de Moniteurs-Éducateurs du Centre de Formation et de Perfectionnement des Éducateurs Peuple et Culture de Haute-Normandie -87, rue d'Elbeuf(Diplômes délivrés à compter de 1970)

SAINT-ROME-de-DOLAN (48) :

École de Monitrices-Éducatrices -(Diplômes délivrés à compter de 1969)

STRASBOURG (67) :

École de Moniteurs-Éducateurs de l'Institut diocésain de Formation Psychopédagogique -5, rue Saint-Léon(Diplômes délivrés à compter de 1966)

TOULOUSE (31) :

Centre de formation de Moniteurs-Éducateurs -9, rue Joly (1 place Sainte-Scarbes)(Diplômes délivrés à compter de 1965)

## Annexe n° 3 C

### Liste des Centres de formation ou écoles de jardinières d'enfants

agréés par le Ministre de la Santé Publique J.O. du 13 juin 1973

**ANGERS (49) :**

Les Heures Claires, section de l'École Normale sociale de l'Ouest -20, rue Racine(agrée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1940 -)

**LE BAN SAINT-MARTIN (57) :**

Centre de Formation d'Éducatrices-Jardinières, Institut polyvalent de travailleurs sociaux -41, avenue de la Liberté (anciennement 11, rue des Récollets à Metz)(Agréé le 27 décembre 1962 avec effet de cette date)

**BLOIS (41) :**

Centre Pédagogique Charles Péguy -33, rue du Bourg Neuf(Agrément accordé le 9 septembre 1955 avec effet de la date d'ouverture, retiré à compter du 1er octobre 1972)

**BOULOGNE (92) :**

Centre de Formation Pédagogique -33-37, rue de Solférino(Agrément accordé le 18 février 1972, avec effet du 1er octobre 1971)

**CAUDERAN (33) :**

Centre de Formation de Jardinières Éducatrices -Place Lopès(Agrément accordé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1942 -)

**COURBEVOIE (92) :**

École de Jardinières d'Enfants, Toute l'Enfance en plein air -264, boulevard Saint-Denis(Agrée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1923 -)

**LE HAVRE (76) :**

Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices, Les Ormeaux -6, rue du Docteur Gibert(Agréé le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1949 -)

**LEVALLOIS-PERRET (92) :**

École de Formation de Jardinières-Éducatrices -49, rue Paul Vaillant-Couturier (à Boulogne avant 1957)(Agrée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1947 -)

**LILLE (59) :**

École de Jardinières d'Enfants -14, boulevard Vauban(Agrée le 2 août 1955, avec effet de la date d'ouverture de l'école - 1937 -)

**LYON (69) :**

Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices, section de l'École de service social du Sud-Est -1, rue Alphonse Fochier(Agréé le 2 août 1955 avec effet de sa date d'ouverture - 1935 -)

**MARSEILLE (13) :**

Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices, section de l'École de service social de Provence -39, rue Saint-Jacques(Agréé le 2 août 1955 avec effet de sa date d'ouverture - 1943 -)

**MONTPELLIER (34) :**

Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices -19, avenue Georges Clémenceau(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1948 -)

**MONTRouGE (92) :**

Centre Pédagogique de l'Institution Jeanne d'Arc -44, rue Gabriel Péri(Agréé le 3 août 1956, avec effet de sa date d'ouverture - 1954 -)

MULHOUSE-DORNACH (68) :

Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices -30, rue de Hirsingue(Agréé le 2 août 1955, avec effet de la date d'ouverture du centre - 1937 -)

NANTES (44) :

Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices -7, rue du Frère Louis(Agréé le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture)

PARIS (75) :

- Centre de Formation de Jardinières-Éducatrices de l'Abbaye -9, rue Clerc (7e) (Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1925 -)

- École d'Éducatrices du Centre d'Études Pédagogiques -15, rue Louis David (16e)(Agréée le 12 décembre 1955 avec effet de sa date d'ouverture - 1949 - ; retrait d'agrément à compter du 1er octobre 1972)

- École pratique de Formation sociale -185, rue de Charonne (11e)(Agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1908 -)

- Association Maria Montessori, Centre de Formation de Jardinières Montessoriennes -9, boulevard Péreire (17e)(Agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1947 -)

- Centre de jardinières d'Enfants, Les Heures Claires, section de l'École Normale sociale -56, rue du Docteur Blanche (16e)(Agréé le 2/8/55, avec effet de sa date d'ouverture - 1932 - ; fermé le 30/9/60)

- Centre de Formation de Jardinières d'Enfants, Foyer Charles-Péguy -54, avenue de la République (11e)(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1941 - ; fermé en juillet 1962)

- Cours Pédagogique, section spécialisée du Collège Sévigné -28, rue Pierre Nicole (5e)(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1909 - ; retrait d'agrément à compter du 1/10/72)

- Centre de Formation de Jardinières d'Enfants, École Technique Saint-Honoré-d'Eylau -117, avenue Victor Hugo (16 e)(Agréé le 15 juin 1958, avec effet du 9 septembre 1955)

POLIGNY (39) :

Section de Formation de Jardinières d'Enfants, École Nationale professionnelle de jeunes filles -2, rue H. Friand(Agréée le 9 mai 1956, avec effet de sa date d'ouverture - 1956 - ; fermée en juillet 1970)

RENNES (35) :

Centre de Formation de Jardinières Montessoriennes -8, rue de Robien(Agréé le 23 avril 1971 à compter de septembre 1971)

SAINTE-MARIE-AUX-MINES (30) :

Centre de Formation de Jardinières d'Enfants, Collège mixte Sainte-Marie -116, rue Clémenceau(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - octobre 1947 -)

SÈVRES (92) :

École de Pédagogie active, section de l'École nouvelle Jean-Cavaillès -69, rue Brancas(Agréée le 8 juin 1957, avec effet de sa date d'ouverture - octobre 1953 -)

STRASBOURG (67) :

- Centre de Formation d'Éducatrices-Jardinières, Collège Lucie Berger -10, rue Saint-Marc(Agréé le 8 juin 1957, avec effet du 1er octobre 1957)

- Centre de Formation d'Éducatrices-Jardinières -19, rue de Verdun(Agréé le 2 août 1957, avec effet de sa date d'ouverture - juillet 1938 -)

TOULOUSE (31) :

- Centre de Formation d'Éducatrices-Jardinières, Institut de puériculture -37, Allées Jules Guesde(Agréé le 15 juin 1958, avec effet du 1er octobre 1957)

- École d'Éducatrices-Jardinières -8, rue Saint-Denis(Agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1952 -)

TOURS (37) :

- École de Jardinières d'Enfants -11, place F. Sicard(Agréée le 9 mai 1956, avec effet de cette même date ; retrait d'agrément à compter du 1er octobre 1972)

- Section de Formation de Jardinières d'Enfants, de l'École d'Éducatrices spécialisées -10, rue Losserand(Agréée le 22 août 1972, à compter du 1er octobre 1972)

## **Annexe n° 3 D**

### **Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui en application de l'avenant 119 permettent le classement conventionnel d'Éducateur technique spécialisé au 1/1/79**

#### **Clermont-Ferrand (63)**

École pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1972 et certificat de formation aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1976.

#### **Dijon (21)**

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, certificat délivré en 1971, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire d'éducateurs techniques spécialisés.

#### **Grenoble (38)**

Institut universitaire de technologie II, département Carrières sociales, option Éducateurs spécialisés, diplôme d'éducateur technique spécialisé de l'université des sciences sociales de Grenoble délivré en 1971, 1972, 1973, 1974, 1975 et 1976.

#### **Lille (59)**

Centre régional pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, l'école d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés, l'U.E.R. des techniques et réadaptations, certificat délivré en 1970 attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire.

#### **Marseille (13)**

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 20, boulevard des Salyens, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé pour l'enfance et l'adolescence inadaptées signé par le recteur de l'université d'Aix-Marseille et délivré en 1969.

#### **Montpellier (34)**

Institut de psychopédagogie médico-sociale, unité de formation (enfance inadaptée), éducateurs techniques, attestation de formation pédagogique enfance inadaptée délivrée en 1976 et cosignée par l'A.F.P.A. et l'U.E.R. de l'université Paul-Valéry.

#### **Rouen (76)**

Centre de formation et de perfectionnement des éducateurs de Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf (aujourd'hui I.R.F.T.S. de Haute-Normandie, 76380 Canteleu), diplôme d'éducateur technique spécialisé en 1972, 1974 et 1975.

#### **Toulouse (31)**

Centre de formation d'éducateurs spécialisés (C.R.E.A.I.), en 1970, attestation de fin de formation ; en 1972, diplôme d'école délivré par le directeur régional de l'action sanitaire et sociale ; en 1976, certificat de fin de formation délivré par le directeur du centre de formation.

#### **Hérouville-Saint-Clair (14)**

École d'éducateurs spécialisés de l'institut régional de formation des travailleurs sociaux, 14200 Hérouville-Saint-Clair ; en 1972, certificat de formation d'éducateur technique spécialisé et, en 1977, certificat de fin de formation.

#### **Poitiers (86)**

Institut régional de formation et de recherche pour les carrières sociales, certificat de formation délivré à l'issue de l'examen de fin de cycle de formation complémentaire pour les éducateurs techniques délivré en 1968, 1970, 1971 et 1972.

#### **Strasbourg (67)**

École d'éducateurs spécialisés du centre régional d'Alsace pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, certificat de formation complémentaire en psychopédagogie de jeunes inadaptés (éducateur technique) délivré en 1964, 1965, 1966, 1967, 1969 et 1970.

## Annexe n° 4

### Dispositions particulières au personnel psychologique et paramédical

#### Article 1 - Bénéficiaires

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services du champ d'application professionnel fixé à l'article 1er de ladite convention, de la mise en oeuvre des techniques psychologiques et paramédicales.

Les définitions, classifications, salaires et modalités de rémunération de ces personnes sont fixés par la présente annexe.

#### Article 2 - Durée, révision

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

#### Article 3 - Rupture du contrat de travail, délai-congé

(Supprimé par avenant no 79 du 14 mai 1975)

#### Article 4 - Durée hebdomadaire de travail

(Se reporter à l'article 20 (notamment 20-9) des dispositions permanentes résultant de l'accord du 12 mars 1999 applicable depuis le 1er septembre 1999)

#### Article 5 - Majorations d'ancienneté

Les deux premiers alinéas sont abrogés par l'avenant no 144 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 22 mars 1982, JO 18 mai 1982 (se reporter à l'article 39 des dispositions générales).

Les infirmières diplômées d'Etat bénéficient d'une bonification d'ancienneté d'un an à la date de leur confirmation dans l'emploi (Avenant no 65 du 2 mai 1974).

#### Article 6 - Congés payés supplémentaires

(Modifié par avenant no 164 du 28 mai 1985 agréé par arrêté du 4 juillet 1985, JO 12 juillet 1985 )

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, ont droit au bénéfice :

- psychologue, chef de service paramédical, ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, à temps plein et temps partiel : six jours de congés consécutifs ;
- autres personnels : trois jours de congés consécutifs ;

non compris les jours fériés et repos hebdomadaires, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4e alinéa de l'article 22 des dispositions générales.

#### Article 7 - Logement

(Modifié par avenant no 11 du 6 juin 1968)

Dans les internats, l'infirmière à plein temps peut être considérée comme devant être logée par l'employeur et bénéficier à ce titre de la seule gratuité du logement (à l'exclusion des avantages annexes).

#### Article 8 - Indemnités

Prime spécifique mensuelle de 23 points (supprimée par avenant no 250 du 11.7.94 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994).

#### Article 9 - Bonifications mensuelles

À compter du 1er août 1994, pour les puéricultrices, est instituée une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement (avenant no 250 du 11.7.1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994).

## Classification des emplois

### **Chef de service paramédical** (*Applicable jusqu'au 30/4/01; à partir du 1/5/01 se reporter à l'annexe 6*)

Dans les établissements ou services le justifiant, exerçant son autorité sur l'ensemble des personnels paramédicaux.

Justifiant d'au moins 5 années de services effectifs en qualité de :

- Ergothérapeute qualifié,
- Kinésithérapeute qualifié,
- Orthophoniste qualifié,
- Orthoptiste qualifié,
- Psychorééducateur qualifié,

dans les établissements ou services du champ d'application de la Convention.

**Déroulement de carrière** *Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	2 ans	577	592
après 2 ans	2 ans	598	614
après 4 ans	2 ans	622	640
après 6 ans	2 ans	653	670
après 8 ans	2 ans	686	708
après 10 ans	4 ans	720	743
après 14 ans	4 ans	755	779
après 18 ans	-	789	814

### **Psychologue** (*Applicable jusqu'au 30/4/01; à partir du 1/5/01 se reporter à l'annexe 6 - Classification*)

Répondant aux conditions requises par le décret no 90-259 du 22 mars 1990 et les arrêtés des 18 mars 1981 et 26 août 1991 du ministère de la Santé Publique et de la Sécurité Sociale.

**Déroulement de carrière** *Avenant no 237 du 12/3/92 agréé par arrêté du 27 avril 1992, JO 10 juin 1992*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	497
après 1 an	1 an	537
après 2 ans	1 an	565
après 3 ans	2 ans	597
après 5 ans	3 ans	629
après 8 ans	3 ans	669
après 11 ans	3 ans	709
après 14 ans	3 ans	760
après 17 ans	3 ans	811
après 20 ans	4 ans	875
après 24 ans	-	940

**Kinésithérapeute** Justifiant du diplôme d'État (Décret du 29.3.1963)

**Déroulement de carrière** *Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28 septembre 1994*

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

## Ergothérapeute

Justifiant du diplôme d'État (Décret du 6.11.1970)

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

*Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28 septembre 1994*

## Orthophoniste

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par le décret du 22.10.1971

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

*Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28 septembre 1994*

## Orthoptiste

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par la loi du 21.12.1972

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

*Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28 septembre 1994*

### Psychomotricien

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par le décret du 15.2.1974 (Avenant no 164 du 28.5.1985).

**Déroulement de carrière** Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28 septembre 1994

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

### Puéricultrice

Infirmière spécialisée pour enfants justifiant du diplôme d'État de Puéricultrice (Décret du 13.8.1947, modifié par le décret du 5.7.1973).

À compter du 1.8.1994 est ajoutée au classement fonctionnel une bonification de 20 points mensuels dont il est déjà tenu compte dans les coefficients ci-dessous.

**Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	434 + 20 = 454	466
après 1 an	2 ans	447 + 20 = 467	479
après 3 ans	2 ans	478 + 20 = 498	511
après 5 ans	2 ans	503 + 20 = 523	537
après 7 ans	2 ans	537 + 20 = 557	472
après 9 ans	2 ans	570 + 20 = 590	606
après 11 ans	3 ans	581 + 20 = 601	617
après 14 ans	3 ans	615 + 20 = 635	652
après 17 ans	3 ans	647 + 20 = 667	685
après 20 ans	4 ans	679 + 20 = 699	718
après 24 ans	4 ans	715 + 20 = 735	755
après 28 ans	-	762 + 20 = 782	803

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Infirmier

Infirmier (diplômé d'État ou de secteur psychiatrique).

**Déroulement de carrière**

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	434	446
après 1 an	2 ans	447	459
après 3 ans	2 ans	478	491
après 5 ans	2 ans	503	517
après 7 ans	2 ans	537	552
après 9 ans	2 ans	570	586
après 11 ans	3 ans	581	597
après 14 ans	3 ans	615	632
après 17 ans	3 ans	647	665
après 20 ans	4 ans	679	698
après 24 ans	4 ans	715	735
après 28 ans	-	762	783

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

**Aide-soignant**

Avec certificat d'aptitude institué par arrêté du 23.1.1956 ou Cadre d'Extinction (sans le certificat d'aptitude).

**Déroulement de carrière** *Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28/9/94*

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>	<b>Avec sujétions d'internat</b>
de début	1 an	396	406
après 1 an	2 ans	405	414
après 3 ans	2 ans	418	429
après 5 ans	2 ans	432	446
après 7 ans	3 ans	448	460
après 10 ans	3 ans	461	473
après 13 ans	3 ans	474	486
après 16 ans	4 ans	486	499
après 20 ans	4 ans	498	511
après 24 ans	4 ans	516	528
après 28 ans	-	530	544

**Auxiliaire de puériculture**

Titulaire du certificat d'aptitude aux fonctions d'auxiliaire de puériculture.

**Déroulement de carrière** *Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28/9/94*

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>	<b>Avec sujétions d'internat</b>
de début	1 an	396	406
après 1 an	2 ans	405	414
après 3 ans	2 ans	418	429
après 5 ans	2 ans	432	446
après 7 ans	3 ans	448	460
après 10 ans	3 ans	461	473
après 13 ans	3 ans	474	486
après 16 ans	4 ans	486	499
après 20 ans	4 ans	498	511
après 24 ans	4 ans	516	528
après 28 ans	-	530	544

## **Annexe n° 5**

### **Dispositions particulières au personnel des services généraux**

#### **Article 1 - Bénéficiaires**

La présente annexe, prévue à la Convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services, du champ d'application professionnel fixé à l'article 1er de ladite Convention, de tous travaux nécessaires au bon fonctionnement des services matériels (entretien et réparation des locaux, des cours et jardins, services de la cuisine, de la lingerie, des ateliers, etc.).

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

#### **Article 2 - Durée - Révision**

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

#### **Article 3 - Indemnités** (Complété par avenant no 268 du 29/5/2000 agréé par arrêté du 18/9/2000, JO du 27/9/2000 )

Aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la Convention nationale, viennent s'ajouter éventuellement des indemnités pour sujétions particulières.

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

##### **a - Indemnité de risques et sujétions spéciales**

Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs, bénéficient d'une « indemnité de risques et Sujétions spéciales », dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de sept points de coefficient.

Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.

##### **b - Prime de service pour servitudes d'internat**

Remplacée par le surclassement Internat (Avenant no 202 du 27.6.1989 agréé par arrêté du 11 août 1989, JO 25 août 1989).

**c - Prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit** (Ajoutée par avenant no 268 du 29 mai 2000 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000 applicable à compter du 1er octobre 2000)

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit, travaillant dans un Centre Educatif Renforcé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.

Le montant mensuel forfaitaire de cette prime est fixé à 40 points pour les salariés à temps plein ; ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Cette prime n'est pas réduite en cas de perception des primes définies aux articles 2 et 3 de l'annexe 1 bis de la Convention Collective.

#### **Article 4 - Majorations d'ancienneté**

(Abrogé par l'avenant no 144 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 22 mars 1982, JO 18 mai 1982 (se reporter à l'article 39 des dispositions générales)

#### **Article 5 - Avancement de grade**

(Modifié en dernier lieu par avenant no 55 du 16 novembre 1973)

Peuvent être nommés par promotion de grade :

- MAÎTRE OUVRIER : Les ouvriers professionnels comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'Enfance inadaptée.
- OUVRIER PROFESSIONNEL 1re CATÉGORIE : Les ouvriers professionnels de 2e catégorie comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'Enfance inadaptée.
- OUVRIER PROFESSIONNEL DE 2e CATÉGORIE : Les ouvriers professionnels de 3e catégorie comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'Enfance inadaptée.
- AGENT SPÉCIALISTE DE SERVICE GÉNÉRAL.

#### **Article 6 - Logement**

(Modifié par avenant no 11 du 6 juin 1968)

Conformément au 1er alinéa de l'article 43 de la Convention nationale, sont considérés comme devant être logés par l'employeur et bénéficiaire à ce titre de la gratuité du logement et des avantages annexes (chauffage, éclairage, eau) les « Concierges à service continu ».

Peuvent être considérés comme devant être logés par l'employeur, et bénéficier à ce titre de la seule gratuité du logement (à l'exclusion des avantages annexes), le Maître-ouvrier, Ouvrier professionnel de 1re et 2e catégorie, assurant la responsabilité générale de l'entretien dans les établissements dont l'importance et la situation géographique le justifient.  
Les autres personnels demeurent soumis aux dispositions de l'article 43 de la Convention nationale.

#### **Article 7 - Nourriture**

(Modifié par avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994)

Les personnels de cuisine ont droit à la gratuité du repas pour les seuls jours où ils se trouvent, en raison de leur horaire de travail, sur le lieu du travail aux heures des repas.

Pendant les congés annuels et les absences rémunérées, l'indemnité correspondante se substitue à l'avantage en nature sur la base du nombre de jours habituellement travaillés.

#### **Article 8 - Congés payés supplémentaires** (Modifié par avenant no 11 du 6 juin 1968)

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention nationale, ont droit au bénéfice de trois jours de congés consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4e alinéa de l'article 22 des dispositions générales.

#### **Article 9 - Définitions conventionnelles d'emploi**

(Modifié par avenant no 149 du 28 avril 1982 agréé par arrêté du 28 juin 1982, JO 17 juillet 1982)

- Veilleur de nuit : chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations.

- Surveillant de nuit : chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement.

#### **Article 10 - Durée du travail - Suppression des équivalences**

(Se reporter à l'article 20 des dispositions permanentes résultant de l'accord du 12 mars 1999 applicable depuis le 1er septembre 1999)

#### **Article 10 - Durée du travail - Suppression des équivalences**

(Ajouté par avenant no 149 du 28 avril 1982, modifié par avenant no 231 du 12 mars 1992)

Dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail, l'équivalence est fixée à 44 heures par semaine, rémunérées sur la base de 39 heures pour le veilleur de nuit chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations.

L'équivalence fixée à 44 heures hebdomadaires pour le veilleur de nuit chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations, est réduite à 40 heures au 1er septembre 1993.

Cette durée du travail sera fixée sur la base de la durée légale (39 heures) au 1er septembre 1994.

## Classification des emplois du personnel des services généraux

### Agent de service intérieur

Emploi comportant un ensemble de travaux relevant de spécialités bien définies.

