

Fédération de l'Hospitalisation Privée Guadeloupe

Immeuble Actualis

Rue Ferdinand Forest – Zone Industrielle de Jarry

97122 Baie-Mahault - Guadeloupe

# CONVENTION COLLECTIVE DEPARTEMENTALE

DES

ETABLISSEMENTS D'HOSPITALISATION PRIVEE

DE LA GUADELOUPE

Du 1<sup>er</sup> avril 2003

# SOMMAIRE

<b>Sommaire .....</b>	<b>2</b>
<b>Préambule .....</b>	<b>6</b>
<b>Titre 1 : Dispositions Générales .....</b>	<b>7</b>
Article 1    Champ d'application .....	7
Article 2    Conditions et effets de l'entrée en vigueur de la présente convention .....	7
Article 3    Durée - Dépôt - Révision - Dénonciation - Adhésion - Publicité - Extension .....	7
Article 4    Conventions et accords antérieurs .....	10
Article 5    Personnel non permanent .....	10
Article 6    Commission Paritaire Départementale d'Interprétation et de Conciliation .....	10
<b>Titre 2 : Droit Syndical et Liberté d'Opinion .....</b>	<b>12</b>
<b>Chapitre I - Principes Généraux .....</b>	<b>12</b>
Article 7    Liberté syndicale .....	12
Article 8    Liberté d'opinion .....	12
Article 9    Exercice du droit syndical .....	12
<b>Chapitre II - Activités Syndicales .....</b>	<b>13</b>
Article 10    Collecte des cotisations .....	13
Article 11    Affichage des communications syndicales .....	13
Article 12    Diffusion des communications syndicales .....	13
Article 13    Local syndical .....	13
Article 14    Réunions .....	14
<b>Chapitre III - Délégués Syndicaux .....</b>	<b>15</b>
Article 15    Désignation .....	15
Article 16    Crédit d'heures mensuel .....	15
Article 17    Protection légale .....	16
Article 18    Attributions des délégués syndicaux .....	16
<b>Chapitre IV - Absences pour raisons syndicales .....</b>	<b>17</b>
Article 19    Participation aux congrès et assemblées statutaires .....	17
Article 20    Exercice d'un mandat syndical électif .....	17
Article 21    Participation aux réunions des instances paritaires .....	17
Article 22    Congé de formation économique, social et syndical .....	17
Article 23    Suspension et/ou Interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical .....	18
Article 24    Congédiement abusif .....	19
<b>Titre 3 : Institutions Représentatives du Personnel .....</b>	<b>20</b>
<b>Chapitre I - Modalités de mise en place .....</b>	<b>20</b>
Article 25    Dispositions générales .....	20
Article 26    Dispositions relatives aux Délégués du personnel et au Comité d'entreprise .....	20
Article 27    Nombre de représentants du personnel .....	21
Article 28    Dispositions relatives à la délégation unique du personnel .....	21

Article 29	Dispositions relatives au C.H.S.C.T.....	21
<b>Chapitre II - Attributions .....</b>		<b>22</b>
Article 30	Dispositions générales.....	22
Article 31	Délégués du personnel .....	22
Article 32	Comité d'entreprise.....	22
Article 33	Délégation unique du personnel.....	23
Article 34	C.H.S.C.T.....	24
<b>Chapitre III - Moyens d'action .....</b>		<b>25</b>
Article 35	Dispositions communes.....	25
Article 36	Délégués du personnel .....	26
Article 37	Comité d'entreprise.....	26
Article 38	C.H.S.C.T.....	27
<b>Titre 4 : Contrat de Travail .....</b>		<b>29</b>
<b>Chapitre I - Formalités de recrutement - Embauche .....</b>		<b>29</b>
Article 39	Préalable.....	29
Article 40	Recrutement.....	29
Article 41	Emplois réservés .....	30
Article 42	Formalités administratives.....	30
Article 43	Examen médical d'embauche.....	30
Article 44	Contrat de travail .....	31
Article 45	Période d'essai .....	31
Article 46	Ancienneté.....	32
<b>Chapitre II - Suspension du contrat de travail.....</b>		<b>33</b>
Article 47	Absences .....	33
<b>Chapitre III - Cessation du contrat de travail.....</b>		<b>34</b>
Article 48	Démission et licenciement.....	34
Article 49	Heures d'absences pour recherche d'emploi.....	35
Article 50	Indemnité de licenciement.....	35
Article 51	Licenciement collectif ou individuel pour motif économique .....	36
Article 52	Continuité du contrat de travail.....	36
Article 53	Départ ou mise à la retraite.....	36
<b>Titre 5 : Durée et aménagement du temps de travail .....</b>		<b>39</b>
Article 54	Dispositions générales.....	39
Article 55	Dispositions relatives au repos hebdomadaire .....	39
Article 56	Travail de nuit.....	40
<b>Titre 6 : Les Congés .....</b>		<b>43</b>
<b>Chapitre I - Congés Payés .....</b>		<b>43</b>
Article 57	Durée des congés payés.....	43
Article 58	Période de référence.....	43
Article 59	Détermination du travail effectif.....	43
Article 60	Indemnité de congés payés .....	44
Article 61	Modalités de prises des congés.....	44