Sont classés dans cette catégorie :

- Agent de buanderie,
- Agent de cuisine (épluchage, nettoyage, plonge),
- Agent d'entretien,
- Veilleur de nuit (non impliqué par la surveillance des personnes) chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations,
- Concierge à service continu,
- Conducteur de véhicule assurant l'entretien courant,
- Surveillant de nuit chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement,
- Chauffeur chaudière chauffage central,
- Commis de cuisine (capable de remplacer le cuisinier),
- Conducteur de machine à laver,
- Lingère ravaudeuse repasseuse,
- Jardinier qualifié ou Ouvrier d'entretien justifiant de la qualification professionnelle requise du travailleur spécialisé qui exécute des travaux nécessitant une formation préalable ou une pratique suffisante du métier.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	341	349
après 1 an	2 ans	362	371
après 3 ans	2 ans	371	380
après 5 ans	2 ans	381	390
après 7 ans	3 ans	391	399
après 10 ans	3 ans	400	409
après 13 ans	3 ans	406	415
après 16 ans	4 ans	415	425
après 20 ans	4 ans	421	431
après 24 ans	4 ans	432	442
après 28 ans	-	445	455

*Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28 septembre 1994*

### Ouvrier qualifié

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées de Niveau V.

Sont classés dans cette catégorie :

- Cuisinier qualifié,
- Lingère confectionneuse qualifiée,
- Jardinier qualifié ou Ouvrier d'entretien justifiant d'un C.A.P. ou d'une qualification acquise par une longue pratique du métier.

## Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	360	368
après 1 an	2 ans	376	384
après 3 ans	2 ans	391	400
après 5 ans	2 ans	403	411
après 7 ans	3 ans	415	425
après 10 ans	3 ans	432	442
après 13 ans	3 ans	448	458
après 16 ans	4 ans	462	472
après 20 ans	4 ans	479	489
après 24 ans	4 ans	493	504
après 28 ans	-	501	512

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

### Agent technique

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe de salariés.

Accessible aux personnes titulaires d'un niveau IV, ainsi qu'aux employés et ouvriers qualifiés comptant au moins huit années d'ancienneté dans leur emploi.

Sont classés dans cette catégorie :

- Chef cuisinier,
- Conducteur mécanicien de véhicule de transport en commun ou poids lourd,
- Chef jardinier professionnel,
- Chef d'entretien assumant la responsabilité générale de l'entretien et pouvant avoir plusieurs agents sous sa responsabilité,
- Maîtresse lingère ayant plusieurs agents sous sa responsabilité.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	396	406
après 1 an	2 ans	405	414
après 3 ans	2 ans	418	429
après 5 ans	2 ans	432	446
après 7 ans	3 ans	448	460
après 10 ans	3 ans	461	473
après 13 ans	3 ans	474	486
après 16 ans	4 ans	486	499
après 20 ans	4 ans	498	511
après 24 ans	4 ans	516	528
après 28 ans	-	530	544

Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28/9/94

### Agent technique supérieur

Responsable des activités techniques professionnelles du service et de sa bonne marche,

- formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs agents placés sous son autorité,
- recherche et propose les améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail et de l'organisation du service.

Accessible aux agents techniques titulaires dans la spécialité d'un diplôme de Niveau IV et justifiant d'une pratique professionnelle.

## Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	Avec sujétions d'internat
de début	1 an	411	421
après 1 an	1 an	424	434
après 2 ans	1 an	438	450
après 3 ans	2 ans	453	464
après 5 ans	2 ans	465	476
après 7 ans	2 ans	482	493
après 9 ans	3 ans	501	513
après 12 ans	3 ans	513	525
après 15 ans	3 ans	527	539
après 18 ans	3 ans	556	568
après 21 ans	3 ans	587	600
après 24 ans	4 ans	617	630
après 28 ans	-	652	665

*Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28/9/94*

## Annexe n° 6

### Dispositions particulières aux cadres

*(Résultant de l'avenant no 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000 modifié par avenant no 1 du 20 juin 2000 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27/9/2000 )*

Aux dates d'application du présent avenant, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe no 6.

#### Article 1 - Bénéficiaires

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

« Salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments, à l'un au moins des trois critères suivants :

- avoir une formation technique ou administrative équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires, et exercer des fonctions requérant la mise en oeuvre des connaissances acquises;
- exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur;
- exercer par délégation de l'employeur un commandement notoire sur plusieurs salariés ou catégories de salariés. »

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement prévue par l'article 13 des dispositions générales cette qualité de cadre.

#### Article 2 - Liste des emplois concernés

2-1 - Cadres techniques et administratifs :

- Cadre administratif, gestion, informatique, documentation, communication, entretien et sécurité, technico-commercial, cadre des centres de formation en travail social,
- Ingénieur, psychologue, sociologue,
- Conseiller technique, attaché ou assistant de direction ou de recherche.

2-2 - Cadres chefs de service ou ayant mission de responsabilité hiérarchique :

- Chef de service éducatif, pédagogique, animation, social, paramédical, atelier,
- Chef de service technique (personnel, administratif, financier, gestion, informatique...),
- Chargé de recherche ou de mission,
- Conseiller technique, attaché ou assistant de direction.

2-3 - Cadres de direction :

Dans une association, un organisme, un établissement, un service ou un centre de formation en travail social :

Directeur général, directeur général adjoint, directeur administratif et /ou financier, secrétaire général, directeur des ressources humaines, directeur, directeur adjoint, directeur technique.

#### Article 3 - Durée et organisation du travail

Le contrat de travail précisera si le cadre est soumis ou non à horaire préalablement établi.

3-1 - Cadres de direction non soumis à horaire préalablement établi

Pour remplir la mission qui lui est confiée par délégations, les cadres de direction visés à l'article 2-3 sont responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps.

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

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

3-2 - Autres cadres non soumis à horaire préalablement établi

Le cadre est responsable de l'aménagement de son temps de travail pour remplir la mission qui lui est confiée lorsque la spécificité de l'emploi l'exige.

L'autonomie et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires préalablement établis.

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

3-3 - Cadres soumis à horaire préalablement établi

Les dispositions générales de la convention collective leur sont applicables.

3-4 - Durée hebdomadaire de travail

Les dispositions relatives à la répartition du temps de travail concernant :

- les psychologues - article 4 de l'annexe 4,

- les formateurs - article 3 de l'annexe 7,

demeurent applicables, dans l'attente de l'agrément de l'article 14 ( 20-9 des dispositions permanentes) de l'accord cadre du 12 mars 1999 (12) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

#### Article 4 - Durée - Révision

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

#### Article 5 - Période d'essai

La période d'essai est fixée à six mois pour tous les cadres. Toutefois, le cadre peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de cette période.

#### Article 6 - Congés de maladie

Sous réserve des dispositions de l'article 26 de la convention collective du 15 mars 1966, en cas d'arrêt de travail résultant de maladie, d'accident du travail, les cadres percevront :

- pendant les six premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,

- pendant les six mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Viendront en déduction du montant ainsi fixé les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, les caisses de cadres ou toute autre institution de prévoyance.

#### Article 7 - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

À partir du premier jour d'embauche, les cadres seront obligatoirement et de plein droit inscrits à un régime de retraite et de prévoyance, assurés à partir d'une cotisation de :

- 10 % sur la tranche A (à concurrence du plafond de la Sécurité sociale);

- 19 % sur la tranche B (au-delà du plafond de la Sécurité sociale) et la tranche C, répartie de la façon suivante :

	Répartition			
	Tranche A		Tranche B et C	
1 <sup>ère</sup> convention collective nationale du 14 mars 1947	Employeur	Cadre	Employeur	Cadre
▪ Retraite				
Tranche A 4 %	3 %	1 %		
Tranche B 16 %			10 %	6 %
▪ Prévoyance				
Tranche A 1,5 %	1,5 %			
Tranche B 3 %			1,5 %	1,5 %
▪ 2 <sup>ème</sup> complément tranche A				
Retraite				
▪ Tranche A 4 %	2 %	2 %		
▪ Prévoyance				
Tranche A 0,5 %		0,5 %		
Total 19 % 19 %	6,5 %	3,5 %	11,5 %	7,5 %

#### Article 8 - Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC)

51 Boulevard Brune - 75689 Paris Cedex 14

Les cadres relevant de la présente annexe bénéficient du régime de protection de l'emploi de l'Association Pour l'Emploi des Cadres Ingénieurs et Techniciens (APEC).

Les cotisations prélevées à ce titre le sont selon la répartition suivante :

Employeur : 3/5<sup>e</sup> - Salarié : 2/5<sup>e</sup>.

## **Article 9 - Délai congé**

Après la période d'essai, le délai congé est fixé comme suit :

- deux mois en cas de démission,
- quatre mois en cas de licenciement.

Pour les directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, et qui comptent plus de deux années d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise, le délai congé est fixé comme suit :

- trois mois en cas de démission,
- six mois en cas de licenciement.

Pendant la période de délai congé, le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois, prises en une ou plusieurs fois, pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

## **Article 10 - Indemnité de licenciement**

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise, a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- un demi-mois par année de service en qualité de non-cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire;
- un mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à ce titre de non-cadre et de cadre ne pouvant dépasser au total douze mois de salaire.

Le salaire servant de base à l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois de pleine activité.

Pour les cadres directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, l'indemnité de licenciement (non-cadre et cadre) ne pourra dépasser un montant égal à dix-huit mois de salaire.

Par ailleurs, l'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge d'obtention de la retraite des régimes général et complémentaires au taux plein.

## **Article 11 - Qualification - Classification - Déroulement de carrière - Progression à l'ancienneté**

11-1 - Pour la classification des cadres, trois critères sont à prendre en considération :

- le niveau de qualification,
- le niveau de responsabilité,
- le degré d'autonomie dans la décision.

Dans les deux derniers critères, la notion de délégation est également prise en compte.

La notion de « mission de responsabilité » s'entend comme capacité d'initiative, pouvoir de décision dans le cadre de la délégation confiée et / ou pouvoir hiérarchique.

11-2 - Niveaux de qualification

Les niveaux de qualification correspondent à ceux définis par la loi relative aux enseignements technologiques du 16 juillet 1971 et les diplômes reconnus par la CPNE.

11-3 - Progression à l'ancienneté

Pour l'ensemble des cadres, la progression de carrière est de 28 % en 28 ans selon une progression d'échelon tous les 3 ans à l'exception du dernier échelon d'une durée de 4 ans (4 %).

11-4 - Classification et déroulement de carrière

En fonction des critères définis ci-dessus, on distingue :

- les classes hors-classe : sont concernés les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et / ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association.
- les cadres de classe 1 : sont concernés les directeurs d'établissements et de service ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et / ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation.

- les cadres de classe 2 : sont concernés les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en trois catégories en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau 2 de qualification.

- les cadres de classe 3 : sont concernés tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

Pour les cadres « hors classe », le coefficient de base est ainsi fixé :

Qualification	Directeur général	Directeur général adjoint
Niveau 2 minimum	1000	900

Dans la catégorie directeurs généraux adjoints, sont inclus les directeurs adjoints d'IRTS et de formation multifilière.

Pour les autres cadres

Qualification	Classe 1	Classe 2	Classe 3
Si Niveau 1 exigé par l'employeur	870	850	800
Niveau 2	800	770	720
Niveau 3		720	680

Le statut du directeur ne saurait être accordé au cadre responsable dans une structure de moins de 10 salariés (permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés).

## Article 12 - Indemnités de sujétion particulière

### 12-1 - Indemnité liée au fonctionnement de l'association

Le directeur général ou le directeur général adjoint d'une association employant au minimum 200 salariés (permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés) bénéficie d'une indemnité, en fonction :

- de la diversité des établissements et services,
- de la dispersion géographiques des établissements et services,
- de la diversité des missions (aide sociale, PJJ, adultes mineurs et handicapés...) d'actions innovantes qu'il entreprend dans le cadre du développement associatif.

Cette indemnité est attribuée sur décision de l'association. Son montant est compris entre 100 et 300 points pour le directeur général et entre 70 et 210 points pour le directeur général adjoint. Toutefois, dans les associations de plus de 800 salariés, le montant de l'indemnité attribuée au directeur général peut être supérieur à 300 points.

Pour le directeur général cumulant au moins trois des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 200 points.

Pour le directeur général adjoint cumulant au moins trois des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 140 points.

### 12-2 - Indemnité liée au fonctionnement des établissements et services

Les cadres ayant des missions de responsabilité dans un établissement et subissant l'une ou plusieurs des sujétions suivantes bénéficient d'une indemnité en raison :

- du fonctionnement continu avec hébergement de l'établissement ou du service,
- du fonctionnement continu sans hébergement de l'établissement,
- du fonctionnement semi-continu avec hébergement de l'établissement,
- du fonctionnement discontinu avec hébergement de l'établissement,
- du nombre de salariés lorsqu'il est supérieur ou égal à 30 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés,
- des activités économiques de production et de commercialisation,
- d'une mission particulière confiée par l'association ou la direction,
- de la dispersion géographique des activités,
- des activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins trois agréments ou habilitations, trois budgets différents, des comptes administratifs distincts.

L'association fixe le montant de cette indemnité en fonction du nombre et de l'importance des sujétions subies dans les limites suivantes :

- Pour les cadres de la classe 1, cette indemnité est comprise entre 70 et 210 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 120 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement,
- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions précisées ci-dessus.

L'indemnité ne peut être inférieure à 140 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement soumis à au moins une des autres sujétions,
  - pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions dont les activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins trois agréments ou habilitations, trois budgets différents, des comptes administratifs distincts.
  - Pour les cadres de la classe 2, elle est comprise entre 15 et 135 points.
- L'indemnité ne peut être inférieure à 80 points pour le cadre exerçant son activité dans un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement.
- Si ce cadre est soumis à au moins une autre sujétion, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieure à 100 points.
- Si un cadre est soumis à au moins deux sujétions, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 70 points.
- Les cadres techniques et administratifs de la classe 3 bénéficient de cette indemnité en fonction des sujétions spécifiques qu'ils supportent, non liée au fonctionnement de l'établissement ou du service. Cette indemnité est comprise entre 15 et 135 points.
- Le régime indemnitaire est fixé par le contrat de travail.

### **Article 13 - Formation, perfectionnement, recherche**

Eu égard aux responsabilités exercées, les cadres devront régulièrement actualiser leurs connaissances par des actions de formation, de perfectionnement et de recherche en accord avec l'employeur.

### **Article 14 - Définition de fonction**

14-1 - Directeur général d'association ou d'organisme

Dans une association gérant plusieurs établissements ou services;

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle;

Le directeur général est responsable de :

- la bonne exécution des décisions des instances statutaires de l'association ou de l'organisme;
- la mise en oeuvre de la politique générale de l'association ou de l'organisme, de la vie associative et des relations publiques;
- l'animation et la coordination d'une équipe de directeurs;
- la sécurité générale des personnes et des biens.

Pour exercer cette responsabilité, il dispose du pouvoir hiérarchique et de décision. Compte tenu de la spécificité de l'association ou de l'organisme et de l'organisation choisie, il pourra se faire assister de cadres figurant à l'article 2.

14-2 - Directeurs d'établissement ou de service

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le directeur :

- est chargé de la conception et de la mise en oeuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement ou service est créé et autorisé;
- dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées;
- est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés;
- élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable;
- peut bénéficier en outre d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.

Pour exercer ses fonctions, il pourra être assisté de cadres figurant à l'article 2.

14-3 - Cadre des centres de formation en travail social

- de niveau 2

chargé :

- au plan pédagogique de missions d'enseignement, d'analyse des pratiques, d'accompagnement et d'évaluation des projets de formation individuels et collectifs,
- au plan de l'ingénierie de missions d'élaboration et de conduite de projets (mise en oeuvre - coordination-évaluation)
- au plan du développement des compétences de missions d'expertise, d'études et de recherches.

### **Article 15 - Valeur du point, frais professionnels, majoration familiale**

Les cadres bénéficient des dispositions de l'annexe no 1 salaires, indemnités, avantages en nature » à l'exception de l'article premier bis devenu sans objet en application du présent avenant.

### Article 16 - Indemnité d'astreintes dans les établissements assurant l'hébergement

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le directeur, ou le cadre ayant capacité à exercer cette responsabilité, bénéficie d'une indemnité à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

- 90 points par semaine complète d'astreinte y compris le dimanche,
- 12 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète y compris le dimanche.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année.

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

Dans les établissements fonctionnant plus de 220 jours par an, le remplaçant permanent du directeur, ou du cadre visé à l'alinéa 1 du présent article, bénéficie des dispositions ci-dessus dans les mêmes conditions.

Les autres cadres logés à titre gratuit en application des dispositions conventionnelles avant la date d'application du présent avenant en conservent le bénéfice à titre individuel.

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non cumul avec les dispositions du présent article.

### Article 17 - Congés payés annuels supplémentaires

Les dispositions suivantes en matière de congés payés annuels supplémentaires demeurent applicables aux cadres.

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, les cadres ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des trois trimestres (sauf dispositions particulières aux cadres des Centres de formation et Instituts de formation) qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, à l'exception des cadres travaillant dans un établissement de l'annexe 10.

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Directeur</li><li>▪ Directeur adjoint</li><li>▪ Chef de service éducatif - Chef de service pédagogique</li><li>▪ Conseiller pédagogique</li><li>▪ Éducateur technique chef - Chef de service animation</li><li>▪ Assistant social chef</li><li>▪ Psychologue</li><li>▪ Chef de service paramédical</li></ul>	Six jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire. Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel (cadre) éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de six jours consécutifs d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions du 1er alinéa de l'article 6 de l'annexe 3 de la convention collective.
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Cadres techniques et administratifs</li></ul>	Trois jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Directeur d'IRTS</li><li>▪ Directeur d'école à formations multiples</li><li>▪ Directeur d'école à formation unique</li><li>▪ Directeur adjoint d'IRTS</li><li>▪ Directeur adjoint d'école à formations multiples</li><li>▪ Responsable de centres d'activités</li><li>▪ Responsable de projet ou chargé de mission</li><li>▪ Chargé de recherche - Formateur - Attaché de recherche</li></ul>	Neuf jours consécutifs de congés à Noël et Pâques, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.

### Article 18 - Date d'application

(Modifié par avenant no 1 du 20 juin 2000 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000 )

Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité de sujétion spéciale mentionnée à l'article 1er bis de l'annexe 1 de la convention collective de 66 se verront appliquer l'intégralité des dispositions du présent avenant 265 au 1er septembre 2000.

Les autres cadres bénéficieront de l'intégralité des dispositions du présent avenant 265 au 1er mai 2001.

# Classification

## 1 - Nouvelles grilles de classement

### Cadres hors classe

- les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association.
- les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et / ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association.

#### Déroulement de carrière

<b>de début</b>	<b>1000</b>	<b>900</b>
<b>après 3 ans</b>	<b>1030</b>	<b>927</b>
<b>après 6 ans</b>	<b>1060</b>	<b>954</b>
<b>après 9 ans</b>	<b>1090</b>	<b>981</b>
<b>Après 12 ans</b>	<b>1120</b>	<b>1008</b>
<b>après 15 ans</b>	<b>1150</b>	<b>1035</b>
<b>après 18 ans</b>	<b>1180</b>	<b>1062</b>
<b>après 21 ans</b>	<b>1210</b>	<b>1089</b>
<b>après 24 ans</b>	<b>1240</b>	<b>1116</b>
<b>Après 28 ans</b>	<b>1280</b>	<b>1152</b>

#### Cadres classe 1

Cadres ayant mission de responsabilité avec délégation

- les directeurs d'établissements et de service
- les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et / ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation.

#### Déroulement de carrière

<b>de début</b>	<b>870</b>	<b>800</b>
<b>après 3 ans</b>	<b>896,1</b>	<b>824</b>
<b>après 6 ans</b>	<b>922,2</b>	<b>848</b>
<b>après 9 ans</b>	<b>948,3</b>	<b>872</b>
<b>Après 12 ans</b>	<b>974,4</b>	<b>896</b>
<b>après 15 ans</b>	<b>1000,5</b>	<b>920</b>
<b>après 18 ans</b>	<b>1026,6</b>	<b>944</b>
<b>après 21 ans</b>	<b>1052,7</b>	<b>968</b>
<b>après 24 ans</b>	<b>1078,8</b>	<b>992</b>
<b>Après 28 ans</b>	<b>1113,6</b>	<b>1024</b>

#### Cadres classe 2

Cadres ayant mission de responsabilité avec subdélégation

- les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en trois catégories en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau 2 de qualification.

### Déroulement de carrière

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
de début	850	770	720
après 3 ans	875,5	793,1	741,6
après 6 ans	901	816,2	763,2
après 9 ans	926,5	839,3	784,8
après 12 ans	952	862,4	806,4
après 15 ans	977,5	885,5	828
après 18 ans	1003	908,6	849,6
après 21 ans	1028,5	931,7	871,2
après 24 ans	1054	954,8	892,8
après 28 ans	1088	985,6	921,6

### Cadres classe 3 - Cadres techniciens

- tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

### Déroulement de carrière

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
de début	800	720	680
après 3 ans	824	741,6	700,4
après 6 ans	848	763,2	720,8
après 9 ans	872	784,8	741,2
après 12 ans	896	806,4	761,6
après 15 ans	920	828	782
après 18 ans	944	849,6	802,4
après 21 ans	968	871,2	822,8
après 24 ans	992	892,8	843,2
après 28 ans	1024	921,6	870,4

## 2 - Modalités de reclassement des cadres en fonction aux dates d'application de l'avenant (13)

Le reclassement doit assurer un gain minimum de 70 points pour les cadres non bénéficiaires de l'avenant 226 (indemnité de sujétion spéciale) et s'effectuer au niveau retenu par les tableaux de reclassement pour les bénéficiaires de l'avenant 226.

Le déroulement de carrière ultérieur dans la grille de reclassement devra être plus favorable.

L'ancienneté acquise dans l'échelon dans l'ancienne carrière, à la date d'application de l'avenant, est maintenue dans la limite de la durée de l'échelon, lorsque la montée immédiate d'échelon dans l'ancienne carrière est plus favorable que celle résultant du déroulement de carrière dans la nouvelle grille.

Une fois le reclassement effectué, le cadre poursuit son déroulement de carrière dans la grille correspondant à sa classification.