<b>Chapitre II - Congés de courte durée.....</b>	<b>47</b>
Article 62 Jours fériés et chômés .....	47
Article 63 Congés pour événements familiaux .....	49
Article 64 Congé pour enfants malades.....	50
<b>Chapitre III - Congés : Maternité - Paternité - Adoption - Parental - Ancienneté.....</b>	<b>51</b>
Article 65 Congé de maternité .....	51
Article 66 Congé sans solde après maternité et adoption.....	52
Article 67 Congé de paternité .....	52
Article 68 Congé d'adoption .....	53
Article 69 Congé parental.....	53
Article 70 Congé d'ancienneté.....	53
<b>Chapitre IV - Autres congés .....</b>	<b>54</b>
Article 71 Congés de présence parentale.....	54
Article 72 Congé de solidarité internationale.....	54
Article 73 Congé sabbatique.....	54
Article 74 Congé pour soigner un membre proche de sa famille .....	54
Article 75 Congés exceptionnels.....	54
Article 76 Congé sans solde.....	55
Article 77 Dispositions générales.....	55
<b>Titre 7 : Rémunérations .....</b>	<b>56</b>
Article 78 Principes.....	56
Article 79 Rémunération minimum conventionnelle.....	56
Article 80 Rémunération Annuelle Minimale Garantie.....	56
Article 81 Régularisation.....	56
Article 82 Mutations internes et remplacements provisoires .....	57
Article 83 Jeunes salariés.....	58
Article 84 Egalité de rémunération entre hommes et femmes.....	58
Article 85 Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	58
Article 86 Egalité de traitement entre salariés.....	58
Article 87 Epargne salariale.....	59
Article 88 Indemnités, avantages sociaux et bulletins de salaires .....	59
Article 89 Indemnités pour sujétions spéciales.....	60
Article 90 Heures supplémentaires.....	61
Article 91 Avantages en nature.....	61
<b>Titre 8 : Prévoyance .....</b>	<b>63</b>
Article 92 Généralités.....	63
Article 93 Garantie de ressources en cas d'incapacité temporaire de travail et invalidité permanente décès.....	63
Article 94 Financement du régime de prévoyance .....	64
<b>Titre 9 : Formation Professionnelle.....</b>	<b>65</b>
Article 95 Rappel des textes en vigueur .....	65
Article 96 Financement de la formation .....	65
<b>Titre 10 : Conditions de travail, Hygiène et Sécurité.....</b>	<b>66</b>
Article 97 Conditions de travail et sécurité.....	66
Article 98 Les prescriptions en matière de sante.....	67

<b>Titre 11 : Classification.....</b>	<b>69</b>
Article 99 Principes.....	69
Article 100 Grille de classifications des emplois par filière.....	71
Article 101 Conditions de mise en place des classifications au niveau des entreprises.....	75
<b>Titre 12 : Dispositions Spécifiques aux Cadres.....</b>	<b>77</b>
Article 102 Bénéficiaires.....	77
Article 103 Classification des cadres.....	77
Article 104 Déroulement de carrière professionnelle.....	79
Article 105 Rémunération annuelle garantie.....	80
Article 106 Vérification.....	80
Article 107 Promotion.....	80
Article 108 Changement de coefficient.....	80
Article 109 Indemnités pour sujétions spéciales.....	80
Article 110 Dispositions particulières à certaines professions de santé : Médecins, Pharmaciens et Sage-femmes.....	80
<b>Annexe 1 : Grille de Classification des Emplois.....</b>	<b>82</b>
Article 1 Filière Soignante et Concourants aux Soins.....	83
Article 2 Filière Générale et Administrative.....	84
Article 3 Filière en Voie d’Extinction.....	85
<b>Annexe 2 : Dispositions Particulières.....</b>	<b>86</b>
Article 1 Indemnité différentielle.....	86
Article 2 Différentiel RAG.....	86
Article 3 Indemnités et primes conventionnelles.....	86
<b>Annexe 3 : Tableaux des Coefficients.....</b>	<b>88</b>
Article 1 Grille Filière Soignante.....	88
Article 2 Grille Filière Administrative et générale.....	89
Article 3 Grille Filière Cadre et Médicale.....	90
Article 4 Grille Emplois en Extinction.....	91
<b>Annexe 4 : Grille de Transposition des Emplois et des Classifications.....</b>	<b>92</b>
<b>Annexe 5 : Grilles de Salaires, R.A.G.....</b>	<b>93</b>
Article 1 Déroulement de Carrière Filière Soignante.....	94
Article 2 Déroulement de Carrière Filière Non-Soignante.....	98
Article 3 Déroulement de Carrière Filière Cadre et Médicale.....	102
Article 4 Déroulement de Carrière Filière en Voie d’Extinction.....	106

## PREAMBULE

La présente convention collective établie entre les parties signataires ou y ayant adhéré est le fruit d'une quintuple volonté :

- Aménager les dispositions conventionnelles départementales de la Guadeloupe appliquées depuis le 31 mars 1994, pour tenir compte des évolutions constatées au sein de la branche professionnelle des établissements de santé privés, des dispositions modifiées par le présent accord départemental et de l'évolution des dispositions légales ;
- Favoriser la modernisation sociale de l'Hospitalisation privée en poursuivant l'amélioration des conditions de travail des salariés, dans le cadre d'une convergence des rémunérations de l'ensemble des personnels de l'Hospitalisation publique et privée à l'échelle de la Guadeloupe d'une part et en reconnaissant d'autre part le différentiel de rémunération entre les salariés de la France Hexagonale et les salariés de Guadeloupe, l'écart devant s'avérer durablement favorable au profit de ces derniers ; tant qu'il existera un différentiel entre la France Hexagonale et la Guadeloupe.
- Promouvoir, pour l'avenir, une concertation entre les partenaires sociaux conforme aux défis et aux enjeux qui seront ceux d'une profession responsable de sa pérennité et de son développement dans un environnement régional et national ;
- Hisser chaque salarié à un niveau de compétence en adéquation avec les perspectives d'évolution des emplois.
- Si des moyens économiques et financiers spécifiques sont donnés au secteur de l'hospitalisation privée, les parties entendent poursuivre l'effort de rénovation sociale tenant compte des moyens économiques et financiers spécifiques qui seront donnés au secteur de l'Hospitalisation privée dans le cadre de l'objectif d'harmonisation avec le secteur public ou privé, à but non lucratif.

Les parties de la présente convention souhaitent en conséquence que cette nouvelle convention collective conforte l'établissement de relations sociales dynamiques et équilibrées au sein de la branche de l'Hospitalisation privée de Guadeloupe pour le meilleur développement de celle-ci et de leurs salariés.

# TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

## Article 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés (Employés / Techniciens / Agents de Maîtrise / Cadres / Médecins / Pharmaciens), permanents ou temporaires, dans les établissements de santé privés de la Guadeloupe visés par la nomenclature des activités économiques sous les rubriques suivantes :

- 851 A : Activités hospitalières
- 851 C : Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en Cabinet
- 853 A : Accueil des enfants handicapés
- 853 C : Accueil des adultes handicapés
- 853 D : Accueil des personnes âgées
- 930 K : Activités thermales et thalassothérapie

## Article 2 CONDITIONS ET EFFETS DE L'ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE CONVENTION

La présente convention ne remet pas en cause les accords collectifs et usages en vigueur dans les entreprises et ne peut donner lieu à la réduction d'avantages individuels acquis par un salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Les parties signataires s'engagent à accepter toutes les dispositions de la Convention Collective. Elles rappellent que ces dispositions n'interdisent pas des rencontres au niveau de l'établissement dès que ne sont pas mises en cause les dispositions de la Convention Collective, de ses annexes et de ses avenants.

## Article 3 DUREE - DEPOT - REVISION - DENONCIATION - ADHESION - PUBLICITE - EXTENSION

### **Article 3.1. DUREE - DATE D'EFFET - DEPOT - EXTENSION**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1er avril 2003.

Elle sera déposée, ainsi que ses avenants et annexes, par la partie la plus diligente, conformément à l'article L.132-10 du Code du travail à :

- la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Guadeloupe - sise Bisday - Gourbeyre - BP 647 – 97109 Basse-Terre Cedex,
- au Secrétariat du Greffe Tribunal des Prud'hommes de Basse-Terre,
- au Secrétariat du Greffe Tribunal des Prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Son extension sera demandée à l'initiative de l'une des organisations signataires et ce conformément aux articles L. 133-1, L. 133-8 du Code du Travail.

### **Article 3.2. REVISION**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de la présente convention et de ses annexes, selon les modalités suivantes :

- a) Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et mentionner l'indication des dispositions dont la révision est demandée, ainsi que des propositions de remplacement.
- b) Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- c) Les dispositions de la convention dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, à défaut seront maintenues.
- d) Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de la convention qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Son extension sera demandée à l'initiative de l'une des organisations signataires et ce conformément aux articles L. 133-1, L. 133-8 et L. 132-7 § 3 du Code du Travail.

### **Article 3.3. DENONCIATION**

La dénonciation de la présente convention pourra être totale ou partielle par les parties signataires ou adhérentes.

Dans tous les cas, elle aura lieu selon les modalités suivantes :

**Article 3.3.1.** Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, par lettre recommandée avec accusé de réception, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Les membres de la Commission paritaire départementale seront donc convoqués dans le même temps.

**Article 3.3.2.** La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services :

- ✓ de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Guadeloupe,
- ✓ du secrétariat du greffe du Tribunal des Prud'hommes de Basse-Terre,
- ✓ du secrétariat du greffe du Tribunal des Prud'hommes de Pointe-à-Pitre.



**Article 3.3.3.** Durant les négociations la convention restera applicable sans aucun changement.

**Article 3.3.4.** A l'issue de ces dernières sera établi soit un avenant ou une nouvelle convention constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

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

**Article 3.3.5.** Les dispositions de la nouvelle convention se substitueront intégralement à celles de la convention dénoncée, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

**Article 3.3.6.** En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, la convention ainsi dénoncée, pour autant que la dénonciation émane soit de la totalité des parties signataires ou adhérentes, soit de la totalité des organisations syndicales salariés signataires ou adhérentes, restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L.132-8 alinéa 1 du Code du travail.

Passé ce délai d'un an, le texte de la convention cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Les salariés des entreprises concernées dans cette hypothèse conserveront les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de l'article L.132-8 alinéa 6 du Code du travail.

**Article 3.3.7.** Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle employeurs signataires se rencontreront dans un délai de neuf mois, à compter de la signature de la présente convention, pour procéder à un bilan de l'application de cette dernière.