Les cadres bénéficiaires de l'indemnité de sujétion particulière (article 12) pourront se voir attribuer une « garantie minimum personnelle de reclassement » (GMPR) qui s'ajoutera au classement indiciaire dans la nouvelle grille, au moment du reclassement.

Le montant de la GMPR est conservé pour le cadre qui en bénéficie, pour la suite du déroulement de carrière, pour le compte du même employeur.

Les dispositions de l'article 12 s'appliqueront pour les cadres concernés dans la limite des minima et des plafonds définis à cet article. La GMPR viendra en atténuation du régime indemnitaire dont le cadre est susceptible de bénéficier, si celui-ci est supérieur.

Pour les cadres classés dans une grille avec sujétions d'internat, le reclassement s'effectue sur la base du coefficient d'externat correspondant à son échelon de reclassement.

Il ne sera pas tenu compte de l'indemnité de complexe de 20 points dans les modalités de reclassement pour les directeurs d'établissements ou services en bénéficiant. Cet élément est pris en compte au titre de l'article 12-2 de l'avenant : « indemnité de sujétion particulière liée au fonctionnement des établissements et services ».

Les cadres bénéficiaires des « indemnités complémentaires » prévues aux articles 7d) de l'annexe 2; 6 de l'annexe 7; 5 b) de l'annexe 9; 7 bis b) de l'annexe 10, se voient maintenir le bénéfice de l'indemnité perçue à la date d'application de l'avenant, à titre d'avantage individuellement acquis. Toutefois cette indemnité ne saurait se cumuler avec le régime indemnitaire institué par les articles 12-1 et 12-2, pour des critères ayant le même objet.

Directeur d'association 1re classe  
 Directeur d'IRTS  
 Directeur d'école à formations multiples

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 1000 + 100*
de début	903	1100
après 3 ans	948	1130
après 6 ans	998	1160
après 9 ans	1048	1190
après 12 ans	1093	1220
après 15 ans	1143	1250
après 18 ans	1188	1280
après 21 ans	1188	
après 24 ans	1188	
après 28 ans	1188	

\* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)

Directeur d'association 2e classe

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265
de début	858	1000
après 3 ans	898	1000
après 6 ans	943	1030
après 9 ans	988	1060
après 12 ans	1033	1120
après 15 ans	1078	1150
après 18 ans	1123	1210
après 21 ans	1123	
après 24 ans	1123	
après 28 ans	1123	

Directeur adjoint d'association  
 Directeur administratif d'association  
 Secrétaire général administratif d'association 1re classe  
 Directeur d'école à formation unique

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 900 + 80*
de début	783	980
après 3 ans	823	980
après 6 ans	873	980
après 9 ans	918	1007
après 12 ans	963	1034
après 15 ans	1008	1088
après 18 ans	1053	1142
après 21 ans	1053	
après 24 ans	1053	
après 28 ans	1053	

\* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)

**Directeur adjoint d'association**  
**Directeur administratif d'association**  
**Secrétaire général administratif d'association 2e classe**

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 900 + 170*
de début	728	970
après 3 ans	768	970
après 6 ans	808	970
après 9 ans	853	970
après 12 ans	898	997
après 15 ans	943	1024
après 18 ans	988	1078
après 21 ans	988	
après 24 ans	988	
après 28 ans	988	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

**Directeur adjoint d'IRTS**  
**Directeur adjoint d'école à formations multiples**

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 900 + 70*
de début	753	970
après 3 ans	798	970
après 6 ans	843	970
après 9 ans	868	997
après 12 ans	933	1024
après 15 ans	978	1051
après 18 ans	1023	1105
après 21 ans	1023	
après 24 ans	1023	
après 28 ans	1023	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

**Directeur d'établissement de niveau V, Directeur de CAT, Directeur de centre habitat niveau V**

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 140*
Début	818	964
après 3 ans	858	988
après 6 ans	903	1012
après 9 ans	948	1036
après 12 ans	993	1084
après 15 ans	1038	1108
après 18 ans	1083	1164
après 21 ans	1083	
après 24 ans	1083	
après 28 ans	1083	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur d'établissement de niveau IV,  
 Directeur de CAT de niveau IV  
 Directeur de centre habitat niveau IV ou de MAS  
 Directeur d'école à formation unique

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 120*
Début	783	944
après 3 ans	828	968
après 6 ans	873	992
après 9 ans	918	1016
après 12 ans	963	1040
après 15 ans	1008	1088
après 18 ans	1053	1144
après 21 ans	1053	
après 24 ans	1053	
après 28 ans	1053	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur d'établissement de niveau III - Directeur de service de niveau III  
 Directeur de CAT de niveau III - Directeur de centre habitat de niveau III ou de MAS  
 Directeur adjoint d'IRTS

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 100*
Début	753	900
après 3 ans	798	924
après 6 ans	843	948
après 9 ans	888	972
après 12 ans	933	1020
après 15 ans	978	1068
après 18 ans	1023	1124
après 21 ans	1023	
après 24 ans	1023	
après 28 ans	1023	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur d'établissement de niveau II ; Directeur de service de niveau II  
 Directeur de CAT de niveau II ; Directeur de centre habitat de niveau II ou de MAS

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 70*
Début	728	870
après 3 ans	768	894
après 6 ans	808	918
après 9 ans	853	942
après 12 ans	898	990
après 15 ans	943	1014
après 18 ans	988	1062
après 21 ans	988	
après 24 ans	988	
après 28 ans	988	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur d'établissement de niveau I  
 Directeur de service de niveau I  
 Directeur de CAT de niveau I

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265
Début	703	800
après 3 ans	743	824
après 6 ans	783	872
après 9 ans	823	896
après 12 ans	863	944
après 15 ans	908	992
après 18 ans	933	1024
après 21 ans	933	
après 24 ans	933	
après 28 ans	933	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur adjoint d'établissement de niveau II - Directeur adjoint de centre habitat ou de MAS (A)  
 Directeur adjoint de CAT (A)

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 770 + 60*
Début	708	830
après 3 ans	748	853,1
après 6 ans	788	876
après 9 ans	833	922,4
après 12 ans	878	968,6
après 15 ans	923	1014,8
après 18 ans	968	1045,6
après 21 ans	968	
après 24 ans	968	
après 28 ans	968	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur adjoint d'établissement de niveau I - Directeur adjoint de service  
 Directeur de centre habitat ou de MAS (B) - Directeur adjoint de CAT (B)  
 Responsable de centre d'activité

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 770 + 50*
Début	683	820
après 3 ans	723	820
après 6 ans	763	843,1
après 9 ans	803	889,3
après 12 ans	843	935,5
après 15 ans	888	958,6
après 18 ans	913	1004,8
après 21 ans	913	
après 24 ans	913	
après 28 ans	913	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

## Ingénieur de fabrication classe 2 niveau 1

### Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	783	870-
après 3 ans	831	948,3
après 6 ans	880	974,4
après 9 ans	929	1000,5
après 12 ans	977	1026,6
après 15 ans	1026	1052,7
après 18 ans	1075	1078,8
après 21 ans	1075	
après 24 ans	1075	
après 28 ans	1075	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

### Chef comptable 1re classe

Conseiller technique chef de service classe 2 niveau 1

Chef du personnel

Cadre commercial ou technico-commercial

### Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265 (grille de déroulement de carrière, indice de base 850)
Début	723	875,5
après 3 ans	766	901
après 6 ans	810	926,5
après 9 ans	859	952
après 12 ans	907	977,5
après 15 ans	956	1003
après 18 ans	1005	1028,5
après 21 ans	1005	
après 24 ans	1005	
après 28 ans	1005	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

### Chef comptable 2e classe - Chef du personnel 2e classe

Chef de service entretien et sécurité

### Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	652	770
après 3 ans	690	770
après 6 ans	728	793,1
après 9 ans	766	816,2
après 12 ans	810	839,3
après 15 ans	848	862,4
après 18 ans	886	908,6
après 21 ans	886	
après 24 ans	886	
après 28 ans	886	

Toutes les catégories visées ci-dessous bénéficient d'une indemnité de 30 points

**Chef de service éducatif annexe 3 - Conseiller pédagogique - Éducateur technique chef  
 Chef de service des soutiens médico-sociaux avec fonction de direction**

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	655	770
après 2 ans	677	770
Après 4 ans	703	793,1
après 6 ans	737	793,1
après 9 ans	773	816,2
après 12 ans	810	862,4
après 15 ans	847	885,5
après 18 ans	884	908,6
après 21 ans	884	
après 24 ans	884	
après 28 ans	884	

Toutes les catégories visées ci-dessous bénéficient d'une indemnité de 20 points

**Chef de service éducatif annexe 3 - Conseiller pédagogique - Éducateur technique chef  
 Chef de service des soutiens médico-sociaux remplaçant permanent du directeur**

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	645	770
après 2 ans	667	770
Après 4 ans	693	793,1
après 6 ans	727	793,1
après 9 ans	763	816,2
après 12 ans	800	839,3
après 15 ans	837	862,4
après 18 ans	874	885,5
après 21 ans	874	
après 24 ans	874	
après 28 ans	874	

**Chef de service administratif, financier ou de gestion - Chef de service éducatif - Chef de  
 service animation - Conseiller pédagogique - Éducateur technique chef - Assistance sociale  
 chef - Chef de service paramédical - Chef de service des soutiens médico-sociaux - Chef de  
 service annexe 10 - Chef de service pédagogique (2)**

**Déroulement de carrière**

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265 (Grille de déroulement de carrière, indice de base 720)
Début	625	741,6
après 2 ans	647	763,2
Après 4 ans	673	763,2
après 6 ans	707	784,8
après 9 ans	743	806,4
après 12 ans	780	828
après 15 ans	817	849,6
après 18 ans	854	871,2
après 21 ans	854	
après 24 ans	854	
après 28 ans	854	

## Chef de service pédagogique (1) annexe 9

### Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	592	850
après 1 an	635	875,5
après 2 ans	665	875,5
après 3 ans	700	901
après 5 ans	734	926,5
après 8 ans	778	952
après 11 ans	821	977,5
après 14 ans	876	1003
après 17 ans	932	1028,5
après 20 ans	1000	1054
après 24 ans	1071	1088
après 28 ans	1071	

## Psychologues

### Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	537	800
après 1 an	581	800
après 2 ans	611	824
après 3 ans	646	848
après 5 ans	680	872
après 8 ans	724	896
après 11 ans	768	920
après 14 ans	823	944
après 17 ans	878	968
après 20 ans	947	992
après 24 ans	1017	1024
après 28 ans	1017	

## Chargé de recherche ou chargé de mission, responsable de projet

### Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	696	800
après 3 ans	740	824
après 6 ans	782	848
après 9 ans	826	872
après 12 ans	869	896
après 15 ans	918	944
après 18 ans	945	968
après 21 ans	945	
après 24 ans	945	
après 28 ans	945	

Attaché de direction de 1re classe - Conseiller technique de 1re classe et adjoint technique de 1re classe - Chef d'atelier adjoint technique de 1re classe - Attaché de recherche - Formateur

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	652	800
après 3 ans	690	800
après 6 ans	728	800
après 9 ans	766	824
après 12 ans	810	848
après 15 ans	848	872
après 18 ans	886	896
après 21 ans	886	
après 24 ans	886	
après 28 ans	886	

Chef de service documentation, information - Chef d'atelier ou adjoint technique 2e classe  
Attaché de direction 2e classe - Conseiller technique 2e classe - Économe principal

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	625	720
après 3 ans	663	741,6
après 6 ans	701	763,2
après 9 ans	740	784,8
après 12 ans	772	806,4
après 15 ans	815	849,6
après 18 ans	848	871,2
après 21 ans	848	
après 24 ans	848	
après 28 ans	848	

Chef de service entretien et sécurité 2e classe - Assistant de documentation  
Économe 1re classe - Chef d'atelier 3e classe - Chef d'atelier ou adjoint technique 3e classe

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	598	680
après 3 ans	631	700,4
après 6 ans	669	720,8
après 9 ans	707	741,2
après 12 ans	740	761,6
après 15 ans	777	782
après 18 ans	815	843,2
après 21 ans	815	
après 24 ans	815	
après 28 ans	815	

## Annexe n° 7

### Dispositions particulières au personnel des I.R.T.S., Centres de formation et instituts de formation

#### Article 1 - Bénéficiaires

La présente Annexe s'applique au personnel des I.R.T.S. et des Écoles et Instituts chargés d'assurer des missions de Formation Professionnelle et/ou pluriprofessionnelle initiales, supérieures ou continues et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le Ministère des Affaires Sociales.

#### Article 2 - Conditions de recrutement

Les conditions de recrutement aux emplois relevant de la présente Annexe se réfèrent aux dispositions légales et réglementaires.

#### Article 3 - Durée hebdomadaire du travail

*(Se reporter à l'article 20 (notamment 20-9) des dispositions permanentes résultant de l'accord du 12 mars 1999 applicable depuis le 1er septembre 1999)*

#### Article 4 - Congés payés annuels supplémentaires

Les personnels visés à la présente Annexe bénéficient de NEUF jours consécutifs de congés, à Noël et à Pâques, en sus des jours fériés, du repos hebdomadaire et des TRENTE jours de congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention nationale.

La détermination du droit à ces congés supplémentaires sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4e alinéa de l'article 22 de la Convention.

Il pourra être dérogé aux modalités de répartition indiquées ci-dessus par accord entre l'employeur et le salarié.

#### Article 5 - Indemnité de responsabilité

*(Supprimé par avenant no 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, 27 septembre 2000)*

#### Article 6 - Situations particulières

*(Supprimé par avenant no 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, 27 septembre 2000)*

#### Article 7 -

*(Supprimé par avenant no 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, 27 septembre 2000)*

#### Article 8 - Classifications

*(Pour les emplois de directeurs, directeurs-adjoints et cadres de direction, se reporter à l'annexe 6 Classification)*

#### Responsable de projet ou chargé de mission

*(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001, se reporter à l'annexe 6 Classification)*

Sur délégation du directeur, assume la responsabilité des missions de diagnostic, d'études, de promotions et de développement dans le cadre de la politique de l'organisme.

Cette délégation peut concerner également la conception, la mise en oeuvre de technologies nouvelles.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	643
après 3 ans	3 ans	683
après 6 ans	3 ans	723
après 9 ans	3 ans	763
après 12 ans	3 ans	803
après 15 ans	3 ans	848
après 18 ans	-	873

*Avenant no 229 du 22 octobre 1991 agréé par arrêté du 20 décembre 1991, JO 31 janvier 1992 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992*

### Chargé de recherche

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001, se reporter à l'annexe 6 Classification)

Dans les centres auxquels est attribuée une mission de recherche et dans le cadre d'un programme de recherche défini par la Direction, le chargé de recherche contribue à la négociation de contrats, soit en projets, soit en réponse à des appels d'offres.

Il assure la responsabilité scientifique des différentes recherches.

Il réalise en propre des recherches.

Il participe à des séminaires ou équipes de recherche.

Il assure des enseignements en vue, notamment, de transmettre le résultat des recherches.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	643
après 3 ans	3 ans	683
après 6 ans	3 ans	723
après 9 ans	3 ans	763
après 12 ans	3 ans	803
après 15 ans	3 ans	848
après 18 ans	-	873

Avenant no 229 du 22 octobre 1991 agréé par arrêté du 20 décembre 1991, JO 31 janvier 1992 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

### Formateur

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001, se reporter à l'annexe 6 Classification)

Il est appelé notamment, et de façon permanente, à contribuer à la conception des programmes de formation et à leur réalisation.

Il assure des enseignements et les actes pédagogiques nécessités par l'ensemble des formations et des activités de l'organisme.

Il peut intervenir en tant que consultant auprès d'organismes extérieurs et être délégué à la réalisation d'un projet.

Il engage toutes préparations et études nécessaires à la réalisation de ses charges.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	603
après 3 ans	3 ans	638
après 6 ans	3 ans	673
après 9 ans	3 ans	708
après 12 ans	3 ans	748
après 15 ans	3 ans	783
après 18 ans	-	818

Avenant no 229 du 22 octobre 1991 agréé par arrêté du 20 décembre 1991, JO 31 janvier 1992 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

### Attaché de recherche

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001, se reporter à l'annexe 6 Classification)

Sous la responsabilité du chargé de recherche, collabore à la mise en oeuvre des travaux de recherche.

Il assure également des enseignements en lien avec ses travaux et sur les disciplines de sa compétence.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	603
après 3 ans	3 ans	638
après 6 ans	3 ans	673
après 9 ans	3 ans	708
après 12 ans	3 ans	748
après 15 ans	3 ans	783
après 18 ans	-	818

Avenant no 229 du 22 octobre 1991 agréé par arrêté du 20 décembre 1991, JO 31 janvier 1992 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992

# **Annexe n° 8**

## **Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi**

**Avenant n° 60**  
**Protocole d'accord du 28 janvier 1974**

### **Dispositions générales**

#### **Article 1 - But**

Le présent protocole a pour but de préciser les dispositions particulières applicables aux personnels salariés ne répondant pas à la qualification professionnelle établie pour les emplois :

- d'Aide-Médico-Psychologique,
- de Moniteur-Éducateur,
- d'Éducateur Spécialisé.

#### **Article 2 - Bénéficiaires**

Il traite :

TITRE 1er, de la situation des salariés en formation en cours d'emploi dans le cadre des dispositions,

- de l'arrêté du 4 septembre 1972, créant le certificat d'aptitude aux fonctions d'Aide-Médico-Psychologique,
  - du décret no 73-117 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le certificat d'aptitude aux fonctions de Moniteur-Éducateur,
  - du décret no 73-116 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé,
- du Ministère de la Santé Publique.

TITRE 2, de la situation des personnels éducatifs en fonction au 1er octobre 1970 mais ne répondant pas à cette date, aux conditions requises pour bénéficier de l'Action d'Adaptation, et de la situation des personnels éducatifs recrutés depuis le 1er octobre 1970 et se trouvant à la date des arrêtés et décrets suscités,

- soit en situation conventionnelle de « Candidat-Élève »,
- soit en situation contractuelle.

TITRE 3, de la situation des personnels recrutés AVANT leur entrée en formation : voie directe ou en cours d'emploi.

#### **Article 3**

Réserve est faite que, dans un même établissement, le crédit d'heures nécessité pour les formations en cours d'emploi au titre du présent protocole d'accord est limité à 5 p. 100 du nombre d'heures prévues pour l'ensemble des emplois éducatifs de l'établissement, sur la base de 1 700 heures de présence par emploi et par an.

Ne sont pas pris en compte sur le crédit d'heures ainsi déterminé :

- les emplois éducatifs d'aide-médico-psychologique ;
- les emplois éducatifs tenus par des personnels en action d'adaptation ;
- les emplois éducatifs pouvant être tenus par des salariés en formation continue au titre de la loi du 13 juillet 1971 avec aide financière de l'État;
- les emplois éducatifs d'éducateur de jeunes enfants recruté pour la formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé.

### **Titre I**

Par application des arrêtés et décrets cités dans les dispositions générales, les candidats :

- au Certificat d'aptitude aux fonctions d'Aide-Médico-Psychologique,
- au Certificat d'aptitude aux fonctions de Moniteur-Éducateur,

- au Diplôme d'Éducateur Spécialisé.

désireux d'entrer dans un cycle de formation en cours d'emploi, devront répondre aux conditions d'embauche et de recrutement ci-dessous :

#### **Article 4 - Conditions obligatoires d'embauche**

Pour entrer en formation en cours d'emploi, les salariés devront avoir satisfait aux examens de sélection prévus par les textes réglementaires et les arrêtés pris en application de ces textes, au plus tard dans les trois mois qui suivent l'embauche.

En cas de succès à ces épreuves de SÉLECTION et de recrutement effectif par un établissement, sur attestation justificative délivrée par la Commission de Sélection et d'Orientation, le candidat est remboursé par cet établissement, des droits d'examen et frais de déplacements afférents à ces épreuves.

Le remboursement des FRAIS de DÉPLACEMENTS n'intervient que si les épreuves de SÉLECTION ont été subies à l'intérieur de la région d'Action Sanitaire et Sociale, ou des régions d'Action Sanitaire et Sociale limitrophes de l'établissement de recrutement.

En cas de passages successifs des épreuves de SÉLECTION, ce remboursement n'intervient, dans les conditions ci-dessus, que pour les épreuves sanctionnées par la décision favorable.

#### **Article 5 - Conditions de recrutement**

##### **A - Aide-médico-psychologique**

Être âgé de 18 ans au moins à la date d'entrée dans le cycle de formation théorique et pratique d'une durée de deux ans, pour l'obtention de la qualification officielle d'A.M.P.

S'engager à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit le recrutement, en première année du cycle de formation en cours d'emploi auquel participe l'établissement de recrutement.

Cette entrée effective en formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou du centre de formation, au-delà du maximum d'UNE année scolaire. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

##### **B - Moniteur-Éducateur**

Être âgé de 20 ans au 1er septembre de l'année de l'examen pour l'obtention de la qualification officielle de Moniteur Éducateur ou 18 ans à cette même date pour les titulaires du B.E.P. préparatoire aux carrières sanitaires et sociales (option sociale).

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en première année du cycle de formation en cours d'emploi organisé par l'école ou le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'Action Sanitaire et Sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en première année de formation en cours d'emploi ne peut être différée, du fait de l'employeur, ou de l'école, au-delà de la seconde « RENTRÉE » scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

##### **C - Éducateur spécialisé**

Être âgé de 23 ans au moins au 1er septembre de l'année d'entrée en formation et justifier de trois années d'activité professionnelle ou assimilée en position salariale.

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en première année du cycle de formation organisé par le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en première année de formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la seconde « RENTRÉE » scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

#### **Article 6**

Les aides-médico-psychologiques entrés en formation dans les conditions ci-dessus en vue de l'obtention du certificat en cause, pour bénéficier ultérieurement de la formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé ;

Les moniteurs-éducateurs entrés en formation en vue de l'obtention du certificat en cause pour bénéficier de la formation d'éducateur spécialisé, devront justifier d'un an minimum de l'exercice de la profession après l'obtention desdits certificats.