#### **Article 3.4. ADHESION**

Tout syndicat professionnel représentatif à l'échelon départemental au sens de l'article L.132-2 du Code du travail qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion est notifiée aux parties signataires et fait l'objet du dépôt prévu à l'article L.132-10 du Code du travail.

#### **Article 3.5. PUBLICITE**

L'employeur remettra un exemplaire de la présente convention ainsi que ses mises à jour, ses avenants et annexes, aux membres titulaires et suppléants des institutions représentatives du personnel (Comité d'entreprise, CHSCT, délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Un exemplaire ainsi que ses mises à jour sera tenu à la disposition du personnel au sein de chaque service de l'entreprise, un avis sera affiché à ce sujet.

## **Article 4 CONVENTIONS ET ACCORDS ANTERIEURS**

La présente convention collective se substitue de plein droit et intégralement aux dispositions de la Convention collective départementale du 31 mars 1994 ainsi qu'à ses mises à jour et avenants.

## **Article 5 PERSONNEL NON PERMANENT**

Les salariés liés par un contrat à durée déterminée ou par un contrat à temps partiel bénéficient des dispositions incluses dans la Convention collective, ou de dispositions plus avantageuses prévues par la loi.

## **Article 6 COMMISSION PARITAIRE DEPARTEMENTALE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION**

Il est créé entre les signataires de la présente convention, une commission paritaire départementale qui siègera distinctement en formation d'interprétation ou de conciliation et qui pourra être saisie uniquement par l'une des organisations signataires ou adhérentes avec pour mission :

- a) de veiller au respect de la convention ou/et de ses annexes par les parties en cause ;
- b) de tenter de concilier toutes parties qui, ayant à appliquer la convention collective, se trouveraient en litige individuel ou collectif et feraient une demande de conciliation ou accepteraient de participer à celle-ci ;
- c) de donner, à la demande des organisations syndicales signataires de la présente convention, toute interprétation du texte conventionnel ;
- d) de tenter de concilier les parties qui en feraient la demande, à un litige individuel ou collectif, ceci sans préjudice pour lesdites parties, d'avoir recours à la médiation de l'inspecteur du travail, ou de saisir toute juridiction compétente.

### **Article 6.1. COMPOSITION**

La commission départementale d'interprétation et de conciliation est constituée d'un représentant titulaire et d'un suppléant, de chacune des organisations syndicales des salariés signataires ou adhérentes et d'un nombre égal de représentants de l'organisation employeur signataire ou adhérente.

Les membres de la commission départementale sont révocables à tout moment par leur propre organisation.

Leur mandat est d'une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

### **Article 6.2. REUNION**

La commission départementale d'interprétation et de conciliation saisie se réunit dans un délai qui ne pourra excéder deux mois suivant la saisine.

Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance préalablement à sa réunion, de la ou des questions soumises.

### **Article 6.3. PROCES-VERBAL**

La commission établit à l'issue de chaque réunion un procès-verbal des délibérations, approuvé par les représentants des organisations syndicales des salariés et employeurs signataires ou adhérentes de la présente convention, des parties et précisant la nature de la délibération, conciliation ou interprétation.

### **Article 6.4. AVIS DE LA COMMISSION**

Le procès-verbal sera adressé dans les 8 jours suivant la réunion, aux organisations syndicales intéressées, à charge pour elles d'en assurer la diffusion.

Les avis rendus en interprétation du texte conventionnel auront la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, pour autant :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré,
- qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties signataires ou adhérentes de la présente convention, employeurs et salariés confondus,
- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles à la convention collective ou à ses annexes ou n'en suppriment.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus, seront annexés à la convention collective et feront l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.132-10 du Code du travail.

Ils seront opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par cette dernière.

Ils prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

### **Article 6.5. SIEGE - PRESIDENCE - SECRETARIAT**

Le Siège de la commission départementale d'interprétation et de conciliation est fixé au siège de la FHP Guadeloupe, Immeuble Actualis, Rue Ferdinand Forrest, Z.I. de Jarry – 97122 Baie-Mahault.

Les tâches administratives de secrétariat, l'enregistrement et la tenue des livres de délibération de la commission seront effectués sous la responsabilité d'un Président et d'un secrétaire.

La présidence et le secrétariat dont la durée est fixée à un an seront assurés alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié, le président et le secrétaire n'appartenant pas au même collègue.

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

## **TITRE 2 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION**

### **Chapitre I - PRINCIPES GENERAUX**

#### **Article 7 LIBERTE SYNDICALE**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective ou individuelle des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de salarié, ainsi que d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, de participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat dans les conditions fixées par l'article L.411-4 du Code du travail.

#### **Article 8 LIBERTE D'OPINION**

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale les opinions ou les croyances religieuses quelles qu'elles soient, pour arrêter leur décision d'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement, et à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

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

#### **Article 9 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche et leurs établissements, quels que soient leur importance et le nombre de salariés occupés à temps complet, à temps partiel de jour ou de nuit, et quel que soit la nature de leur contrat de travail.

Compte tenu de la nature des activités des établissements concernés, de leur organisation et de leur structure, les parties conviennent que le droit syndical doit s'exercer dans les limites de la législation en vigueur.