#### **Article 7 - Nature du contrat d'embauche**

Les recrutements prononcés au titre de la présente Annexe sont des recrutements conditionnels qui postulent :

- le résultat favorable des épreuves de SÉLECTION,
- l'admission effective en cycle de formation,
- l'acquisition effective de la qualification, objet de la formation en cours d'emploi, dans les limites de temps fixées par les textes réglementaires visés à l'article 2 ci-dessus.

De ce fait, les salariés recrutés au titre de la présente Annexe sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la Convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :

- soit par l'obtention effective de la qualification poursuivie,
- soit par l'interruption définitive du processus de formation qui surviendrait par suite du résultat négatif de la formation, ou de la non-observation par l'intéressé d'une des conditions ci-dessus.

Pour les salariés admis à se représenter, dans les conditions réglementaires, une seconde ou même une troisième fois à l'examen de qualification, objet de la formation, ce contrat se trouve tacitement reconduit de la durée utile.

À l'obtention effective de la qualification, la situation du salarié est définie obligatoirement par contrat à durée indéterminée sans période d'essai ni de stage.

#### **Article 8 - Délai-congé**

(Modifié par accord du 15 décembre 1976)

Le recrutement est prononcé à titre de période d'essai pour un mois au cours duquel les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans préavis et sans indemnité.

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail conclu dans le cadre de la présente annexe par l'une des deux parties contractantes, il est fait application des dispositions de l'article 16 de la convention collective.

#### **Article 9 - Salaires**

Les personnels relevant de la présente Annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles 4, 5, 6, 7 et 8 ci-dessus, perçoivent des salaires assurés par l'établissement de recrutement, pendant la période précédant l'entrée effective en formation, et pendant toute la durée normale du cycle de formation EN COURS D'EMPLOI, dans les conditions ci-après. (Cf. tableau ci-annexé).

Les personnels RECRUTÉS en vue d'une formation EN COURS D'EMPLOI au titre de la présente Annexe alors qu'ils sont déjà régulièrement bénéficiaires d'un classement d'EMPLOI de la C.C.N.T. du 15. 3. 1966 (emploi ne comportant pas d'exigence de première qualification professionnelle éducative) peuvent conserver, avec l'accord de l'employeur procédant au recrutement, le bénéfice de ce classement et de sa progression normale pendant la durée de leur formation EN COURS D'EMPLOI, s'il leur est plus avantageux que les dispositions ci-après.

#### **Article 10 - Indemnités**

(Supprimées par avenant no 163 du 29 avril 1985 agréé par arrêté du 4 juillet 1985, JO 12 juillet 1985)

#### **Article 11 - Frais de transport et d'hébergement**

(Se reporter à « Application des articles 11 et 14 de l'annexe no 8 »)

Les conditions de prise en charge des frais de transport et d'hébergement seront déterminées par la convention type nationale prévue à l'article 14 ci-après.

#### **Article 12**

a - Durée du travail (Se reporter à l'article 20-1 des dispositions permanentes)

Les heures sont réparties, en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail personnel, prévus annuellement étant de :

- six cents heures pour les moniteurs-éducateurs et éducateurs spécialisés ;
- cent cinquante heures (ou trois cents heures réparties sur deux ans) pour les aides-médico-psychologues,

la durée annuelle moyenne des heures travaillées dans l'établissement de recrutement, y compris les congés payés et les jours fériés légaux, sera :

- de mille quatre cent quatre-vingts heures pour le moniteur-éducateur et l'éducateur spécialisé;
- de mille neuf cent vingt-cinq heures pour l'aide médico-psychologique.

**b - Stages de formation pratique**

Vient en déduction de la durée de travail ainsi déterminée le temps nécessaire aux stages de formation pratique en dehors de l'établissement de recrutement, à concurrence de :

- pour le moniteur-éducateur : trois mois (au cours des deux années de formation) ;
- pour l'éducateur spécialisé : quatre mois (au cours des quatre années de formation).

**Article 13**

Les problèmes posés par :

- les congés payés annuels ;
- les congés trimestriels ;
- le logement ;
- la nourriture ;
- la surveillance de nuit ;
- le reclassement après qualification,

seront réglés par application des dispositions conventionnelles existantes.

**Article 14 - Conventions de stage**

(Se reporter à « Application des articles 11 et 14 de l'annexe no 8 »)

Pour l'application de la présente annexe, dans le cadre d'une « convention type » nationale négociée entre les signataires de ladite annexe, des conventions de stage seront conclues entre l'organisme employeur, le centre de formation et, le cas échéant, l'organisme responsable de l'établissement ou service « terrain de stage », en ce qui concerne les conditions de stage et de compensation entre établissements ou services.

Ces conventions préciseront les modalités pratiques pendant toutes les périodes inhérentes à la formation où le salarié n'est pas en service effectif dans l'établissement.

## **Titre II**

**Article 15 - Bénéficiaires**

Les personnels en fonctions au 1er octobre 1970, qui ne remplissaient pas à cette date les conditions exigées pour entrer dans les actions d'adaptation, ayant satisfait aux examens de sélection et actuellement sous contrat à durée indéterminée, bénéficieront par priorité d'une formation en cours d'emploi.

Les personnels salariés, recrutés depuis le 1er octobre 1970, occupant sans qualification, à la date des décrets et arrêtés cités à l'article 2 ci-dessus, une formation éducative et se trouvant en situation contractuelle à durée indéterminée.

**Article 16 - Situation salariale**

Ils conserveront leur classement fonctionnel au moment de leur entrée en formation et le bénéfice de la progression prévue par ledit classement.

**Article 17 – Conditions de stage et indemnités**

Ils bénéficieront, en outre, des dispositions des articles 11, 12, 13 et 14 du titre Ier.

**Article 18 - Reconversion**

Les salariés visés au titre II en situation d'échec dans leur formation bénéficieront d'un délai maximum de quinze mois pour procéder à leur reconversion.

Pendant cette période, ils demeureront, suivant les conditions ci-dessous définies, salariés de l'entreprise et bénéficieront du maintien de leur rémunération.

Le contrat de travail prendra fin au terme de leur reconversion :

- soit par l'acquisition d'une autre qualification professionnelle ;
- soit, au plus tard, à la fin du quinzième mois suivant la constatation de leur échec à la formation.

Il sera versé aux intéressés quittant l'entreprise les indemnités de licenciement prévues à l'article 17 de la convention.

## **Titre III**

**Article 19** - Avant leur entrée effective en formation (formation directe), les candidats aux emplois éducatifs visés par la présente annexe pourront être recrutés et mis en position salariale en qualité de candidat-élève, aux conditions suivantes :

Les dispositions des articles ci-après du titre Ier de la présente annexe leur sont applicables :

Article 4 - Conditions obligatoires d'embauche.

Article 5 - Conditions de recrutement.

L'engagement d'entrée effective en formation concerne la voie directe dans un établissement de leur choix.

Article 7 - Nature du contrat d'embauche. (Sauf dispositions concernant l'entrée effective en formation.)

Les salariés recrutés par référence au présent titre sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :

- soit par l'échec aux épreuves de sélection ;
- soit par l'entrée effective en cycle de formation ;
- soit par le refus d'entrée effective en cycle de formation dans les délais prévus à l'article 5 ci-dessus.

Article 8. - Délai-congé.

Article 9 - Émoluments.

Article 10- Application des dispositions conventionnelles existantes.

### **Article 20 - Effet**

Les dispositions du présent protocole constituent l'annexe no 8 à la convention collective, annulent et remplacent celles existantes de ladite annexe no 8 à compter du 1er janvier 1974.

## **Classification des emplois et coefficients de salaires** **Salaires minimum conventionnel : 338**

	<b>Coefficients (A)</b>	<b>Surclassement Interne (')</b>
AVANT succès aux épreuves de SELECTION : TOUTES catégories d'emplois éducatifs.	<b>304 (A)</b>	<b>314 (A)</b>
APRES succès aux épreuves de SELECTION et JUSQU'A L'ENTREE EFFECTIVE en cycle de formation (formation directe ou formation en cours d'emploi). AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE	<b>314 (A)</b>	<b>324 (A)</b>
CANDIDAT Elève Moniteur-Educateur (formation directe) CANDIDAT MONITEUR-EDUCATEUR en formation en cours d'emploi	<b>324 (A)</b>	<b>334 (A)</b>
CANDIDAT Elève – EDUCATEUR spécialisé (formation directe) CANDIDAT EDUCATEUR spécialisé en formation en cours d'emploi EDUCATEUR JEUNES ENFANTS, candidat Educateur Spécialisé en formation en cours d'emploi.	<b>324 (A)</b>	<b>334 (A)</b>
A COMPTER DE L'ENTREE EFFECTIVE en cycle de formation EN COURS D'EMPLOI et pendant la durée normale de cours formation : (") AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE en formation en cours d'emploi	<b>324 (A)</b>	<b>334 (A)</b>
MONITEUR-EDUCATEUR en formation en cours d'emploi	<b>346</b>	<b>356</b>
EDUCATEUR SPECIALISE en formation en cours d'emploi	<b>392</b>	<b>404</b>
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS en formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé	<b>392</b>	<b>404</b>
(') subissant des sujétions de l'internat.		
(") Le bénéfice de ces coefficients est accordé à compter de l'ADMISSION à un cycle de formation (directe ou en cours d'emploi) si l'entrée effective en ce cycle est différée du fait de l'employeur ou de l'école.		
Avenant n° 202 du 27/6/89 et avenant n° 230 du 5/12/91		
<b>(A)</b> Les indices en dessous du salaire minimum conventionnel sont remplacés par le MINIMUM CONVENTIONNEL fixé sur la base de l'indice de base 338 auquel s'ajoute le sur classement interne (10 points) pour les personnels subissant les sujétions d'horaires, et l'indemnité de sujétion spéciale (Annexe1 article 1 bis)		

## **Application des articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 Convention de stage et frais de déplacement (Avenant 60 ter du 10 septembre 1976)**

### **Article 1**

Par référence, et pour application des articles 11 et 14 de l'annexe no 8 de la C.C.N.T. du 15 mars 1966, le présent avenant a pour objet de définir les conditions administratives et financières et les obligations qui en découlent, applicables à tout salarié admis à suivre une formation en cours d'emploi:

- d'éducateur spécialisé ;
- de moniteur éducateur ;
- d'aide-médico-psychologique.
- 

Le salarié relevant des présentes dispositions attestées par un contrat écrit précisant sa qualité d'élève en formation en cours d'emploi s'engage à suivre la formation, à effectuer les différentes tâches et activités arrêtées par le centre de formation, qui aura passé au préalable une convention avec l'employeur.

En contrepartie, celui-ci assure à l'intéressé le bénéfice des dispositions de l'annexe no 8 et des mesures particulières prévues par le présent avenant.

## **TITRE I Dispositions administratives**

Conformément aux articles 11 et 14 de l'annexe no 8 à la C.C.N.T., les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation, où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

### **Article 2**

#### **Position statutaire**

Le salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi demeure salarié de son établissement de recrutement pendant la durée de sa formation théorique et technique en centre de formation et pendant les stages dans un autre établissement.

### **Article 3**

#### **Rattachement administratif**

Pendant les périodes de formation théorique et technique au centre de formation et des stages pratiques en établissement, l'établissement de recrutement assure le paiement des salaires dans les conditions, délais et procédures habituels, et le remboursement mensuel des frais de formation.

Le salarié en formation en cours d'emploi fournira chaque mois à son employeur une attestation de présence délivrée par le centre de formation ou l'établissement « terrain de stage ».

Des avances peuvent être consenties, pour certains frais de formation et sur justifications par l'établissement de recrutement, telles que prévues aux articles 7, 8, 9 ci-après.

### **Article 4**

#### **Obligation de service - Discipline**

Le salarié admis en formation en cours d'emploi demeurant tributaire de son établissement de recrutement, toutes les procédures et décisions en matière de salaire, de congés, de congés maladie, d'accident du travail, de discipline et de responsabilité civile restent de la compétence de l'établissement de recrutement.

Le salarié procédera aux déclarations et informations utiles en la matière dans les délais prescrits, tant auprès de son employeur que du centre de formation ou de l'établissement « terrain de stage ».

Le salarié doit remplir les obligations normales de sa formation dans le centre de formation et sur les terrains de stage dont il doit respecter les règles de fonctionnement.

Lorsque ces obligations ne sont pas remplies, il est tributaire des dispositions de l'article 33 de la C.C.N.T.

## **Article 5**

### **Exercice des droits syndicaux**

Le salarié en formation en cours d'emploi continue de bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de droit syndical pendant les périodes de formation théorique et technique en centre de formation et les stages de formation pratique en établissement « terrain de stage ».

Pour les élections au comité d'entreprise ou comité d'établissement et des délégués du personnel, il reste électeur et éligible au titre de son établissement de recrutement, dans les conditions légales et conventionnelles.

## **TITRE II**

### **Dispositions financières**

Conformément aux articles 11 et 14 de l'annexe no 8 à la C.C.N.T., les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié en formation en cours d'emploi, en sus des dispositions conventionnelles normales pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

## **Article 6**

### **Droits d'inscription et d'examen**

Les droits annuels d'inscription en centre de formation et droits d'examen perçus par les centres de formation sont remboursés aux salariés effectivement admis en formation en cours d'emploi, sur justifications, à concurrence des taux normalisés par les services ministériels.

## **Article 7**

### **Frais de transports**

Les frais de transports nécessités :

- par la formation théorique et technique, lieu de travail (ou résidence) à l'école ;
- par les stages de formation pratique, lieu de travail (ou résidence) à l'établissement terrain de stage, sont remboursés au salarié en formation en cours d'emploi sur justification ;
- à concurrence de dix déplacements par an (aller-retour) ;
- sur la base du tarif S.N.C.F. 2e classe, ou transports en commun, ou aux taux conventionnels pour indemnités kilométriques, s'il n'y a pas de possibilité de transports en commun ou S.N.C.F.

## **Article 8**

### **Frais de séjour**

Les dépenses d'hébergement nécessités :

- par la formation théorique et technique à l'école ;
- par les stages de formation pratique en établissements, sont remboursées au salarié en formation en cours d'emploi sur justifications :
- à concurrence de quarante découchers annuels ;
- en cas de distance simple supérieure à vingt-cinq kilomètres (cinquante aller-retour) ;
- sur la base de la dépense réelle justifiée, à concurrence du taux conventionnel découcher.

Les salariés en formation en cours d'emploi continuent à bénéficier des dispositions des articles 43 et 44 de la C.C.N.T. pendant ces stages de formation pratique et de l'article 10 de l'annexe no 3.

Au cours de ces stages pratiques, le salarié en formation en cours d'emploi ne peut prétendre à aucune rémunération ou indemnité de l'établissement terrain de stage.

L'établissement terrain de stage assure la charge :

- des repas pris par le stagiaire dans le cadre de sa participation éducative aux repas des pensionnaires ;
- du logement, dans la mesure où incombe au stagiaire une responsabilité de surveillance de nuit des pensionnaires, ou lorsque la chambre mise à disposition du stagiaire n'est pas séparée des chambres des pensionnaires de l'établissement.

## **Article 9**

Date d'effet : 1er septembre 1976.

## **Protocole d'accord du 11 janvier 1978 concernant les éducateurs techniques admis à la préparation du C.A.F.E.T.S.**

(Modifié par accord du 1er février 1979)

À compter de la date d'entrée en formation au C.A.F.E.T.S. (certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé) les dispositions suivantes sont applicables aux éducateurs techniques admis dans le cycle de formation :

### **Article 1**

#### **Durée du travail**

a - Durée du travail (Se reporter à l'article 20-1 des dispositions permanentes)

Les heures sont réparties en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail personnel prévus annuellement étant de :

- 460 heures (dont 120 heures pour le travail personnel) (\*).

La durée moyenne des heures travaillées dans l'établissement employeur y compris les congés payés et les jours fériés sera de :

- 1 620 heures (\*).

b - Stages de formation pratique

Vient en déduction de la durée du travail ainsi déterminée, le temps nécessaire au stage de formation pratique en dehors de l'établissement employeur, à concurrence de :

- 3 semaines, éventuellement fractionnables (au cours des 3 années de formation).

(\*) Ces dispositions sont applicables à compter de l'année scolaire 1978/1979.

### **Article 2**

Les articles de 2 à 8 inclus de l'avenant 60 ter du 10 septembre 1976 à la Convention de Travail sont applicables aux éducateurs techniques pendant toute la durée de leur formation.

## **Annexe n° 9**

### **Dispositions particulières aux personnels des établissements et services pour déficients auditifs et visuels**

*(Modifiée par avenant no 255 du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995 \* et par avenant no 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000)*

\* Le présent avenant s'applique, au 1er janvier 1995 (sauf en ce qui concerne les dispositions des articles 9 et 10).

En ce qui concerne les dispositions concernant la durée et l'organisation du travail (article 9 et 10), elles s'appliqueront à compter du 1er jour de la rentrée scolaire 1995/96.

#### **Article 1**

##### **Bénéficiaires**

La présente Annexe à la Convention Collective Nationale de Travail du 15 mars 1966, précise les dispositions particulières applicables aux personnels spécifiques des établissements et services visés par les annexes 24 quater et quinquies du décret du 9 mars 1956, modifié par le décret no 88-423 du 22 avril 1988.

#### **Article 2**

##### **Durée - Révision**

La présente Annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la Convention Collective Nationale.

### **TITRE I**

#### **Personnel de direction**

(Se reporter à l'annexe 6)

### **TITRE II**

#### **Autres personnels**

#### **Article 8**

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

Nul ne saurait être nommé à l'un des emplois relevant de la présente Annexe s'il ne justifie des conditions de qualifications définies réglementairement par les Pouvoirs Publics pour l'exercice de ces emplois dans le secteur privé, ou établies conventionnellement par les définitions des emplois ci-après.

#### **Article 9**

##### **Organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements pour déficients sensoriels auditifs ou visuels**

*(Voir aussi l'article 20-1 des dispositions permanentes)*

a - La durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 20-1 des dispositions permanentes, dans le cadre d'un fonctionnement continu ou discontinu afin d'assurer la prise en charge des personnes dont la déficience auditive ou visuelle entraîne des troubles nécessitant le recours à des techniques spécialisées pour le suivi médical, l'apprentissage des moyens de communication, la compensation du handicap, l'acquisition des connaissances scolaires, la formation professionnelle et l'accès à l'autonomie sociale.

b - Dans les établissements et services subissant des fluctuations ou variations d'activité avec alternance de périodes de hautes ou de faibles activités, un accord d'entreprise ou d'établissement pourra être négocié dans le cadre des dispositions légales.

c - Dispositions particulières pour la répartition hebdomadaire de la durée du travail

Pour le personnel enseignant ci-après désigné :

Professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CAEMA + licence de musicologie)

##### **Cadre d'extinction**

- CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPSAIS OPTION A ET B
- MONITEURS DE CLASSE

- ÉDUCATEURS SCOLAIRES (justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du Baccalauréat complet)
- JARDINIÈRES D'ENFANTS POUR DÉFICIENTS AUDITIFS titulaire d'une attestation FISAF délivrée avant 1970 exerçant dans le cadre scolaire
- ÉDUCATEURS TECHNIQUES, ÉDUCATEURS TECHNIQUES SPÉCIALISÉS, ÉDUCATEURS TECHNIQUES CHEFS POUR DÉFICIENTS AUDITIFS ET VISUELS - justifiant des qualifications requises (annexe 3), et de l'attestation de formation de la FISAF.

La durée du travail de 39 heures comprend (14) :

- 27 heures de charges pédagogiques, dont 2 heures de pédagogie indirecte comprenant les temps consacrés aux conseils de classes, concertations internes ou externes avec les enseignants, réunions de synthèses, réunions avec les parents, etc. et 25 heures de charges de pédagogie directe constituées par les heures d'enseignement spécialisé et les heures de rééducation du langage réalisées par les enseignants spécialisés auprès des jeunes sourds.

Toutes les heures de cours réalisées, au niveau lycée ou collège, effectuées en section, sont affectées du coefficient 110%.

Les périodes de travail en présence effective des élèves (récréations ou interours etc.) sont imputées sur les heures de pédagogie directe.

Tous les temps de déplacement professionnel sont préalablement décomptés des 39 heures. Le temps de travail restant sera réparti sur les bases suivantes :

\* 27/39e pour les charges de pédagogie

\* 12/39e pour le travail personnel

- 12 heures de travail personnel (préparations, corrections, recherches, documentations).

#### **Article 10 – Élèves professeurs (enseignement général / enseignement technique)**

La durée hebdomadaire de travail à temps plein est fixée sur la base de 39 heures dont :

- 21 heures pour les charges pédagogiques (dont 2 heures de pédagogie indirecte, telle que définie ci-dessus),
- 12 heures pour le travail personnel (formation, préparation, correction, recherche, documentation),
- 6 heures consacrées à la formation spécialisée.

#### **Article 11 - Congés payés annuels**

Par dérogation aux dispositions générales (article 22) et de l'article 6 de l'annexe 3, les personnels ci-après désignés :

- chefs de service pédagogique
- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaire du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CAPSAIS option A et B)
- élèves-professeurs
- moniteurs de classe - éducateurs scolaires (cadre d'extinction)
- jardinières d'enfants spécialisées pour déficients auditifs
- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés et éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels,

bénéficient de congés payés identiques à ceux des congés des personnels similaires des Instituts Nationaux de Jeunes Sourds et Jeunes Aveugles.

La durée des congés annuels ainsi déterminée, est alors exclusive du bénéfice de tous congés payés supplémentaires.

La Direction de chaque établissement recevant des déficients auditifs ou visuels pourra demander au personnel ci-dessus désigné de participer annuellement à une session de perfectionnement d'une semaine organisée pendant la période desdits congés.

#### **Article 12 - Congés payés annuels supplémentaires**

Les autres personnels, non visés, par l'article 10 ci-dessus bénéficient des congés payés annuels supplémentaires sur la base des dispositions des annexes 2 (article 6), 3 (article 6), 4 (article 6), 5 (article 8), 8 (article 13), auxquelles ils sont rattachés.

#### **Article 13 - Élèves-professeurs : clause de garantie réciproque de stabilité d'emploi**

La clause de garantie réciproque ne peut s'appliquer aux formations financées en tout ou partie sur le budget obligatoire de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue.

Conscientes de ce qu'une rupture prématurée du présent contrat serait de nature à léser les intérêts de l'une ou de l'autre des parties, en raison de l'effort qu'elles auront respectivement consenti à

l'occasion de la formation, les parties au contrat ont l'intention expresse de se lier de manière durable par ce contrat.

a - En conséquence, l'employeur s'engage à maintenir le contrat de travail du salarié, sauf en cas de faute professionnelle, pendant une durée minimale de trois ans à compter de l'obtention par le professeur du CAPEJS et du CAEGADV.

Tout licenciement non motivé par une faute grave qui serait notifié au cours des trois années précitées, donnerait lieu au paiement d'une indemnité spéciale, en sus de l'indemnité de licenciement conventionnelle calculée sur les bases suivantes :

- rupture pendant la première année : 3 mois de salaire brut,
- rupture pendant la deuxième année : 2 mois de salaire brut,
- rupture pendant la troisième année : 1 mois de salaire brut.

b - En contrepartie de la formation qui lui sera dispensée, avec maintien intégral de sa rémunération conventionnelle, et en considération du coût de cette formation et du préjudice qui pour l'employeur découlerait d'une rupture prématurée par le salarié de son contrat de travail, le professeur s'engage à rester au service de l'Association pendant une durée minimale de trois années scolaires à compter de l'obtention du CAPEJS et du CAEGADV.

Hormis les cas de force majeure ou de motif légitime, en cas de démission notifiée au cours de ces trois années, le professeur, titulaire du CAPEJS et du CAEGADV, s'engage à payer à l'Association une indemnité spéciale en réparation du préjudice subi par l'association ayant financé la formation sanctionnée par le CAPEJS et qui sera calculée sur les bases suivantes :

- pendant la première année scolaire : le salarié versera une somme de 3 000 points de la convention collective,
- pendant la deuxième année scolaire : le salarié versera une somme de 2 000 points de la convention collective,
- pendant la troisième année scolaire : le salarié versera une somme de 1 000 points de la convention collective.

Il est expressément convenu que la valeur du point à prendre en compte est celle de la convention collective à la date de la notification de la démission.

#### **Article 14 - Classification des emplois**

Les personnels spécialisés, cités dans la présente annexe, travaillant dans les établissements pour déficients auditifs et visuels bénéficient des classifications salariales ci-après.

Les autres personnels sont classés conformément aux dispositions des annexes 2, 3, 4, 5, 6 et 8 de la Convention Collective.

#### **Article 15 - Indemnités**

Rééducateur basse vision - Instructeur de locomotion - Rééducateur des activités journalières

Les personnels ci-dessus désignés sont rémunérés conformément à la fonction découlant de leur formation initiale (éducateur spécialisé, moniteur éducateur, psychomotricien, orthoptiste, etc.).

Les personnels ayant suivi un perfectionnement spécialisé (diplôme de rééducation en autonomie de la vie journalière, diplôme de rééducateur de basse vision ou orthoptiste spécialisé basse vision, diplôme d'instructeur en locomotion) bénéficient d'une indemnité mensuelle de 10 points. Cette indemnité ne subit pas les majorations d'ancienneté et n'entre pas en compte pour le calcul des majorations familiales. Elle suit le sort du salaire et est réduite dans les mêmes proportions.

Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas se cumuler avec un autre avantage qu'il s'agisse de salaire, de prime ou de conditions de travail.

#### **Article 16 - Modalités de reclassement et avantages acquis**

Le reclassement sera prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal, ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent classement.

En outre, lorsque ce reclassement, dans le nouvel échelon, ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien échelon, l'intéressé bénéficiera d'un changement d'échelon à la date à laquelle serait intervenu le changement dans l'ancien classement.

Lorsque le reclassement génère pour le salarié une situation moins favorable à la montée d'échelon dans l'ancien classement, il bénéficiera de l'indice immédiatement supérieur.

## Emplois et classifications spécifiques

(Avenant no 255 du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995 )

### 1 - Chef de service pédagogique

(Titulaire du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAEMA et licence de musicologie)

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 Classification)

#### Emploi : position cadre

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
De début	547
Après 1 an	587
Après 2 ans	615
Après 3 ans	647
Après 5 ans	679
Après 8 ans	719
Après 11 ans	759
Après 14 ans	810
Après 17 ans	861
Après 20 ans	925
Après 24 ans	990

### 2 - Chef de service pédagogique

(Titulaire du CAEJDA, CAEGADV, CAEMA, CAFPETDA, DIS, CAPETADV, CAPSAIS option A et B)

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 Classification)

#### Emploi : position cadre

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
De début	577
Après 2 ans	598
Après 4 ans	622
Après 6 ans	653
Après 8 ans	686
Après 10 ans	720
Après 14 ans	755
Après 18 ans	789

### Professeur

(Titulaire du CAPEJS, CAEGADV et d'une licence, CAEMA et d'une licence de musicologie)

#### Emploi : position cadre

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
De début	497
Après 1 an	537
Après 2 ans	565
Après 3 ans	597
Après 5 ans	629
Après 8 ans	669
Après 11 ans	709
Après 14 ans	760
Après 17 ans	811
Après 20 ans	875
Après 24 ans	940

**Professeur d'enseignement spécialisé**

(Justifiant du CAEJDA, CAEGADV, CAEMA, DIS, CAPSAIS option A et B)

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

**Professeur d'enseignement technique** (Justifiant du CAPETADV, CAFPETDA)

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

**Jardinière d'enfants spécialisée**

*Cadre d'extinction justifiant du diplôme d'état de jardinière d'enfants et de la spécialisation "enfance inadaptée" définie par le Ministère des Affaires Sociales.*

**Transcripteur de braille et adaptateur de documents spécialisé**

Justifiant d'une licence d'enseignement et du diplôme FISAF ou cadre d'extinction justifiant du diplôme FISAF obtenu avant juillet 1995.

**Interprète en langue des signes**

*(Titulaire d'un diplôme professionnel de niveau III, tel que maîtrise d'interprétariat en langue des signes, etc.)*

**Audioprothésiste** (Titulaire du diplôme d'état d'audioprothésiste)

Procède à l'appareillage des déficients de l'ouïe. Après prescription médicale du port d'un appareil, il choisit, adapte la prothèse auditive, contrôle son efficacité immédiate et permanente, éveille à l'éducation prothétique du déficient de l'ouïe appareillé.

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

**Transcripteur de braille - Adaptateur de documents**  
**Codeur LPC (langage parlé complété) 6 Interprète langue des signes (LSF)**  
**Moniteur de classe (cadre d'extinction)**  
**Éducateur scolaire justifiant du B.E. ou du bac complet (cadre d'extinction)**

<b>PÉRIODICITÉ</b>	<b>COEFFICIENT</b>
<b>De début</b>	<b>393</b>
<b>Après 1 an</b>	<b>407</b>
<b>Après 3 ans</b>	<b>423</b>
<b>Après 5 ans</b>	<b>447</b>
<b>Après 7 ans</b>	<b>462</b>
<b>Après 9 ans</b>	<b>481</b>
<b>Après 11 ans</b>	<b>501</b>
<b>Après 13 ans</b>	<b>516</b>
<b>Après 16 ans</b>	<b>528</b>
<b>Après 19 ans</b>	<b>557</b>

**Élèves-professeurs justifiant du niveau de formation requis pour entrer en formation spécialisée**

1 - Avant entrée en formation : 392

2 - Après entrée en formation :

- Élève professeur CAEGADV non titulaire d'une licence (cadre d'extinction) : 400
- Élève professeur CAEGADV titulaire d'une licence : 434
- Élève professeur CAEMA titulaire d'une licence de musicologie : 434
- Élève professeur CAPEJS : 434

## **Annexe n° 10**

### **Dispositions particulières aux personnels des établissements et services pour personnes handicapées adultes**

#### **Modalités d'intégration**

Pour l'application initiale des classifications d'emploi de la présente annexe, il sera procédé à l'intégration de tous les salariés permanents en activité de service (ou dans l'une des positions de travail effectif prévues à l'article 22 de la C.C.N.T.) dans les conditions suivantes :

- classement au COEFFICIENT majoré pour ancienneté donnant salaire égal ou immédiatement supérieur à celui atteint dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel à la date d'application de l'annexe 10 ;
- pour les salariés relevant antérieurement de la C.C.N.T. du 15.3.1966 et justifiant d'un nouveau classement fonctionnel dans l'un des nouveaux emplois institués par l'annexe 10,
- pour les salariés ne relevant pas antérieurement de la C.C.N.T. du 15.3.1966.

Si ce nouveau classement d'emploi :

- procure une augmentation supérieure à celle d'un avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel, il y a ancienneté NULLE dans ce nouvel échelon de ce nouveau coefficient ;
- ne procure pas une augmentation supérieure à celle d'un avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel, l'intéressé CONSERVERA dans le nouvel échelon de ce nouveau coefficient, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

(Avenant no 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982 avec effet administratif et financier au 1er octobre 1981)

#### **Article 1 - Champ d'application**

La présente annexe s'applique aux établissements et services pour personnes adultes handicapées et comprenant notamment l'accueil, l'hébergement, la réadaptation, l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Les établissements et services concernés sont notamment. Ceux visés par la Loi d'Orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 dans ses articles 14-2, 30, 46 et 48.

14-2 : Centres de préorientation et équipes de préparation et de suite du reclassement.

30 : Centres d'Aide par le Travail créés en application de l'article 167 nouveau du Code de la Famille et de l'Aide Sociale.

46 : Établissements ou Services pour personnes handicapées adultes dont l'état nécessite une surveillance médicale et des soins constants.

48 : Traite de l'Aide Sociale aux personnes handicapées et notamment quand elles sont en foyers ou foyers-logements - « Centres d'Habitat » ou prises en charge par un service d'accompagnement.

### **TITRE PREMIER**

#### **Conditions particulières aux établissements et services**

#### **Article 2 - Durée hebdomadaire de travail**

(Voir aussi l'article 20-9 des dispositions permanentes)

Les ÉDUCATEURS TECHNIQUES SPÉCIALISÉS, les ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS, les ANIMATEURS de FORMATION, bénéficient des dispositions de l'article 5 de l'ANNEXE 3 à la C.C.N.T.

Pour :

- les MONITEURS PRINCIPAUX d'ATELIER, MONITEURS d'ATELIER de 1re et 2e classe,
- les ANIMATEURS de 1re et 2e catégorie et les A.M.P. pour Adultes, dans l'horaire hebdomadaire de travail sont comprises les heures de participation aux réunions de synthèse et de coordination.

#### **Article 3 - Nourriture**

Les personnels relevant de la présente annexe  $\frac{3}{4}$  éducateurs, animateurs, A.M.P. pour Adultes ou moniteurs d'ateliers - qui, au titre des soutiens, assurent dans le cadre de leur service normal, des actions tendant à l'autonomisation des personnes handicapées, à l'occasion du repas et qui prennent obligatoirement leur repas avec elles, bénéficient de la gratuité de ces repas.

Les autres personnels demeurent soumis à l'application de l'article 44 de la Convention Nationale.

**Article 4 - Classement fonctionnel**

(Se reporter à l'annexe 6)

**TITRE PREMIER bis**  
**Personnels de direction des établissements et services**

**Article 5 - Conditions de recrutement - Niveaux de qualification**

(Modifié par avenant no 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000 ; se reporter à l'annexe 6)

**Article 6 - Durée hebdomadaire de travail**

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

**Article 7 - Classification des emplois et coefficients**

Pour les personnels de DIRECTION relevant de la présente annexe, les classifications d'emploi et coefficients de salaire sont définis par l'annexe 6 - Classification.

**Article 7 bis - Indemnités**

(Se reporter à l'annexe 6)

**Classifications**  
**(Se reporter à l'annexe 6 - Classification)**

**TITRE II**  
**Établissements concourant à l'insertion socioprofessionnelle**

I - Conditions particulières

**Article 8 - Amplitude de la journée de travail et repos hebdomadaire**

Pour les activités se rapportant aux branches professionnelles suivantes :

- Hôtellerie
- Restauration
- Agriculture, Horticulture et Agro-Alimentaire
- Nettoyage et entretien
- Tourisme et Loisirs (camping, caravaning, gîtes ruraux, ...),

il peut être dérogé aux articles 20 et 21 des dispositions générales de la Convention, et il sera, dans ce cas, fait usage des dispositions réglementaires et conventionnelles de branche régissant ces activités.

Pour les services Technico-Commerciaux ou Commerciaux, les dispositions de l'article 20 de la Convention relatives à l'amplitude ne s'appliquent pas.

II - Personnels concourant aux activités socioprofessionnelles

A - Personnels des services communs à plusieurs ateliers

Conformément à l'article 2 du protocole d'accord du 4 mars 1981, ces services communs ont pour objectif de concourir à la création des conditions techniques et économiques de l'épanouissement global des personnes handicapées et de leur insertion individuelle et/ou collective.

**Article 9 - Conditions de recrutement - Niveaux de qualification**

Ingénieur de fabrication (Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Titulaire d'un diplôme d'Ingénieur et possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par sa fonction. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.

Cadre technico-commercial ou cadre commercial (Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Possède une formation, de niveau II, de préférence commerciale, jointe à une connaissance et une bonne expérience de la pratique industrielle.

Agent technico-commercial ou agent commercial

Possède une formation, de niveau III, de préférence commerciale, jointe à une expérience de la pratique industrielle.

Agent de méthodes ou chef de fabrication

Possède une expérience technique et professionnelle de la fabrication et de ses différentes phases. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.

Dessinateur

Possède une expérience théorique et pratique obtenue dans un organisme spécialisé ou résultant d'une bonne pratique professionnelle.

## **Article 10 - Classification des emplois et coefficients**

Pour les personnels relevant du présent Titre, COMMUNS à plusieurs Ateliers, les classifications d'emplois et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés.

### **H 1 - Ingénieur de fabrication**

(Référéncé à Directeur C.A.T. Niveau 4)

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Lorsque l'importance et la spécificité du C.A.T. ou groupe de C.A.T. justifie la création de ce poste.

Il est placé sous l'autorité du Directeur ou mis à sa disposition par un service commun à plusieurs ateliers.

- Il est chargé d'examiner les possibilités d'exécution des commandes proposées aux ateliers en fonction des capacités des travailleurs handicapés et de rechercher des types de fabrication susceptibles d'être assurés par ceux-ci.

- Il est responsable des conditions d'exécution des travaux réalisés par les ateliers en liaison avec le personnel d'atelier, il assure la coordination des différentes phases de la fabrication

· analyse générale du travail : méthodes et temps,

· choix des matières,

· choix des machines-outils et de l'outillage, et éventuellement création de certains appareillages spécifiques,

· conditions d'emploi de l'outillage,

· contrôle après fabrication.

- En raison de sa technicité, peut être également responsable de l'entretien des installations et des outillages.

### **Déroulement de carrière**

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>
<b>de début</b>	<b>3 ans</b>	<b>723</b>
<b>après 3 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>768</b>
<b>après 6 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>813</b>
<b>après 9 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>858</b>
<b>après 12 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>903</b>
<b>après 15 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>948</b>
<b>après 18 ans</b>	<b>-</b>	<b>993</b>

*Avenants no 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982, no 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992*

### **H 2 - Cadre commercial ou technico-commercial**

(Référéncé à Conseiller Technique - Chef de Service - Annexe 2)

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Dans un service commun à plusieurs établissements, il est :

Responsable de la fonction commerciale. Assure la prospection des marchés dans un secteur géographique, négocie les conditions de passation des commandes (nature, délais de livraison, prix) avec les entreprises donneuses d'ouvrages ou la clientèle directe des ateliers.

Son travail est à exécuter en liaison avec la Direction des établissements.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	3 ans	668
après 3 ans	3 ans	708
après 6 ans	3 ans	748
après 9 ans	3 ans	793
après 12 ans	3 ans	838
après 15 ans	3 ans	883
après 18 ans	-	928

*Avenants no 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982, no 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1991 et no 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992, JO 4 mars 1992*

### H 3 - Agent commercial ou technico-commercial

Assiste le CADRE TECHNICO-COMMERCIAL ou le CADRE COMMERCIAL pour la prospection des marchés et la passation des commandes.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

*Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

### H 4 - Agent de méthodes / Chef de fabrication

- Assiste l'ingénieur de fabrication dans son travail.
- Organisation de la fabrication dans ses différentes phases.
- Définition des postes de travail, des outillages nécessaires et détermination des temps d'exécution.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

*Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

### H 5 - Dessinateur

Suivant les directives reçues, établit les dessins d'outillage ou des aménagements d'appareillages à réaliser ainsi que des adaptations à prévoir pour les installations, machines-outils, appareillages.

## Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	-	652

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant no 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

## B - Personnels des ateliers

Les personnels visés par le présent Titre concourent d'une façon permanente aux activités de soutien des personnes handicapées adultes et aux activités de production du ou des ateliers.

### Article 11 - Conditions de recrutement - Niveaux de qualification

Chef de service des soutiens médico-sociaux (Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Cadre ayant une formation de niveau III ou assimilable et possédant les connaissances théoriques et pratiques exigées par la fonction.

Expérience attestée par un exercice professionnel pendant 5 années en qualité d'Éducateur Spécialisé, d'Éducateur Technique Spécialisé, etc.

Chef d'atelier ou adjoint technique (Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Cadre ayant une formation de niveau II ou assimilable et possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par l'emploi et notamment l'expérience de l'organisation du travail, de la pratique des relations professionnelles et des relations avec les personnes handicapées, expérience pouvant être attestée par l'exercice d'un emploi de maîtrise pendant 5 années minimum et l'engagement dans une formation complémentaire.

Éducateur spécialisé - Éducateur technique spécialisé

- Titulaire du diplôme d'éducateur spécialisé ou du C.A.F.E.T.S.
- Ancienneté minimum de 5 ans après l'obtention de la qualification d'éducateur spécialisé ou d'éducateur technique spécialisé dans un établissement du champ d'application.

Animateur de formation

- Formation de niveau III (Éducateur Spécialisé, Éducateur Technique Spécialisé, D.E.F.A., etc.).
- Ayant une expérience confirmée de la pédagogie des adultes et une connaissance des problèmes particuliers aux personnes handicapées acquise par 5 années soit en qualité de moniteur d'atelier, soit dans un emploi de formateur (en IMPRO, en Centre d'Apprentissage, en E.N.P. ou S.E.S., etc.).

Moniteur principal d'atelier

- Justifie soit d'une expérience de moniteur d'atelier de 1re ou de 2e classe ou d'Éducateur Technique d'au moins 5 ans, soit du Certificat d'aptitude aux fonctions d'Éducateur Technique Spécialisé, soit d'une expérience de fonction similaire (expérience de 5 ans de maîtrise en milieu ordinaire).

· Possède de solides connaissances techniques et professionnelles, une expérience industrielle, des qualités humaines exigées par la nature des Travailleurs.

· En cas de recrutement extérieur, l'intéressé s'engagera à suivre une formation pédagogique adaptée aux personnes handicapées.

Moniteur d'atelier de 1re classe

- Titulaire du C.A.F.E.T.S. ou du certificat pédagogique délivré par l'A.F.P.A.

Moniteur d'atelier de 2e classe (\*)

- Justifie d'un brevet professionnel et de 5 ans de pratique professionnelle.
- Justifie du C.A.P. dans un métier de base en rapport avec l'emploi et de 7 années de pratique professionnelle dans un métier de base en rapport avec sa formation.

· Doit avoir une compétence et des qualités humaines pour remplir sa fonction auprès des travailleurs handicapés. Il sera fait obligation à cet agent de s'engager dans une formation complémentaire à la connaissance et à l'approche des besoins des travailleurs handicapés.

(\*) Des facilités seront accordées à ces agents pour se présenter à l'examen du C.A.F.E.T.S. ou au Certificat Pédagogique délivré par l'A.F.P.A.

**Article 11 bis - Durée du travail** (Se reporter à l'article 20-9 des dispositions permanentes)

### C - Emplois d'exécution

Etre titulaire d'un C.A.P. ou d'une qualification professionnelle assimilable.

#### Article 12 - Classification des emplois et coefficients

Pour les personnels relevant du présent Titre, Personnels des Ateliers, les classifications d'emploi et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés.

I 1 - Chef d'atelier ou adjoint technique

(Classification applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6)

Par délégation de la Direction :

Il organise ou collabore aux actions de soutien des personnes handicapées adultes.

Il organise et coordonne les travaux de l'atelier.

Il assure le respect des délais de fabrication, il est responsable de la qualité.

Il traite avec le client des problèmes relatifs à la livraison des productions.

Il a sous son autorité plusieurs moniteurs d'atelier et éventuellement des agents de production.

1<sup>re</sup> CLASSE dans un C.A.T. en fonctionnement CONTINU de 51 à 80 travailleurs handicapés.

2<sup>e</sup> CLASSE dans un C.A.T. en fonctionnement CONTINU de 30 à 50 travailleurs handicapés, ou en fonctionnement DISCONTINU de 51 à 80 travailleurs handicapés.

3<sup>e</sup> CLASSE dans un C.A.T. en fonctionnement DISCONTINU de 30 à 50 travailleurs handicapés.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		3 <sup>ème</sup> classe	2 <sup>ème</sup> classe	1 <sup>ère</sup> classe
de début	3 ans	553	578	603
après 3 ans	3 ans	583	613	638
après 6 ans	3 ans	618	648	673
après 9 ans	3 ans	653	683	708
après 12 ans	3 ans	683	713	748
après 15 ans	3 ans	718	753	783
après 18 ans	-	753	783	818

*Avenants no 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982, JO 9 avril 1982, no 224 du 24 avril 1991 agréé par arrêté du 10/6/91, JO 2/7/91 et no 230 du 5/12/91 agréé par arrêté du 17/2/92, JO 4/3/92*

#### I 2 - Chef de service des soutiens médico-sociaux

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Par délégation de la Direction :

- Anime et coordonne les activités de soutien de caractère professionnel et extraprofessionnel auxquelles concourent les agents placés sous son autorité, et ceux avec lesquels lui-même ou ses collaborateurs sont conduits à collaborer.