Les syndicats signataires de la présente Convention peuvent créer librement des sections dans les établissements de soins ou de cure privés de la Guadeloupe, sans qu'aucune condition d'effectif ne leur soit opposable.

## Chapitre II - ACTIVITES SYNDICALES

### Article 10 COLLECTE DES COTISATIONS

La collecte des cotisations syndicales peut s'effectuer librement dans l'établissement et pendant le temps de travail, étant précisé qu'elle se fait sous la responsabilité du délégué syndical et qu'elle ne doit entraîner aucune perturbation dans le déroulement du travail.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci.

### Article 11 AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS SYNDICALES

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, matérialisant un espace propre réservé à chaque organisation syndicale représentative suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement. Ces panneaux placés dans un lieu où l'ensemble du personnel circule, seront distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du C.H.S.C.T. Cet accord portera notamment, sur la taille, l'emplacement et devra réserver un traitement égalitaire entre les organisations syndicales représentatives.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors de ces panneaux et une copie de la communication syndicale sera transmise au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

### Article 12 DIFFUSION DES COMMUNICATIONS SYNDICALES

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, selon la réglementation et l'usage en vigueur, et en donnant l'information à la Direction, aux heures d'entrée et de sortie du travail sauf accord plus favorable à négocier dans chaque établissement.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Nonobstant les dispositions actuellement en vigueur, les stipulations précédentes concernant la collecte des cotisations, l'affichage et la diffusion des communications d'origine syndicale s'appliquent dans tous les cas, à tous les établissements quel que soit leur effectif.

### Article 13 LOCAL SYNDICAL

Dans les entreprises ou établissements, un local est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales ou syndicats. Il est aménagé de façon à faciliter sa fonction, et pourvu de tables, chaises, armoire, matériel informatique, ainsi que d'un poste téléphonique pouvant communiquer avec l'extérieur et d'un fax.

En cas de difficulté, des dispositions pratiques de mise en place seront réglées au sein de l'entreprise entre le chef d'entreprise et le délégué syndical.

L'entretien et la maintenance sont à la charge de l'employeur.

Dans les établissements où il existe des conditions plus avantageuses, celles-ci seront maintenues.

## **Article 14 REUNIONS**

### **Article 14.1. REUNION DES ADHERENTS**

Les adhérents de chaque syndicat d'entreprise ou section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement en dehors des locaux de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Les sections syndicales ou syndicats d'entreprise peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés à l'Article 13 ci-dessus, ou avec l'accord du chef d'entreprise, dans les locaux mis à leur disposition.

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

Les réunions prévues aux trois alinéas précédents ont lieu, sauf accord d'entreprise plus favorable en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

### **Article 14.2. REUNION D'INFORMATION**

Les syndicats ou sections syndicales peuvent inviter aux réunions prévues ci-dessus et dans les mêmes conditions, le personnel de l'établissement.

Chaque agent dispose d'une heure mensuelle d'information syndicale rémunérée prise sur le temps de travail.

## Chapitre III - DELEGUES SYNDICAUX

### Article 15 DESIGNATION

Chaque syndicat représentatif au sens des articles L.133-2-1 et L.412-4 du Code du travail qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées par l'article L.412-13 du Code du travail pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises visées par l'article L.421-1 du Code du travail, qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Des délégués syndicaux centraux peuvent être désignés dans les conditions de l'article L.412-12 du Code du travail.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise en application de l'article L.412-16 du Code du travail. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissements.

### Article 16 CREDIT D'HEURES MENSUEL

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

- dans les entreprises ou établissements de 10 à 49 salariés : ..... 10 heures/mois,
- dans les entreprises ou établissements de 50 à 100 salariés : ..... 15 heures/mois,
- dans les entreprises ou établissements de plus de 100 salariés : ..... 20 heures/mois,

Le délégué syndical central, prévu au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'Article 15, dispose de 20 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer au titre d'un autre mandat.

Dans les entreprises ou établissements où sont désignés, pour chaque section syndicale, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale.

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier un accord d'entreprise ou des Négociations Annuelles Obligatoires, d'un crédit global et annuel supplémentaire en vue de la préparation de la négociation dans les limites minimales suivantes :

- 3 heures par an dans les entreprises occupant entre 10 et 49 salariés
- 5 heures par an dans les entreprises occupant entre 50 et 150 salariés,
- 10 heures par an dans les entreprises occupant plus de 150 salariés et moins de 500 salariés,

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

Le principe édicté à l'Article 8 de la présente convention s'appliquera aux réunions de négociation ci-dessus.

## **Article 17 PROTECTION LEGALE**

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale établies à l'article L.412-18 du Code du travail.

## **Article 18 ATTRIBUTIONS DES DELEGUES SYNDICAUX**

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés. A ce titre, ils sont seuls habilités à signer les accords d'entreprise.

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

Ils bénéficient de toutes les attributions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Ils participent de droit à la négociation annuelle obligatoire, telle que définie par les articles L.132-27 et suivants du Code du travail.



## Chapitre IV - ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES

### Article 19 PARTICIPATION AUX CONGRES ET ASSEMBLEES STATUTAIRES

Sur la demande écrite de leur organisation présentée au moins une semaine à l'avance, les salariés syndiqués et mandatés pourront obtenir des autorisations d'absence rémunérées pour assister aux réunions des organisations de direction et aux congrès statutaires de ces organisations.