- Peut assumer la responsabilité d'un service d'hébergement annexé à un C.A.T.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	
		SANS HÉBERGEMENT	AVEC HÉBERGEMENT
de début	2 ans	577	592
après 2 ans	2 ans	598	614
après 4 ans	2 ans	622	640
après 6 ans	2 ans	653	670
après 8 ans	2 ans	686	708
après 12 ans	4 ans	720	743
après 14 ans	4 ans	755	779
après 18 ans	-	789	814

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

### I 3 - Éducateur spécialisé - Éducateur technique spécialisé - animateur de formation Éducateur spécialisé - Éducateur technique spécialisé

Réalise avec les personnes handicapées une activité d'écoute et de relation tendant à leur faire acquérir les éléments d'une formation sociale ou professionnelle et à aider à leur insertion dans les ateliers.

animateur de formation

Assure des activités de formation au bénéfice des personnes handicapées adultes dans les domaines : formation personnelle, sociale et professionnelle.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94

### I 4 - Moniteur principal d'atelier

(Voir article 12 bis)

Lorsque l'importance et la spécificité du C.A.T. justifient la création de ce poste, il est placé sous l'autorité du Chef d'Atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la mise en oeuvre des activités d'atelier, formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs moniteurs d'atelier et éventuellement dirige des agents de production ou d'entretien. À ce titre, il est responsable du contrôle des travaux.

Il assure la conduite de ce personnel.

Il recherche et propose des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail.

À compter du 1.8.1994 est ajoutée au classement fonctionnel une bonification de 20 points mensuels dont il est déjà tenu compte dans les coefficients ci-dessous.

#### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	434 + 20 = 454
après 3 ans	2 ans	478 + 20 = 498
après 5 ans	2 ans	503 + 20 = 523
après 7 ans	2 ans	537 + 20 = 557
après 9 ans	2 ans	570 + 20 = 590
après 11 ans	3 ans	581 + 20 = 601
après 14 ans	3 ans	615 + 20 = 635
après 17 ans	3 ans	647 + 20 = 667
après 20 ans	4 ans	679 + 20 = 699
après 24 ans	4 ans	715 + 20 = 735
après 28 ans	-	762 + 20 = 782

Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94 Déroulement de carrière

### **I 5 - Moniteur d'atelier de 1re classe**

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

#### **Déroulement de carrière**

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>
de début	1 an	434
après 1 an	2 ans	447
après 3 ans	2 ans	478
après 5 ans	2 ans	503
après 7 ans	2 ans	537
après 9 ans	2 ans	570
après 11 ans	3 ans	581
après 14 ans	3 ans	615
après 17 ans	3 ans	647
après 20 ans	4 ans	679
après 24 ans	4 ans	715
après 28 ans	-	762

*Avenants n° 250 du 11/7/94 agréé arrêté 19/9/94, JO 28/9/94*

### **I 6 - Moniteur d'atelier de 2e classe**

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

#### **Déroulement de carrière**

<b>PÉRIODICITÉ</b>		<b>COEFFICIENT</b>
de début	1 an	411
après 1 an	1 an	424
après 2 ans	1 an	438
après 3 ans	2 ans	453
après 5 ans	2 ans	465
après 7 ans	2 ans	482
après 15 ans	3 ans	527
après 18 ans	3 ans	556
après 21 ans	3 ans	587
après 24 ans	4 ans	617
après 28 ans	-	652

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant no 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995*

### **I 7 - Agent de planning - Agent magasinier-cariste**

Agent de planning

Suit l'avancement de l'exécution des commandes et assure l'information des services intéressés en cas d'anomalie dans le déroulement de la fabrication.

Agent magasinier-cariste

Assume toutes les fonctions du magasinier-manutentionnaire et en plus, conduit effectivement un chariot automoteur de manutention à conducteur porté.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	360
après 1 an	2 ans	376
après 3 ans	2 ans	391
après 5 ans	2 ans	403
après 7 ans	3 ans	415
après 10 ans	3 ans	432
après 13 ans	3 ans	448
après 16 ans	4 ans	462
après 20 ans	4 ans	479
après 24 ans	4 ans	493
après 28 ans	-	501

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

### I 8 - Ouvrier de production ou d'entretien - Agent magasinier manutentionnaire

Ouvrier de production ou d'entretien

Ce poste ne se justifie que dans la mesure où le C.A.T. est lié par contrat de sous-traitance et d'emploi avec des donneurs d'ouvrage. Dans ce cas, il participe à la réalisation d'une production sous les ordres d'un Moniteur Principal d'Atelier et assure l'entretien des machines et outillages.

Agent magasinier manutentionnaire

Classe, manutentionne et assure la protection des produits et matériels dont il a la garde, tient à jour un fichier de comptabilité « matières » et rédige les documents de mouvements de matières.

### Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT
de début	1 an	360
après 1 an	2 ans	376
après 3 ans	2 ans	391
après 5 ans	2 ans	403
après 7 ans	3 ans	415
après 10 ans	3 ans	432
après 13 ans	3 ans	448
après 16 ans	4 ans	462
après 20 ans	4 ans	479
après 24 ans	4 ans	493
après 28 ans	-	501

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

### Article 12 bis - Bonifications mensuelles

*(Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994 JO 28 septembre 1994)*

À compter du 1er août 1994 est instituée, pour les Moniteurs principaux d'atelier, une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement.

## TITRE III

Établissements concourant à l'hébergement, l'entretien et l'animation des personnes handicapées adultes

### Article 13 - Surveillance de nuit

(Voir le décret no 2001-1384 du 31 décembre 2001)

Dans le cas où le personnel d'animation est appelé à assurer en chambre de « veille » la responsabilité de surveillance nocturne, ce service s'étend, du coucher au lever des pensionnaires, sans que sa durée puisse excéder 12 heures.

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail,
- entre 9 et 12 heures chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail.

#### **Article 14 - Prime de service pour astreinte de nuit ou anomalie d'horaire de travail**

Les personnels de soins et d'animation dont l'horaire habituel comporte une astreinte de nuit ou une anomalie (\*) dans le rythme de travail bénéficient d'une majoration mensuelle de leur classement (voir dans les tableaux ci-annexés J 1 et suivants) .

Les bénéficiaires de ce surclassement ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions prévues à l'article 4 de l'annexe 1 bis à la Convention concernant les « transferts d'activités ».

(\*) Est considérée comme anomalie dans le rythme de travail, toute répartition irrégulière du temps journalier travaillé dans le cadre de la semaine ou de la quatorzaine de travail.

#### **Article 15 - Travail de nuit en maison d'accueil spécialisée**

Les personnels de soins et d'animation travaillant de 21 heures à 6 heures du matin ont droit dans cette période à un repos égal à 1 heure, considéré comme temps de travail.

#### **Article 16 - Logement**

(Modifié par avenant no 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000 )

Les chefs de service et les animateurs chargés des responsabilités de sécurité bénéficient de la gratuité du logement à l'exclusion des avantages annexes.

#### **Article 17 - Obligation de formation des personnels de M.A.S.**

Compte tenu des spécificités du travail de soins et d'animation auprès des personnes atteintes d'arriération profonde ou de handicaps multiples, il est fait obligation d'une formation permanente assurée pendant le temps de travail par l'équipe médicale et psychologique de l'établissement. Les conditions d'organisation et de répartition sur l'année de cette formation sont déterminées en fonction des nécessités de service.

#### **Article 18 - Conditions de recrutement - Niveaux de qualification**

Chef de service : (applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification

Possède les connaissances théoriques et pratiques (assimilables à une formation de niveau III) et ayant déjà exercé des fonctions d'Animateur, d'Éducateur Spécialisé de caractère paramédical ou social, etc., pendant au moins 5 années.

Animateur :

De 1re catégorie :

Titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau III telle : Éducateur Spécialisé, Animateur socioculturel, Infirmier diplômé d'État ou autorisé.

De 2e catégorie :

Titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau IV telle : Moniteur-Éducateur, ou formation équivalente.

A.M.P. pour adultes :

Titulaire du C.A.P. d'A.M.P. ou d'une formation équivalente.

#### **Article 19 - Classification des emplois et coefficients**

Pour les personnels relevant du présent Titre, les classifications d'emplois et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés J 1 et suivants.

**J 1 - Chef de service** (Classification applicable jusqu'au 30 /4/01; à partir du 1/5/01 se reporter à l'annexe 6)

Par délégation de la Direction, organise sur le plan administratif et technique le fonctionnement d'une ou plusieurs équipes d'animateurs.

**Déroulement de carrière** Avenant no 250 du 11/7/94 agréé par arrêté du 19/9/94, JO 28/9/94

<b>PERIODICITE</b>		<b>COEFFICIENT</b>	<b>(*)</b>
<b>de début</b>	<b>2 ans</b>	<b>577</b>	<b>592</b>
<b>après 2 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>598</b>	<b>614</b>
<b>après 4 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>622</b>	<b>640</b>
<b>après 6 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>653</b>	<b>670</b>
<b>après 8 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>686</b>	<b>708</b>
<b>après 10 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>720</b>	<b>743</b>
<b>après 14 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>755</b>	<b>779</b>
<b>après 18 ans</b>	<b>-</b>	<b>789</b>	<b>814</b>

(\*) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.).

### J 2 - Animateur de 1re catégorie

Assure l'animation globale d'un ou plusieurs pavillons, appartements ou groupes de personnes handicapées en habitation collective.

Peut agir seul ou avec le concours d'animateurs de 2e catégorie et d'A.M.P. pour adultes.

#### Déroulement de carrière

PERIODICITE		COEFFICIENT	(*)
de début	1 an	434	446
après 1 an	2 ans	447	459
après 3 ans	2 ans	478	491
après 5 ans	2 ans	503	517
après 7 ans	2 ans	537	552
après 9 ans	2 ans	570	586
après 11 ans	3 ans	581	597
après 14 ans	3 ans	615	632
après 17 ans	3 ans	647	665
après 20 ans	4 ans	679	698
après 24 ans	4 ans	715	735
après 28 ans	-	762	783

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994

(\*) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.).Déroulement de carrière

### J 3 - Animateur de 2e catégorie

Assure des actions de formation à l'autonomie personnelle et de façon plus individualisée des personnes handicapées.

#### Déroulement de carrière

PERIODICITE		COEFFICIENT	(*)
de début	1 an	411	421
après 1 an	1 an	424	434
après 2 ans	1 an	438	450
après 3 ans	2 ans	453	464
après 5 ans	2 ans	465	476
après 7 ans	2 ans	482	493
après 9 ans	3 ans	501	513
après 12 ans	3 ans	513	525
après 15 ans	3 ans	527	539
après 18 ans	3 ans	556	568
après 21 ans	3 ans	587	600
après 24 ans	4 ans	617	630
après 28 ans	-	652	665

Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994, JO 28 septembre 1994 et avenant no 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995

(\*) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.).

#### **J 4 - A.M.P. pour adultes**

Assure principalement le rôle de tierce personne en coopération avec les animateurs.

#### **Déroulement de carrière**

<b>PERIODICITE</b>		<b>COEFFICIENT</b>	<b>(*)</b>
<b>de début</b>	<b>1 an</b>	<b>396</b>	<b>406</b>
<b>après 1 an</b>	<b>2 ans</b>	<b>405</b>	<b>414</b>
<b>après 3 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>418</b>	<b>429</b>
<b>après 5 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>432</b>	<b>446</b>
<b>après 7 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>448</b>	<b>460</b>
<b>après 10 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>461</b>	<b>473</b>
<b>après 13 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>474</b>	<b>486</b>
<b>après 16 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>486</b>	<b>499</b>
<b>après 20 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>498</b>	<b>511</b>
<b>après 24 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>516</b>	<b>528</b>
<b>après 28 ans</b>	<b>-</b>	<b>530</b>	<b>544</b>

*Avenant no 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994*

(\*) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.).

#### **Article 19 bis - Durée du travail**

(Se reporter à l'article 20-9 des dispositions permanentes)

# Textes complémentaires

## Commission paritaire nationale de l'emploi du secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif

### Fonctionnement de la CPNE Accord du 11 octobre 1993

Signataires :

**Organisation(s) patronale(s) :**

UNIFED (Union des fédérations et syndicats nationaux employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social).

**Syndicat(s) de salariés :**

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

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ;  
Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE - CGC ;  
Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;  
Fédération des services publics et des services de santé Force Ouvrière ;  
Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière.

Il a été préalablement exposé :

- que les organisations d'employeurs représentatives du "Secteur sanitaire, médico-social et social privé sans but lucratif" sont signataires de trois conventions collectives qui concernent plus de 400.000 salariés ;
- qu'elles sont attachées à la négociation des évolutions nécessaires des emplois dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif ;
- que ces organisations ont créé et gèrent avec les organisations syndicales de salariés deux fonds d'assurance formation : Promofaf et Uniformation, chargé chacun en ce qui les concerne de la mise en oeuvre des accords pris dans le cadre de la présente commission paritaire nationale de l'emploi ;
- que les organisations signataires ont conclu des accords pour la mise en oeuvre, dans le secteur, des dispositions légales et réglementaires relatives au congé individuel de formation et à la formation en alternance des jeunes demandeurs d'emploi dont elles entendent assurer la gestion et l'adaptation dans le cadre de la présente commission.

Il est ensuite convenu et arrêté ce qui suit :

#### **Article 1**

Il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi en référence aux accords nationaux des 10 février 1969, 20 octobre 1986 et 3 juillet 1991 dont les attributions sont les suivantes :

- information réciproque des organisations signataires et étude sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel ;
- production d'un rapport annuel sur l'emploi ;
- étude des conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :
  - aux données économiques générales et de la branche ;
  - à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
  - aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;
  - aux métiers appelés à disparaître ou à adapter et les nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers ;
- suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;
- participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- promotion, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, de la politique de formation dans le secteur d'activité ;
- information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement et, le cas échéant, participation à l'élaboration du plan social, à la demande des directions des établissements concernés.

#### **Article 2**

La commission comprend 20 membres : 10 représentants de l'UNIFED et 10 représentants des organisations syndicales de salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés signataire désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants.

La commission est présidée de manière alternée à chaque réunion par le Président de l'UNIFED ou par le Président du collège des organisations de salariés.

Les mandats de Président sont de deux années.

L'UNIFED en assure le secrétariat (convocations et diffusions des délibérations).

### **Article 3**

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un accord entre l'UNIFED et le collège des organisations de salariés. Cet accord est formalisé par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

En cas de non accord, le constat en est établi, motivé, signé et rendu public par le secrétariat.

### **Article 4**

Le nombre de réunions est fixé à une par semestre.

En cas de saisine par une des organisations signataires, le Président de l'UNIFED et le Président du collège des organisations de salariés peuvent décider de la convocation de la commission.

Les convocations sont adressées sous le timbre de la commission paritaire nationale de l'emploi et signées par le Président de l'UNIFED et le Président du collège des organisations de salariés.

### **Article 5**

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas des représentants donneront lieu à une indemnisation forfaitaire pour chaque réunion correspondant à la valeur de 55 points de la convention de 1951 (FEHAP) par organisation syndicale de salariés. Cette indemnité forfaitaire fera l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés à la date anniversaire de signature du présent accord.

### **Article 6**

Les salaires des représentants des organisations syndicales de salariés sont maintenus pour la durée de la réunion de la commission lorsque celle-ci se tient pendant les heures de travail.

De même, le temps passé en trajet pour se rendre à une réunion de la commission, lorsqu'il se situe pendant les heures de travail, ne peut donner lieu à réduction de salaire.

En outre, chaque organisation syndicale signataire du présent accord aura droit à un forfait annuel de 6 demi-journées à prendre selon des modalités à définir en accord avec les chefs d'établissements concernés et donnant lieu à maintien de la rémunération des salariés en bénéficiant.

Pour la mise en oeuvre de la présente disposition, chaque organisation syndicale indiquera à l'UNIFED la raison sociale des employeurs de ses représentants et la répartition de ce forfait annuel entre eux. L'UNIFED signifiera cette répartition aux employeurs concernés.

La couverture accident du travail des membres de la commission est assurée dans les conditions légales.

### **Article 7 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

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

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 8 - Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois par l'une des parties signataires.

Toute dénonciation doit être notifiée par la partie signataire en cause à chacune des autres parties signataires en cause par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de l'envoi de la dénonciation.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord cesseront de produire leurs effets.

# Délégations régionales de la CPNE

## Avenant n° 1 du 27 février 1996

(Agréé par arrêté du 5 août 1996, JO 15 août 1996)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED (Union des fédérations et syndicats nationaux employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social).

Syndicat(s) de salariés :

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

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ;

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

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

Fédération des services publics et des services de santé FO ;

Fédération nationale de l'action sociale FO.

### I - Rôle de la délégation régionale dans sa région

- Représente, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région, les intérêts de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif ;
- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et recherche avec les Pouvoirs Publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- assure la concertation et la coordination entre les deux OPCA (Promofaf et Uniformation) pour tout ce qui a trait à la mise en oeuvre des dispositions arrêtées par la CPNE ;
- informe la CPNE des évolutions des activités des entreprises, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédige un rapport annuel pour la CPNE ;
- rend compte régulièrement à la CPNE des rencontres politiques et des engagements envisagés ;
- assure des délégations spécifiques décidées par la CPNE.

### II - Composition de la délégation

- 5 représentants salariés à raison d'un titulaire par organisation syndicale qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant.
- 5 représentants de l'UNIFED.

### III - Désignation

Chaque organisation signataire désigne ses représentants auprès du secrétariat de la CPNE qui assure la mise en place de la délégation et informe les autorités politiques et administratives de la région.

### IV - Fonctionnement

La délégation régionale de la CPNE arrête paritairement l'ordre du jour, fixe la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée au délégué par le secrétariat régional de l'UNIFED.

Les entreprises employant les délégués des organisations syndicales de salariés accorderont à ces derniers les autorisations d'absence pour assister à des commissions paritaires dans les conditions prévues par la convention collective appliquée par l'entreprise.

Prise de décision : les décisions sont prises dans les conditions prévues à l'article 3 du protocole d'accord relatif au fonctionnement de la CPNE.

### V - Durée de la délégation - Révocation

La CPNE délègue les pouvoirs définis à l'article 1 du présent protocole à une délégation pour une durée de deux ans.

Au terme de cette période un bilan d'exercice est dressé conjointement entre la CPNE et sa délégation.

La CPNE décide souverainement du renouvellement de la délégation. Elle peut également retirer la délégation.

**Commission paritaire de branche**  
**Accord du 11 mars 1996**  
(Agréé par arrêté du 5 août 1996, JO 15 août 1996)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :  
UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;  
Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ;  
Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;  
Fédération des services publics et des services de santé FO - Union nationale santé privée.

Préambule

Dans le but d'organiser la branche professionnelle du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, les signataires du présent accord conviennent :

**Article 1**

Le champ d'intervention de la commission paritaire de branche est celui des champs conventionnels couverts par l'Unifed, définis par les accords conclus par ses constituants et concernant les activités précisées à l'article 2 ci-dessous.

**Article 2**

Il est déterminé pour les établissements et services privés à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1 Z - Enseignement primaire.
- 80.2 A - Enseignement secondaire général.
- 80.2 C - Enseignement secondaire technique ou professionnel.
- 80.3 Z - Enseignement supérieur.
- 80.4 - Formation permanente et autres activités d'enseignement.
- 80.4 C - Formation des adultes et formation continue.
- 80.4 D - Autres enseignements.
- 85.1 A - Activités hospitalières.
- 85.1 C - Pratique médicale.
- 85.1 G - Activités des auxiliaires médicaux.
- 85.1 L - Centres de collecte et banques d'organes.
- 85.3 A - Accueil des enfants handicapés.
- 85.3 B - Accueil des enfants en difficulté.
- 85.3 C - Accueil des adultes handicapés.
- 85.3 D - Accueil des personnes âgées.
- 85.3 E - Autres hébergements sociaux.
- 85.3 G - Crèches et garderies d'enfants.
- 85.3 H - Aide par le travail, ateliers protégés.
- 85.3 K - Autres formes d'action sociale.
- 91.3 E - Organisations associatives NCA.
- 93.0 K - Activités thermales et de thalassothérapie.
- 24.4 A - Fabrication de produits pharmaceutiques de base.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. L'hospitalisation à domicile et les soins à domicile.
2. Les sièges sociaux d'entreprise lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements.
3. Les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

**Article 3 - Objet**

L'objet de la commission est de négocier et de conclure des accords concernant la branche professionnelle relativement à des objets transversaux aux conventions collectives existantes et dont les membres de l'Unifed sont gestionnaires.

**Article 4 - Statut des accords**

Suivant les objets, l'accord conclu en commission paritaire de branche peut être :

- soit un accord-cadre de caractère général pour la branche, susceptible d'extension ;
- soit un accord d'harmonisation entraînant sa transcription et son application dans les textes conventionnels ratifiés par les constituants de l'Unifed.

#### **Article 5 - Composition**

La commission est composée des organisations d'employeurs membres de l'Unifed et d'une délégation permanente de trois membres dûment mandatés par chaque organisation syndicale salariée représentative.

La présidence de la commission est assurée par l'Unifed qui en assure le secrétariat.

#### **Article 6**

Le calendrier des réunions plénières et des groupes de travail est fixé paritairement.

Un avenant fixera par ailleurs l'objet de la négociation.

#### **Article 7 - Frais des organisations syndicales**

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas des représentants donneront lieu à une indemnisation forfaitaire annuelle de 10 000 F par organisation syndicale de salariés.

Cette indemnité forfaitaire fera l'objet d'un versement annuel par l'Unifed à chaque organisation syndicale de salariés à la date anniversaire de signature du présent accord.

Ces modalités de financement seront réexaminées en 1997.