### Article 20 EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL ELECTIF

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir des autorisations d'absence rémunérées pour assister aux réunions des organisations de direction à concurrence de 8 jours ouvrés par an.

### Article 21 PARTICIPATION AUX REUNIONS DES INSTANCES PARITAIRES

Des autorisations exceptionnelles d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales lors de la représentation dans les commissions paritaires mixtes ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective.

Ces autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et les dates.

Le salarié devra avertir la direction dès qu'il aura connaissance de la convocation, et au plus tard 5 jours avant la réunion, sauf convocation exceptionnelle.

#### **DISPOSITION GENERALE : MAINTIEN DU SALAIRE**

Les absences prévues dans le cadre de l'Article 19, de l'Article 20 et de l'Article 21 ci-dessus ne donneront pas lieu à une réduction de salaire. Toutes ces absences ne viendront pas en déduction du congé annuel.

### Article 22 CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIAL ET SYNDICAL

Tout salarié en activité a droit à un congé de formation économique, social et syndical, rémunéré de 12 jours ouvrables par an, dans les limites légales prévues par l'article L.451-1 du Code du travail.

Ces congés feront l'objet d'une réglementation spécifique, qui tient compte des nécessités de service.

## **Article 23    SUSPENSION ET/OU INTERRUPTION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL**

### **Article 23.1.    SUSPENSION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL POUR EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL**

Sous réserve de pouvoir justifier d'un an de présence effective dans l'établissement, et dans la limite de trois salariés équivalent temps plein par organisation syndicale représentative au plan départemental de la Branche, l'intéressé pourra bénéficier d'une suspension de son contrat de travail, ou d'une activité à temps partiel pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale.

Au plus, un salarié par entreprise et par organisation syndicale représentative au plan départemental, pourra bénéficier des dispositions précédentes.

Cette suspension sera de droit sous réserve de la justification de la nature du mandat ou de la fonction syndicale par l'organisation syndicale représentative et d'une demande présentée par l'intéressé au moins 60 jours avant la prise d'effet de cette suspension.

La suspension ne pourra dépasser un an renouvelable deux fois sous réserve d'une demande de prolongation effectuée au moins 30 jours avant chaque échéance annuelle.

L'option initiale (activité à temps partiel ou suspension totale d'activité) pourra être modifiée lors de chaque demande de renouvellement.

A l'issue de la première période annuelle (sauf demande de renouvellement), ou des deux périodes annuelles suivantes, le salarié concerné retrouvera son emploi ou un emploi équivalent assorti de la rémunération correspondante.

### **Article 23.2.    INTERRUPTION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL POUR EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL**

En outre, et indépendamment des dispositions ci-dessus :

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

- a) Il conservera l'ancienneté acquise à la date de son départ,
- b) Il bénéficiera pendant six ans à compter de son départ d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi équivalent pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat.

La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage conforme à l'alinéa précédent qui lui est faite par lettre recommandée, ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de deux semaines.

Ces dispositions peuvent également s'appliquer à la situation du salarié ayant bénéficié d'une suspension de son contrat de travail à l'issue de la troisième année de suspension.

Dans cette hypothèse et sous réserve d'en solliciter le bénéfice un mois avant la fin de la période de suspension de son contrat de travail, la période de suspension (renouvelée ou pas) prévue à l'Article 23.1 sera déduite de la durée maximale d'interruption.

- c) Dans l'hypothèse d'un réembauchage dans le cadre de la priorité définie ci-dessus, la période d'interruption du contrat sera reprise à 100% pour le calcul de l'ancienneté.

En outre, l'intéressé bénéficiera, si nécessaire, d'une formation d'adaptation à l'emploi ayant donné lieu à réintégration.

## **Article 24 CONGEDIEMENT ABUSIF**

S'il est constaté qu'un travailleur a été congédié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus au sujet du droit syndical, les parties signataires s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du présent préjudice.

# TITRE 3 : INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

## Chapitre I - MODALITES DE MISE EN PLACE

### Article 25 DISPOSITIONS GENERALES

Dès lors que les seuils légaux seront atteints, l'employeur prendra l'initiative de procéder à la mise en place des institutions représentatives du personnel, dans le respect des dispositions spécifiques à chacune des institutions. Il en sera de même lors du renouvellement.

### Article 26 DISPOSITIONS RELATIVES AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET AU COMITE D'ENTREPRISE

#### **Article 26.1. ORGANISATION DES ELECTIONS**

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance font l'objet d'une négociation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Ce protocole d'accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives, a également pour finalité de définir la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

#### **Article 26.2. APPRECIATION DES EFFECTIFS**

Les modalités d'appréciation des effectifs sont déterminées selon les dispositions des articles L.421-2 pour les délégués du personnel et L.431-2 pour le comité d'entreprise.

#### **Article 26.3. CONDITIONS D'ELECTORAT**

Sont électeurs les salariés liés à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L.5 et L.6 du Code électoral.

#### **Article 26.4. CONDITIONS D'ELIGIBILITE**

Sont éligibles les salariés liés à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins. Les autres conditions d'éligibilité sont fixées respectivement par les articles L.423.8 pour les délégués du personnel et L.433.5 pour les membres du comité d'entreprise.

## **Article 27 NOMBRE DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Le nombre de représentants du personnel est fixé par les dispositions réglementaires pour chacune des institutions. Ce nombre peut être augmenté par accord d'entreprise, ou dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

## **Article 28 DISPOSITIONS RELATIVES A LA DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL**

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation au comité d'entreprise. Cette décision ne peut être prise qu'après avoir consulté les délégués du personnel et s'il existe, le comité d'entreprise.

## **Article 29 DISPOSITIONS RELATIVES AU C.H.S.C.T.**

Les conditions de désignation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. sont définies par l'article L.236-5 du Code du Travail. Ainsi, cette délégation est désignée par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement, et les délégués du personnel.

Le chef d'établissement transmet à l'inspection du travail et au médecin du travail, le procès-verbal de la réunion du collège prévue à l'alinéa précédent.

## Chapitre II - ATTRIBUTIONS

### Article 30 DISPOSITIONS GENERALES

Les attributions de l'ensemble des institutions représentatives du personnel sont définies par les textes légaux et réglementaires.

Il est rappelé l'importance particulière qui doit s'attacher au fonctionnement normal des institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise. Ce qui suppose d'une part que soit préservé le rôle spécifique de chacune de ces institutions, dans le respect d'autre part des attributions de chacune d'entre elles.

En outre, et afin que ces institutions puissent pleinement exercer leurs attributions, l'employeur devra veiller particulièrement au respect des moyens notamment matériels mis à leur disposition, faciliter les conditions d'exercice du mandat, donner les informations notamment écrites ou documents nécessaires dans les conditions définies légalement.

### Article 31 DELEGUES DU PERSONNEL

Sans que cette liste ne soit exhaustive, les délégués du personnel ont notamment pour mission :

- Présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise ;
- Saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle ;
- Saisir l'employeur d'une atteinte constatée dans l'entreprise aux droits des personnes, ou aux libertés individuelles, dans les conditions de l'article L.422-1-1 du Code du Travail.

A titre supplétif, les délégués du personnel peuvent exercer dans les conditions prévues par l'article L.422-3 du Code du Travail, certaines des attributions du comité d'entreprise. Il en va de même dans les conditions prévues par l'article L.422-4 des missions attribuées aux membres du C.H.S.C.T.

En l'absence du comité d'entreprise, ils assurent dans les conditions réglementaires, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

### Article 32 COMITE D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise et à l'organisation du travail.

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise exerce ses attributions dans le domaine économique, professionnel et dans celui des activités sociales et culturelles.

### **Article 32.1. ATTRIBUTIONS D'ORDRE PROFESSIONNEL**

Dans l'ordre professionnel notamment, le comité d'entreprise est :

- a) informé et consulté selon la périodicité légale sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail, résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunérations ;
- b) consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel. Il donne son avis annuellement sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
- c) consulté sur le règlement intérieur de l'entreprise et ses modifications éventuelles.

En cas de licenciement pour cause économique, le comité d'entreprise doit être consulté conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Il donne également son avis sur le projet de licenciement des salariés protégés, dans les conditions prévues par l'article L.436-1 du Code du Travail.

### **Article 32.2. ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES**

Dans l'ordre économique, notamment, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions inhérentes à 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, la durée du travail, ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.

En outre, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations et objectifs envisagés par la direction en matière d'extension, d'équipement et d'activité générale de l'établissement. De manière plus générale, le comité d'entreprise reçoit les informations périodiques telles qu'elles résultent de l'article L.432-4 du Code du Travail.

### **Article 32.3. ATTRIBUTIONS D'ORDRE SOCIAL**

Conformément à l'article L.432-8 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 leur famille ou participe à cette gestion. Chaque entreprise mettra à la disposition du comité d'entreprise pour la gestion de ces activités sociales et culturelles, une somme minimum égale à 0,25 % de la masse annuelle des salaires bruts versés par l'entreprise.

Les modalités selon lesquelles seront effectuées ce versement feront l'objet d'un accord au sein du comité d'entreprise.

En cas d'absence d'accord, les versements seront effectués par quart de son montant au début de chaque trimestre.

Les établissements qui, habituellement, donnent plus que 0.25 % de la masse salariale ne peuvent diminuer leurs contributions.

## **Article 33 DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL**

Dans l'hypothèse de la mise en place d'une délégation unique du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions et leurs moyens.

**Article 34 C.H.S.C.T.**

Les attributions du C.H.S.C.T. sont celles définies légalement. Plus particulièrement, le C.H.S.C.T. a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

- Le comité procède à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels pourraient être exposés les salariés de l'établissement, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels pourraient être exposées les femmes enceintes ;
- Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Le comité est consulté sur les mesures prévues en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des travailleurs handicapés ;
- Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision ;
- Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et moral ;
- Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. signalent, quand ils le constatent, toute cause de danger grave et imminent, dans les conditions de l'article L.231-9 du Code du Travail.



## Chapitre III - MOYENS D'ACTION

### Article 35 DISPOSITIONS COMMUNES

#### **Article 35.1. HEURES DE DELEGATION**

Le nombre d'heures de délégation et les modalités d'utilisation sont fixés par les textes légaux et réglementaires et par la présente convention collective.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps passé aux réunions à l'initiative de l'employeur est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les membres des institutions représentatives du personnel.