Les entreprises employant les délégués des organisations syndicales de salariés accorderont à ces derniers les autorisations d'absence pour assister à des commissions paritaires dans les conditions prévues par la convention collective appliquée dans l'entreprise.

#### **Article 8 - Rapport aux conventions collectives**

Les litiges nés de l'application seront traités par la commission elle-même réunie à cet effet.

## Durée du travail

**Décret no 2001-1384 du 31 décembre 2001 pris pour l'application de l'article L. 212-4 du code du travail et instituant une durée d'équivalence de la durée légale du travail dans les établissements sociaux et médico-sociaux gérés par des personnes privées à but non lucratif ( JO 3 janvier 2002 )**

Le Premier ministre,  
Sur le rapport de la ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu le code du travail, et notamment ses articles L. 212-2 et L. 212-4 ;  
Vu le code de l'action sociale et des familles, et notamment son article L. 312-1 ;  
Le Conseil d'État (section sociale) entendu,  
Décrète :

### Article 1

Les dispositions du présent décret sont applicables :

- a) Aux établissements gérés par des personnes privées à but non lucratif comportant un hébergement qui sont visés aux 1o, 2o, 4o, 5o et 8o de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- b) Aux emplois à temps plein de personnels éducatifs, d'infirmiers ou d'aides-soignants ou de personnels de même niveau de qualification appelés à les remplacer dont les titulaires assurent en chambre de veille au sein de l'établissement la responsabilité d'une surveillance nocturne.

### Article 2

Pour le calcul de la durée légale du travail dans les établissements et pour les emplois visés à l'article 1er du présent décret, chacune des périodes de surveillance nocturne en chambre de veille est décomptée comme trois heures de travail effectif pour les neuf premières heures et comme une demi-heure pour chaque heure au-delà de neuf heures.

### Article 3

La période de présence en chambre de veille s'étend du coucher au lever des personnes accueillies tels qu'ils sont fixés par les tableaux de service sans que sa durée puisse excéder douze heures.

### Article 4

La ministre de l'emploi et de la solidarité, la garde des sceaux, ministre de la justice, et le ministre de l'intérieur sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1er avril 1999**

*(Étendu par arrêté du 4/8/99, JO 8/8/99 et agréé par arrêté du 25/6/99, JO 30/6/99 applicable le 1er jour du mois suivant son agrément)*

Signataires :  
Organisation(s) patronale(s) :  
UNIFED.  
Syndicat(s) de salariés :  
CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC (adhésion par lettre du 11 décembre 2000).

### Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accord cadre dont la mise en oeuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises.

Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à trois niveaux : branche - convention collective nationale - entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence.

Les dispositions conventionnelles et/ou d'entreprise devront respecter celles du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

1/ maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité;

2/ inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;

3/ intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;

4/ permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel ;

5/ créer des emplois qualifiés correspondants par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.

## **CHAPITRE 1 - Dispositions générales**

### **Article 1 - Champ d'application**

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche, appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

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

80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

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

80.3.Z Enseignement supérieur

80.4.Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement

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

80.4.C Formations des adultes et formation continue

80.4.D Autres enseignements

Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
- les activités de blocs opératoires mobiles,
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C Pratique médicale :

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

85.1E Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

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

85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

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

85.3C Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux :

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

85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
- les services du tuteur.

91.3E Organisations associatives NCA : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1/ l'hospitalisation à domicile et les soins à domicile,
- 2/ les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3/ les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par les conventions et accords collectifs nationaux.

## **Article 2 - Réduction du temps de travail**

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

## **Article 3 - Création d'emplois**

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration :

- de la qualité du service rendu aux usagers,
- des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en oeuvre du présent article font l'objet de dispositions intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

#### **Article 4 - Maintien de l'emploi**

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

### **CHAPITRE 2**

#### **Dispositions générales sur le temps de travail**

##### **Article 5 - Durée hebdomadaire**

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

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R. 212-3 à R. 212-9 du Code du travail.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

##### **Article 6 - Repos quotidien**

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret no 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

##### **Article 7 - Pause**

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

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

##### **Article 8 - Répartition du travail**

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.

##### **Article 9 - Heures supplémentaires**

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateur majoré dans les conditions légales. À défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer ce contingent d'heures supplémentaires annuel lors de la réunion prévue à l'article 30 du présent accord.

### **CHAPITRE 3**

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

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :

- hebdomadaire,
- par quatorzaine,
- par cycle de plusieurs semaines,
- sur tout ou partie de l'année.

##### **Article 10 - Décompte des heures de travail par cycle**

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

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

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

## **Article 11 - Modulation du temps de travail**

### Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

#### 11.1 - Définition et principe

Les dispositions qui suivent s'inscrivent dans le cadre juridique de l'article L. 212-8 -II du Code du travail.

La modulation permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail en fonction des variations d'activité, de telle sorte que, calculé sur l'année, l'horaire moyen soit égal à 35 heures par compensation entre les périodes de forte et de faible activité.

Les heures de travail comprises entre la durée légale du travail et le plafond hebdomadaire défini à l'article 11.4.2 ne constituent pas des heures supplémentaires. De ce fait, elles n'entraînent ni majoration de salaires, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel libre.

#### 11.2 - Modalités d'application aux salariés

##### 11.2.1 - Détermination des salariés concernés

La modulation des horaires peut s'appliquer à tout ou partie du personnel de l'entreprise ou de l'établissement.

##### 11.2.2 - Salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)

Les salariés sous CDD peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3 est effectuée au terme du contrat.

##### 11.2.3 - Organisation du temps de travail du personnel d'encadrement

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont visés par les mesures de modulation du temps de travail.

#### 11.3 - Périodes de modulation

Chaque période de modulation est égale à tout ou fraction de 12 mois consécutifs. Elle s'apprécie soit sur l'année civile soit sur toute autre période de 12 mois.

#### 11.4 - Durée de travail

##### 11.4.1 - Durée moyenne de travail

La durée moyenne de travail pendant la période de modulation est égale à 35 heures hebdomadaires. Cette durée peut être fixée en deçà par accord collectif.

##### 11.4.2 - Amplitude de la modulation

L'horaire collectif de travail ne peut pas dépasser 44 heures par semaine travaillée ou 44 heures sur 4 semaines consécutives ni être inférieur à 21 heures.

#### 11.5 - Mise en place de la modulation

##### 11.5.1 - Élaboration du projet de modulation du temps de travail

La mise en oeuvre de la modulation instituée par le présent accord fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'ils existent, en vue d'aboutir à un accord collectif.

Dans le cas où la négociation n'aboutit pas, l'employeur procède à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur indique notamment :

- les personnels concernés par la mesure,
- la période de modulation et la programmation indicative,
- les modalités de rémunération découlant de la modulation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur porte les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins un mois avant l'entrée en vigueur du régime de modulation.

##### 11.5.2 - Programme annuel de modulation

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique

également les variations, éventuellement prévues, de la répartition des jours de travail dans la semaine.

La programmation de la modulation fait l'objet d'une planification mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

La modulation d'horaires fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans chaque service concerné.

#### 11.5.3 - Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de modulation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

#### 11.6 - Rémunération

##### 11.6.1 - Lissage des rémunérations

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 44 heures par semaine ou de 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et les absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

##### 11.6.2 - Vérification individualisée

Tous les mois, l'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-18 du Code du travail et suivants.

Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement mensuel ou d'un repos compensateur de remplacement visé à l'article 9.

En fin de période de modulation, l'employeur vérifie, pour chaque salarié, que les heures ouvrant droit à rémunération ont été payées, que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré et que la moyenne de l'horaire hebdomadaire retenu a été respectée.

Si tel n'est pas le cas, chaque heure effectuée au-delà de la moyenne hebdomadaire retenue ouvre droit à une majoration de salaire de 25 % ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur prévu au 1er alinéa de l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

En outre, ces heures ouvrent droit à un repos de 50 % pour chaque heure effectuée au-delà de cette moyenne.

##### 11.6.3 - Entrée ou sortie en cours de période de modulation

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation et qu'il n'a pas pu bénéficier des mesures de compensation dans leur ensemble, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

#### 11.7 - Contreparties à la modulation

L'employeur, outre la réduction du temps de travail définie à l'article 11.1, doit mettre en oeuvre au moins une des contreparties suivantes :

- repos compensateur de 130 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires (110 heures),
- choix des périodes de récupération, dans le cadre des repos compensateurs.

D'autres contreparties peuvent être mises en oeuvre par accord collectif notamment :

- maintien ou accroissement de l'emploi,
- réduction supplémentaire de la durée du travail.

#### 11.8 - Chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible si le plancher hebdomadaire ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

#### 11.9 - Accord d'adaptation

Le régime de modulation institué par le présent accord peut être adapté par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives sous réserve que cet accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national.

## **Article 12 - Annualisation du temps de travail**

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du Code du travail, les entreprises peuvent recourir à l'annualisation du temps de travail accompagnée de la réduction de la durée du travail des salariés concernés.

L'annualisation est adaptée pour améliorer l'emploi au niveau de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, pour améliorer le fonctionnement des entreprises, la qualité du service rendu aux usagers et accroître le confort des salariés du fait de la baisse du temps de travail.

### 12.1 - Mise en oeuvre de l'annualisation du temps de travail

La mise en oeuvre de l'annualisation instituée par le présent accord fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'ils existent, en vue d'aboutir à un accord collectif.

Dans le cas où la négociation n'aboutit pas, l'employeur procède à la mise en place de l'annualisation dans les conditions définies par le présent accord après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur indique notamment :

- les personnels concernés par la mesure,
- la période d'annualisation et la programmation indicative,
- les modalités de rémunération découlant de l'annualisation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur porte les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur du régime d'annualisation.

### 12.2 - Programmation

L'annualisation fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité prévues par l'employeur.

La programmation est soumise à consultation du comité d'entreprise ou à défaut, s'ils existent, des délégués du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés par voie d'affichage 15 jours calendaires avant son application.

### 12.3 - Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

### 12.4 - Limites maximales et répartition des horaires

L'horaire collectif de travail ne peut dépasser 44 heures par semaine travaillée ou 44 heures sur 4 semaines consécutives, ni être inférieur à 21 heures.

Dans le cadre des variations d'horaires, la durée journalière de travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail des salariés dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

### 12.5 - Durée de travail

#### 12.5.1 - Durée moyenne de travail annualisé

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif pendant la période d'annualisation est fixée à 35 heures. Toutefois, un accord collectif peut prévoir une durée hebdomadaire moyenne inférieure à 35 heures.

#### 12.5.2 - Périodes de variation des horaires

L'employeur peut décider de faire varier les horaires autour de la moyenne hebdomadaire définie à l'article 12.5.1 pratiquée dans l'entreprise, pendant 12 mois consécutifs.

Il peut aussi décider de faire varier les horaires autour de cette même moyenne pendant une partie de l'année au cours d'une ou plusieurs périodes prédéterminées.

### 12.6 - Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée l'annualisation est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif appliqué.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'annualisation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par

comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

#### 12.7 - Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où la durée moyenne de travail annualisé définie à l'article 12.5.1 a été dépassée, seules les heures effectuées au-delà de celle-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire conformément à l'article L. 212-5 du Code du travail. Le paiement de ces heures excédentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent tel que prévu à l'article 9.

Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement mensuel ou d'un repos compensateur.

#### 12.8 - Personnel d'encadrement

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont visés par les mesures d'annualisation du temps de travail.

#### 12.9 - Salarié sous CDD

Les salariés sous CDD ont un horaire annualisé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est annualisé est inférieure à la période d'annualisation, la régularisation visée à l'article 12.6 est effectuée au terme du contrat.

#### 12.10 - Recours au chômage partiel

En cours d'annualisation, le recours au chômage partiel est possible si le plancher hebdomadaire ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

#### 12.11 - Accord d'adaptation

Le régime d'annualisation du temps de travail institué par le présent accord peut être adapté par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, sous réserve que cet accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national.

### **Article 13 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à 6 jours ouvrés de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de 2 refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins 1 mois à l'avance ; l'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.

La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéfice de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

## **CHAPITRE 4**

### **Dispositions spécifiques**

#### **Article 14 - Dispositions spécifiques aux cadres**

Les cadres soumis à la durée collective de travail en vigueur dans l'entreprise sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

#### **Article 15 - Salariés à temps partiel**

##### 15.1 - Heures complémentaires

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord, et conformément au nouvel article L. 212-4-3 du Code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.

##### 15.2 - Délai de prévenance

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir. En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

##### 15.3 - Garanties individuelles

- Égalité des droits : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.
- Rémunération : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.
- Période minimale de travail continu : la période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures. Toutefois, elle est de 1 heure pour les personnels enseignants.

##### 15.4 - Interruption d'activité

- Nombre : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieur à 2.
- Durée : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

##### 15.5 - Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

##### 15.6 - Temps partiel annualisé choisi

L'abattement sur les cotisations sociales visé à l'article L. 322-12 du Code du travail demeure ouvert lorsque le temps partiel annualisé résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié.

## **CHAPITRE 5**

### **Compte épargne-temps**

#### **Article 16 - Ouverture et tenue du compte**

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et / ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante le notifie à l'employeur

avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

#### **Article 17 - Alimentation**

Chaque salarié peut affecter à son compte :

1o/

- au titre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, au plus la moitié des jours de repos acquis qui doivent être pris dans les 4 ans,
- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-25 du Code du travail.

2o/ En accord avec l'employeur

- le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours ouvrables par an,
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires,
- les congés conventionnels supplémentaires.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 10 jours par an ; cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

#### **Article 18 - Conversion des primes en temps**

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dûs, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

#### **Article 19 - Utilisation du compte**

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise),
- des congés de fin de carrière,
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

#### **Article 20 - Situation du salarié pendant le congé**

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

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

#### **Article 21 - Gestion financière du CET**

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

#### **Article 22 - Fin du congé et cessation du CET**

La rupture du contrat de travail pour quel que motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

#### **Article 23 - Renonciation au CET**

Le salarié peut renoncer au CET. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois.

Pendant la durée du préavis de 3 mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis.

#### **Article 24 - Transmission du CET**

La transmission du CET, annexé au contrat de travail est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visées à l'article L. 122-12 du Code du travail.

### **CHAPITRE 6 Mandatement syndical**

#### **Article 25 - Mise en oeuvre du mandatement**

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur.

Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés de l'entreprise, pour négocier en leur nom des accords collectifs.

##### **25.1 - Salariés mandatés**

Les salariés ainsi mandatés sont tenus au devoir de discrétion.

Par une lettre de mission au salarié mandaté, l'organisation mandataire doit préciser l'objet de la négociation, les positions qu'elle entend voir négocier, les conditions de contrôle de l'exercice du mandat, les conditions d'acceptation de signature en son nom.

Le mandat prend fin dès que l'accord est conclu. Toutefois, l'organisation mandataire et l'employeur peuvent convenir des conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut intervenir dans l'application de l'accord. Cet accord des parties fait l'objet d'un écrit.

Une copie de chacun des accords qui viendraient à être conclus sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la direction départementale du Travail conformément au droit commun (article L. 132-10 du Code du travail).

L'accord conclu ne peut de surcroît entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la direction départementale du Travail conformément au droit commun (article L. 132-10 du Code du travail).

##### **25.2 - Temps affecté aux salariés mandatés**

Pour mener à bien son mandat, le salarié mandaté pour conclure un accord bénéficie de temps de délégation d'un minimum de 4 heures par mois pour les entreprises ou établissements comptant moins de 10 salariés, 8 heures de 10 à 50 salariés et de 10 heures au-delà.

Les salariés mandatés pour conclure un accord bénéficient de la protection (article L. 412-18 du Code du travail) applicable aux délégués et anciens délégués syndicaux pendant une période d'un an après la date de conclusion de l'accord collectif ou, s'il y a lieu, de celle du constat d'échec de la négociation.

### **CHAPITRE 7 Mise en oeuvre de l'accord**

#### **Article 26 - Suivi de l'accord**

Une Commission Paritaire Nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

#### **Article 27 - Commission d'interprétation**

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

#### **Article 28 - Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi no 75-535 du 30 juin 1975.

#### **Article 29 - Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **Article 30 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours du second semestre 2002.

### **Article 31 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 32 - Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

### **Article 33 - Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

## **Accord 2001/01 du 3 avril 2001**

### **De la branche sanitaire sociale et médico sociale à but non lucratif**

*(Agréé par arrêté du 11 juillet 2001, JO 20 juillet 2001 étendu par arrêté du 13 septembre 2002, JO 26 septembre 2002 (1) applicable le 1er jour du mois suivant son extension soit le 1er octobre 2002*

### **Article 1 - Champ d'application**

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini par l'article 1er de l'accord du 1er avril 1999, étendu par l'arrêté du 4 août 1999 (JO du 08 août 1999), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies applicables par article indépendamment les unes des autres.

### **Article 2 - Temps partiel modulé**

#### a) - Définition

L'ensemble des salariés à temps partiel pourra bénéficier du régime du travail à temps partiel modulé prévu par l'article L. 212-4-6 du code du travail, compte tenu des fluctuations d'activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

b) - La mise en place du temps partiel modulé donnera lieu à la consultation des instances représentatives du personnel.

#### c) - Organisation

- Le temps de travail pourra être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle. La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine sera de 4 heures, sur le mois de 18 heures.

La durée du travail pourra varier entre les limites minimales stipulées ci-dessus, et les limites maximales suivantes :

- l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder le tiers de cette durée,

- la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail des salariés à temps partiel pourra varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien sera de 2 heures et de 1 heure pour les personnels enseignants.

- Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera réalisé conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du Code du Travail.

Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

d) - Interruption d'activité

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

Il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée.

La durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

e) - Programmation

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle ou trimestrielle ou semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité.

La programmation est soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés individuellement un mois avant son application.

f) - Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit dans les limites légales. Ces modalités d'intervention urgentes sont définies après consultation des instances représentatives du personnel.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à temps partiel à employeurs multiples.

g) - Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé, est calculée sur la base de l'horaire contractuel.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures ne sera pas déduit du solde de tout compte.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculé sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

### **Article 3 - Jours de repos pour réduction du temps de travail**

Lorsque dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail a été mise en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.

En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.

### **Article 4 - Garanties individuelles**

Le salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet ou bien désirant augmenter son temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins 3 mois avant la date envisagée du changement d'horaire sauf en cas de vacance ou de création de poste.

L'employeur est tenu de répondre sous la même forme dans le mois qui suit la réception de la demande.

En cas de réponse négative, celle-ci doit être motivée.

Pour les salariés à temps complet désirant réduire leur temps de travail, les modalités prévues à l'alinéa précédent s'appliquent de manière identique.

**Article 5 - Repos compensateur lié aux heures supplémentaires**

Le délai de prise des repos compensateurs prévus à l'article L. 212-5-1 du code du travail (Bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à 6 mois.

**Article 6 - Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

**Article 7 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

**Article 8 - Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

**Article 9 - Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

## **Accord cadre du 12 mars 1999**

*Modifié par avenants nos 1 du 14 juin 1999 et 2 du 25 juin 1999 et par avenant no 3 du 14 mars 2000 agréé par arrêté du 5 décembre 2000, JO 20 décembre 2000 applicable le 1er janvier 2001*

### **relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail**

*(Agréés par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999)*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pour le Syndicat National des Associations pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (SNASEA) ;

Pour le Syndicat des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Pour le Syndicat National des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales (SNAPEI).

Syndicat(s) de salariés :

CFTC,

CFDT,

CGC.

#### **Préambule**

Les organisations signataires du présent accord souhaitent manifester leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant résolument vers la création d'emplois.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré de solidarité nationale dans lequel l'État, les collectivités territoriales, l'assurance maladie, les entreprises et les salariés ont chacun une participation.

Elles entendent favoriser l'inscription des associations qui le souhaitent dans un processus d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Si l'accès aux aides légales (article 3 de la loi du 13 juin 1998) est facilité par le présent accord, chaque association demeure libre d'anticiper sur les échéances fixées par la loi.

Cette réduction peut, le cas échéant, ne s'opérer que dans une partie de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent également d'adapter la Convention collective du 15 mars 1966 aux évolutions législatives récentes. Cette adaptation n'est pas détachable de l'engagement dans une politique volontariste de création d'emplois.

Enfin, elles soulignent l'articulation nécessaire avec les négociations conduites au niveau de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

#### **CHAPITRE I**

##### **Dispositions relatives à la mise en oeuvre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998**

###### **Article 1<sup>er</sup> - Organismes concernés**

Les dispositions du chapitre I s'appliquent aux organismes compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 qui s'engagent dans le dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

###### **Article 2 - Réduction du temps de travail**

La réduction de l'horaire des salariés doit être soit de 10 % soit de 15 % au minimum de la durée initiale sans que le nouvel horaire de travail soit supérieur à la durée fixée par l'article L. 212-1 bis du Code du travail.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle doit intervenir font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire.

Toutefois, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux, salariés mandatés) permettant la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail peut être organisée directement dans le cadre du présent accord à l'initiative de l'employeur.

Dans cette hypothèse les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

L'employeur s'engage à respecter les clauses suivantes qu'il inscrit dans une note d'information remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé. Elle est affichée dans l'entreprise et comporte obligatoirement ces mentions :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (accroissement de l'effectif) ;
- l'effectif moyen de référence de l'entreprise ;
- les personnels concernés par la réduction du temps de travail ;
- l'ampleur de la réduction (au moins 10 % de la durée calculée sur les douze derniers mois) ;
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord et à l'Accord de branche du 1er avril 1999 ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- les délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de changement d'horaires ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel n'excédant pas un an ;
- la période durant laquelle l'association s'engage à maintenir l'effectif (minimum trois ans) ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité doit se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum deux salariés ;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel en application du présent accord ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations en application des dispositions définies dans le présent accord.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les dispositions ci-dessus doivent figurer également dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, la note d'information, sont soumis à la procédure de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

#### Article 3

##### Horaire collectif de travail

L'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle) ou annuelle.

Sur la base annuelle actuelle par application de l'accord de branche du 1er avril 1999, on retient :

La loi :

- nombre de jours par an : 365
  - nombre de jours de repos hebdomadaire par an : 104
  - nombre de jours ouvrés de congés payés : 25
  - nombre de jours fériés légaux par an : 11
- soit  $365 - 104 - 25 - 11 = 225$  jours  $225/5 = 45$  semaines  $45 \times 39 \text{ h} = 1.755$  heures

La Convention collective du 15 mars 1966 :

Les congés payés supplémentaires contribuent à déterminer l'horaire annuel collectif des salariés bénéficiaires.

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

##### 1 - Salariés sans congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est celui prévu par la loi : 1.755 h

soit - 10 % :  $45 \times 35 = 1.575$  h

soit - 15 % :  $45 \times 33 = 1.485$  h

##### 2 - Salariés bénéficiant de 9 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

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

soit - 10 % :  $43,2 \times 35 = 1.512,0$  h

soit - 15 % :  $43,2 \times 33 = 1.425,6$  h

##### 3 - Salariés bénéficiant de 18 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

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

soit - 10 % :  $41,4 \times 35 = 1.449,0$  h

soit - 15 % :  $41,4 \times 33 = 1.366,2$  h

##### 4 - Salariés bénéficiant de 24 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 24 = 201$  jours  $201/5 = 40,2$  semaines  $40,2 \times 39 = 1.567,80$  h

soit - 10 % :  $40,2 \times 35 = 1.407,0$  h

soit - 15 % :  $40,2 \times 33 = 1.326,6$  h

##### 5 - Salariés relevant de l'article 11 de l'annexe 9 bénéficiant de 55 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif est de :  
225 - 55 = 170 jours 170/5 = 34 semaines 34 x 39 = 1.326 h  
soit - 10 % : 34 x 35 = 1.190 h  
soit - 15 % : 34 x 33 = 1.122 h

#### **Article 4 - Personnel concerné**

Les nouveaux horaires de travail peuvent concerner l'entreprise, certains établissements ou des unités cohérentes de travail au sens de l'article 2 du décret no 98-494 du 22 juin 1998. Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

Les assistantes maternelles, non visées par les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail, ne sont pas concernées par la réduction du temps de travail.

#### **Article 5 - Recrutement**

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter, dans un délai d'un an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, ses effectifs d'au moins 6 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %. L'augmentation de l'effectif est d'au moins 9 % si le temps de travail est réduit d'au moins 15 %. Les embauches sont réalisées principalement dans le cadre de contrats à durée indéterminée à temps complet.

Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel peuvent également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

L'augmentation des effectifs peut également se réaliser par la modification écrite des contrats de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité. Toutefois, cette forme d'embauche ne doit représenter qu'une partie minoritaire de l'obligation d'embauche.

À titre exceptionnel, ces recrutements peuvent se faire dans le cadre de contrats à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et suivants du Code du travail.

Le nombre de salariés recrutés par catégorie professionnelle ainsi que les délais des recrutements font l'objet de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de la note d'information visée à l'article 2.

#### **Article 6 - Maintien des effectifs**

L'engagement ci-dessus en matière de volume d'emploi vaut pendant 3 ans à compter de la dernière embauche concrétisant l'accès aux seuils définis à l'article 5. Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prolonger cet engagement.

L'entreprise fournit annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations sur les embauches réalisées au titre de cet accord.

#### **Article 7 - Compte épargne-temps**

Les jours de repos acquis en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'Accord de branche du 1er avril 1999.

#### **Article 8 - Temps partiel**

La réduction de l'horaire collectif concerne les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du Code du travail.

Les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, se voient appliquer une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que l'horaire collectif (au moins 10 %).

Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois, les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent, au moment de l'application, refuser que leur soit appliquée la réduction du temps de travail. Ce refus doit être notifié à l'employeur, dans un délai d'un mois, par lettre recommandée avec accusé de réception dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé de l'accord de réduction de l'horaire collectif de travail.

Dans ce cas, le temps de travail des salariés concernés est maintenu.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter plus de deux interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à deux heures. Les salariés ainsi visés par la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du Code du travail (dernier alinéa) bénéficient de la contrepartie mentionnée à l'article 20.5 institué par le présent accord.

## **Article 9 - Personnel d'encadrement**

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

- Annexe 2 (article 5)
- Annexe 7 (article 3)
- Annexe 9 (article 3)
- Annexe 10 (article 6)
- Annexes 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

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

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

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

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

## **Article 10 - Indemnité de réduction du temps de travail**

*(Modifié par avenants nos 1 et 2 du 25 juin 1999 agréés par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999)*

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 18 suivants a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

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

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

Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

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

## **Article 11 - Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois**

*(Modifié par avenants nos 1 et 2 du 25 juin 1999 agréés par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999)*

En contrepartie du maintien de la rémunération, pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10 % de réduction du temps de travail dès 1999, il est convenu ce qui suit :

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà ;
- suspension, à compter du 1er juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui à la date d'application du présent accord en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Si cela s'avère nécessaire pour assurer le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois sur la durée de la convention signée avec l'État (article 3 de la loi du 13 juin 1998), les entreprises peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions de l'article 36 de la convention collective, par la neutralisation de la progression de carrière pour une durée

maximum de trois ans. À l'issue de la période de neutralisation, la progression de carrière reprend en excluant de façon définitive la période de neutralisation.

Toutefois, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus, avant le 1er juillet 1999, sur la base de l'accord cadre du 12 mars 1999, ne sont pas visés par l'alinéa précédent.

Les partenaires signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

### **Article 12 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois** (Modifié par avenant no 1 du 25 juin 1999 agréé par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999)

Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est imputé aux budgets des établissements. Les économies supplémentaires réalisées au titre de l'article 11 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

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

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà ;
- suspension de la majoration familiale de salaire.

## **CHAPITRE II**

### **Réduction du temps de travail sans bénéfice des aides légales**

#### **Article 13 - Organismes concernés**

Le présent chapitre s'applique aux organismes compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées du 15 mars 1966 qui réduisent le temps de travail avant le 1er janvier 2000 ou avant le 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, en dehors du dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Les conditions de mise en oeuvre du présent chapitre sont précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

## **CHAPITRE III**

### **Dispositions portant adaptation de la Convention collective à la réduction du temps de travail**

#### **Préambule**

(Ajouté par avenant no 1 du 25 juin 1999 agréé par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999)

Le présent chapitre porte adaptation de la convention collective à la réduction du temps de travail. Il est applicable à toutes les entreprises. Il concerne également les entreprises et établissements qui n'anticipent pas le passage aux échéances fixées à l'article L. 212-1 bis du Code du travail. Elles sont encouragées à limiter le recours aux heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1er avril 1999.

#### **Article 14 - Décompte et répartition du temps de travail**

L'article 20 de la Convention collective et le Protocole d'accord du 22 janvier 1982 sont abrogés et remplacés par le texte suivant :

Article 20 - Décompte et répartition du temps de travail

##### 20.1 - Durée hebdomadaire de travail

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

##### 20.2 - Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'Accord de branche du 1er avril 1999 :

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;
- par quatorzaine (70 heures) ;
- par cycle de plusieurs semaines ;

- sur tout ou partie de l'année ;
- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

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

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

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier. Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

### 20.4 - Personnel d'encadrement

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

- Annexe 2 (article 5)
- Annexe 7 (article 3)
- Annexe 9 (article 3)
- Annexe 10 (article 6)
- Annexe 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

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

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

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

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

### 20.5 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

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

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

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

### 20.6 - Pauses

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

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

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

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

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1er avril 1999.

#### 20.8 - Condition de travail

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

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

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

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

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

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

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

#### 20.9 - Organisation du temps de travail (Modifié par avenant no 3 du 14 mars 2000 agréé par arrêté du 5 décembre 2000, JO 20 décembre 2000 applicable le 1er janvier 2001 )

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

- A) des heures travaillées auprès des usagers;
  - B) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs,
  - C) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.
- Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexe 3, 4, 10 (15))

La durée du travail se décompose en tenant compte :

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

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

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

Personnels assurant des charges d'enseignement (général, technique ou d'EPS) (annexes 3 et 10) (16)

La durée du travail se décompose en tenant compte :

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

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

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

#### 20.10 - Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

### **Article 15 - Repos hebdomadaire**

Les dispositions de l'article 21 de la Convention collective sont abrogées et remplacées par le texte suivant :

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

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

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

### **Article 16 - Congés payés fériés**

L'article 23 de la Convention collective n'est pas applicable en cas de répartition du temps de travail sur l'année.

Il est créé dans la convention collective un article 23 bis intitulé "Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation", ainsi rédigé :

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

### **Article 17 - Modalité de financement de la réduction du temps de travail**

(Modifié par avenant no 1 du 25 juin 1999 agréé par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999 )

En contrepartie du maintien de la rémunération, après passage aux 35 heures, il est convenu ce qui suit :

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension, à compter du 1er juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui à la date d'application du présent accord en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

### **Article 18 - Indemnité de réduction du temps de travail**

(Modifié par avenant no 2 du 25 juin 1999 agréé par arrêté du 9 août 1999, JO 18 août 1999 )

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 17 a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

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

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

Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

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

### **Article 19 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail**

Les économies réalisées au titre de l'article 17 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

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

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà ;
- suspension de la majoration familiale de salaire.

#### **CHAPITRE IV - Dispositions générales**

##### **Article 20 - Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord est effectué par une Commission nationale composée des signataires du présent accord. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées, nombre de recrutements effectués...).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un suivi est réalisé par les signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement. En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les institutions représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

##### **Article 21 - Révision - dénonciation**

Toute demande de révision partielle du présent accord formulé par l'une des parties signataires est accompagnée d'un contre-projet portant sur les points soumis à révision. Les négociations concernant la révision doivent être engagées dans le délai maximum de trois mois.

Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer le présent accord moyennant un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne venait à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

##### **Article 22 - Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1er jour du mois qui suit son agrément dans les conditions de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée (NDLR : soit à compter du 1er septembre 1999).

Les parties signataires conviennent d'en réexaminer le contenu en juillet 2000.

**Contrat de solidarité**  
**Protocole d'accord du 8 avril 1982**  
*(Agréé par arrêté du 28 juin 1982, JO 17 juillet 1984)*

**Article 1**

**Procédure d'information des salariés**

Chaque employeur concerné par la présence de salariés âgés de plus de 55 ans (nés au plus tard en 1928) et de moins de 60 ans (nés au plus tôt en 1923) adressera à ces derniers un courrier précisant les éléments essentiels de la réglementation et les dispositions conventionnelles relatives aux contrats de solidarité. Il sera accompagné de la notice explicative établie par l'A.N.P.E. Le Comité d'Entreprise ou le Conseil d'Établissement seront simultanément informés

Il rappellera aux intéressés qu'ils peuvent demander des informations complémentaires auprès des services officiels (inspection du travail et A.N.P.E.), de leur employeur et des représentants du personnel (Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel, Délégués Syndicaux). Les salariés qui le désireront auront la faculté de solliciter un entretien de leur direction au cours duquel ils pourront se faire assister d'un représentant du personnel.

**Article 2**

**Saisine du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement**

Si la conclusion d'un contrat de solidarité est envisagée, le Comité d'Entreprise ou le Conseil d'Établissement sera convoqué par l'employeur afin de délibérer sur les conditions de conclusion et de réalisation du contrat de solidarité.

**Article 3**

**Mesures financières**

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de solidarité pourront prétendre, s'ils en remplissent les conditions, à l'application de l'article 18 et de l'Avenant no 130 du 18.12.1979 agréé par arrêté du 18 avril 1980, JO 18 mai 1980 de la Convention Collective du 15 mars 1966 (dispositions générales).

En matière de prévoyance et jusqu'à l'âge légal de la retraite, le bénéfice du régime de prévoyance relativement au capital décès est maintenu aux salariés bénéficiaires du contrat de solidarité.

L'assiette retenue pour le calcul des cotisations est égale à la totalité du salaire ayant servi de base au calcul de la garantie de ressources.

**Protocole d'accord du 25 février 1985**  
*(Agréé par arrêté du 7 juin 1985, JO 27 juin 1985)*

Les salariés d'au moins 55 ans qui demandent la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de préretraite volontaire progressive (contrat de solidarité) bénéficieront lors de leur cessation totale d'activité de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions fixées à l'article 18 de la convention collective.

Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé à plein temps.

**Formation professionnelle**  
**Objectifs de formation**  
**Protocole d'accord du 29 avril 1985**  
(Agréé par arrêté du 4 juillet 1985, JO 12 juillet 1985 )

**Objectifs**

Ainsi que le prévoit la loi no 84-130 du 24 février 1984, la Formation Professionnelle Continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.

Elle doit permettre :

- aux Associations de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation ;
- aux Salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution, à leur mobilité professionnelle et à leur promotion sociale.

Pour ce faire, les parties conviennent de tout mettre en oeuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs.

**I - Nature et priorités des actions de formation**

- 1 -

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte dans ce plan de formation les demandes individuelles de formation ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de l'entreprise ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différentes disciplines.

Elles comportent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

- 2 -

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- Formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise.
- Adaptation à l'évolution des handicaps, des techniques, et de la population.
- Gestion, comptabilité.
- Bureautique, informatique.
- Économat, cuisine, hygiène, diététique.
- Sécurité.
- Formations adaptées aux fonctions d'encadrement.
- Formation en alternance des jeunes.

Pour les formations éducatives en cours d'emploi (annexe 8 de la C.C.N.) de :

- Éducateur spécialisé.
- Moniteur éducateur.
- A.M.P.
- Éducateur de jeunes enfants, candidat éducateur spécialisé.
- Éducateur technique spécialisé.

La prise en charge doit être supportée, en priorité, par le budget de l'établissement.

## **II - Reconnaissance des qualifications**

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion d'un salarié, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci sauf si l'emploi considéré a été supprimé, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur.

## **III - Moyens reconnus aux représentants du personnel**

Le Comité d'Entreprise ou à défaut le Conseil d'Établissement, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les documents nécessaires lui sont fournis dans les conditions prévues par la loi.

Il donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle, à plus long terme ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

## **IV - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes relevant du protocole du 25 février 1985**

Conformément à la loi du 24 février 1984 et à ses Décrets d'application, concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les établissements mettront en place les obligations du tutorat dans le cadre des contrats prévus.

## **V - Durée et conditions d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du Code du Travail et conformément à son article L. 132-2.

## **Participation des employeurs à la formation professionnelle continue Avenant no 223 du 1er mars 1991**

(Agréé par arrêté du 10 juin 1991, JO 2 juillet 1994 )

La participation des employeurs au financement de la Formation Professionnelle Continue est portée à 2,1% de la masse salariale brute à compter du 1. 1.1993.

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la Formation Professionnelle Continue dans le cadre du plan de formation.

Les taux indiqués ci-dessus sont applicables au 1er janvier de l'année considérée.

## **Congés individuels de formation et congés de bilan de compétences Accord du 9 mars 1993**

Considérant la spécificité du secteur professionnel sanitaire, social et médico-social tel que défini à l'article 1er du présent accord, et en conséquence la nécessité d'une politique originale et dynamique en matière de congés individuels de formation et de congés de bilan de compétences, il est convenu et arrêté ce qui suit :

### **Article 1**

Le champ d'application est celui des conventions collectives ci-après :

Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

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

### **Article 2**

Conformément à l'article L. 931-1 du code du travail et afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population, des techniques et des pratiques, de permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de se perfectionner professionnellement ou de changer d'activité ou de profession, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur professionnel défini à l'article 1er de promouvoir les congés individuels de formation, C.I.F., C.F.S., C.I.F./C.D.D. et les congés de bilan de compétences.

La contribution des entreprises est affectée comme suit : 25 p. 100 pour le C.F.S., 75 p. 100 pour les C.I.F.

Les C.I.F., les C.I.F./C.D.D. et les congés de bilan de compétences sont pris en charge dans la limite des crédits disponibles selon les priorités suivantes :

- diplômes qualifiants du secteur sanitaire, social et médico-social, reconnus par les ministères compétents et figurant dans les conventions collectives, à hauteur de 58 p. 100 des crédits ;
- autres diplômes qualifiants, tels que définis à l'article L. 900-3 du code du travail, à hauteur de 28 p. 100 des crédits ;
- bilan de compétences à hauteur de 4 p. 100 des crédits ;
- autres formations diverses, à hauteur de 10 p. 100 des crédits.

En ce qui concerne le C.F.S., il s'adresse notamment aux premières qualifications professionnelles de niveau V.

Ces proportions sont réexaminées tous les ans.

### **Article 3**

À ces fins et conformément à l'article L. 931-8-1 du code du travail, les signataires du présent accord créent une commission paritaire nationale pour les congés individuels de formation. Cette commission comprend deux représentants par organisation syndicale représentative signataire.

Les parties conviennent de se réunir une fois par an en vue d'évaluer l'application de l'accord et, éventuellement, de modifier tout ou partie de ces dispositions.

### **Article 4**

La commission paritaire nationale a pour mission de décider le financement et les modalités de prise en charge des actions entrant dans le cadre des C.F.S., des congés individuels de formation et des congés de bilan de compétences selon les priorités définies à l'article 2.

Sont indifféremment concernées par les présentes dispositions toutes les catégories professionnelles du secteur.

Les demandes de prise en charge se rattachant aux priorités définies à l'article 2 sont satisfaites dans leur ordre de réception, dans la limite des crédits affectés à leur financement.

### **Article 5**

Sauf dispositions plus favorables prises par les Opacif agréés dans le secteur professionnel au titre des C.F.S. et des congés individuels de formation, la rémunération de ces salariés en congé individuel de formation ne pourra être inférieure à :

- 100 p. 100 du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est inférieur à deux Smic par mois ;
- 80 p. 100 du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est supérieur à deux Smic par mois, sans que cette rémunération puisse être inférieure à deux Smic par mois.

Les frais pédagogiques des C.F.S. et des différents congés pourront être limités à un plafond fixé par les Opacif.

En ce qui concerne les C.I.F./C.D.D., les textes législatifs et réglementaires à ce type de contrat seront appliqués.

### **Article 6**

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 931-33 du code du travail.

### **Article 7**

Conformément aux dispositions des décrets nos 92-1065 et 92-1075 du 2 octobre 1992, chaque Opacif agréé créera une instance paritaire de recours gracieux.

### **Article 8**

Les adhérents des organisations d'employeurs signataires qui sont soumis à l'obligation légale de participation au titre des congés individuels de formation verseront obligatoirement cette participation à un Opacif agréé dans le secteur professionnel.

Celui-ci délivrera, en retour, un reçu libérateur à l'association ou organisme adhérent.

**Article 9**

Sauf dispositions particulières, le salaire versé par l'employeur aux bénéficiaires a le caractère d'avance sur remboursement vis-à-vis de l'organisme collecteur.

Ce remboursement à l'employeur est effectué par un Opacif agréé dans le secteur professionnel au titre des congés individuels de formation.

**Article 10**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail et conformément à ses articles L. 131-1 à L-132-17 inclus.

**Article 11**

Le présent accord annule et remplace les protocoles des 18 avril 1988 et 19 février 1991.

La dénonciation du présent accord par l'une quelconque des parties signataires fera l'objet d'un préavis de six mois, par pli recommandé avec demande d'avis de réception aux autres parties, il sera alors fait application de l'article L. 132-8 du code du travail.

## **Travail de nuit - Accord n° 2002-01 du 17 avril 2002**

*(Agréé par arrêté du 23 juin 2003, JO 9 juillet 2003 (1))*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### **Préambule**

Dans le cadre des dispositions du chapitre 3 «encadrement du travail de nuit» de la loi no 2001.397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable à la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

### **Champ d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z - Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A - Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C - Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3Z - Enseignement supérieur ;

80.4Z - Formations permanentes et autres activités d'enseignement : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4C - Formations des adultes et formation continue ;

80.4D - Autres enseignements : Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A - Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
- les activités de blocs opératoires mobiles,
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C - Pratique médicale :

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

85.1E - Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G - Activités des auxiliaires médicaux :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L - Centres de collecte et banques d'organes :

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

85.3A - Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B - Accueil des enfants en difficulté :

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

85.3C - Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D - Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E - Autres hébergements sociaux :

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

85.3G - Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H - Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K - Autres formes d'action sociale :

- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
- les services du tutelle.

91.3E - Organisations associatives N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K - Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A - Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1- l'hospitalisation à domicile et les soins à domicile,
- 2- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

## CHAPITRE I

### Article 1 - Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

### Article 2 - Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

- soit accompli selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes :

Personnels soignants, personnels éducatifs, d'animation, personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche. À défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

### **Article 3 - Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit**

La durée maximale quotidienne est portée de 8 H à 12 H par dérogation à l'article L. 213-3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 h, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 220-1 du code du Travail soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 40 heures.

### **Article 4 - Conditions de travail**

#### **4.1 - La pause**

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisée dès lors que le temps de travail atteindra 6 h.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

#### **4.2 - Surveillance médicale**

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les 6 mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 236-4 du Code du travail.

#### **4.3 - Protection de la maternité**

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L. 224-1 du Code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les 6 semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. Le salarié muté sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité Sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

#### **4.4 - Vie familiale et sociale**

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

#### 4.5 - Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

### **Article 5 - Contreparties de la sujétion de travail de nuit**

5-1 - Pour les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de un jour par an à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord et de deux jours par an à compter du 1er janvier 2004 sera octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus.

5-2-1 - Pour les établissements et services non visés au 5-1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 sus-visé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 sus-visé, donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 5 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit ;
- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 7 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit.

5-2-2 - Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. À défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en oeuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50 %. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d'un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en oeuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

### **Article 6 - Égalité entre les femmes et les hommes**

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment quant à l'accès à la formation.

## **CHAPITRE II**

### **Article 7 - Autres salariés travaillant la nuit**

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;
- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7 % par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. À défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en oeuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

À titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article. Les dispositions prévues au chapitre I ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

### CHAPITRE III

#### **Article 8 - Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

#### **Article 9 - Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

#### **Article 10 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

#### **Article 11 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

#### **Article 12 - Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

#### **Article 13 - Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

#### **Article 14 - Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

Les emplois concernés,

Les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.