#### **Article 35.2. PROTECTION LEGALE**

- Les délégués du personnel bénéficient de la protection légale dans les conditions de l'article L.425-1 du Code du Travail.
- Les membres du comité d'entreprise bénéficient de la protection légale dans les conditions de l'article L.436-1 du Code du Travail.
- Les membres du C.H.S.C.T. bénéficient de la protection légale dans les conditions de l'article L.236-11 du Code du Travail.

#### **Article 35.3. DEPLACEMENTS**

- Le temps de trajet pour se rendre aux réunions à l'initiative de l'employeur est rémunéré comme temps de travail effectif. Il ne s'impute pas sur les heures de délégation.
- Les frais de déplacement éventuellement occasionnés par la participation aux réunions organisées par l'employeur, seront à la charge de celui-ci selon le barème défini par l'Administration fiscale.

Ces dispositions s'appliquent également aux délégués syndicaux lorsqu'ils se rendent à une réunion organisée par l'employeur.

## **Article 36 DELEGUES DU PERSONNEL**

Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial et paginé, ou annexées à ce registre, ceci conformément aux dispositions de l'article L.424-5 du Code du Travail. D'un mois sur l'autre, le contenu de chaque réunion mensuelle donne lieu à l'affichage à l'initiative de la direction.

En application de l'article L.424-4 du Code du Travail, les délégués sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Dans tous les cas, les délégués suppléants ont le droit d'assister avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur.

## **Article 37 COMITE D'ENTREPRISE**

En application de l'article L.434-2 du Code du Travail, le comité d'entreprise est présidé par l'employeur ou par son représentant dûment mandaté.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes nécessaires à son fonctionnement (notamment secrétaire et trésorier). Le secrétaire du comité d'entreprise est désigné parmi les titulaires.

La fréquence des réunions du comité d'entreprise est déterminée en application de l'article L.434-3 du Code du Travail.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire du comité d'entreprise.

### **Article 37.1. LOCAL DU COMITE D'ENTREPRISE**

Le comité d'entreprise disposera d'un local distinct aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions, similaire à celui que doit comporter le local syndical.

En cas de carence constatée du comité d'entreprise, les délégués du personnel bénéficieront des mêmes conditions matérielles et documentaires.

### **Article 37.2. EXPERTS**

Le comité d'entreprise pourra faire appel à des experts dans l'exécution de ses missions conformément à l'article L.434-6 du Code du Travail.

### **Article 37.3. SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT**

L'entreprise versera au comité d'entreprise, dans les conditions de l'article L.434-8 du Code du Travail, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute.

Les établissements qui versent habituellement plus de 0.20 % ne peuvent diminuer leur contribution.

**Article 38 C.H.S.C.T.****Article 38.1. REUNIONS ET MOYENS**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions, définis par les dispositions de l'article L.236-1 et suivants du Code du Travail.

La direction veillera à mettre à sa disposition les moyens, notamment matériels et documentaires, lui permettant d'exercer sa mission.

Il se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'entreprise et à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentant le personnel.

Les réunions se tiennent selon un ordre du jour établi par le Président et le secrétaire et transmis aux membres du comité, à l'inspection du travail et au médecin du travail, quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Plus particulièrement, il pourra faire appel à un expert agréé dans les conditions définies par l'article L.236-9 du Code du Travail.

**Article 38.2. FORMATION**

Par ailleurs, ses membres pourront bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

Pour leur permettre d'exercer leur mission, chaque représentant du personnel siégeant au CHSCT pourra bénéficier dans les établissements de moins de 300 salariés, d'un congé de formation de 5 jours ouvrés. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Les modalités de prise de ce congé sont celles définies par les articles R 236-16 et R 236-17 du Code du Travail.

Ces jours de formation seront (frais de formation et salaires) pris en charge par l'établissement.

Cette formation doit avoir pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation doit comporter un caractère théorique et pratique. Elle doit tendre à initier ceux à qui elle est destinée, aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

**Article 38.3. HEURES DE DELEGATION**

Afin de favoriser l'exercice des réunions des membres représentants du personnel au C.H.S.C.T., les heures de délégation dont bénéficie chacun des représentants, sont déterminées ainsi qu'il suit :

- Etablissement de 50 à 99 salariés : ..... 5 heures par mois
- Etablissement de 100 à 299 salariés : ..... 10 heures par mois

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent. Ils en informent l'employeur.

Lors de la désignation des membres titulaires du CHSCT, il sera procédé à la désignation d'un suppléant pour l'ensemble de la délégation, qui aura pour mission de remplacer un titulaire lorsqu'il sera absent.

Sa mission s'exercera dans le cadre du quota d'heures accordé aux membres du CHSCT.

## TITRE 4 : CONTRAT DE TRAVAIL

### Chapitre I - FORMALITES DE RECRUTEMENT - EMBAUCHE

#### Article 39 PREALABLE

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

#### Article 40 RECRUTEMENT

L'employeur a le libre choix de ses collaborateurs. Pour les postes à pourvoir à temps complet, les salariés de l'entreprise employés à temps partiel, occupant un emploi de même qualification ou de qualification équivalente, seront prioritaires.

Cette disposition est également applicable au salarié employé à temps complet et désirant occuper un emploi à temps partiel.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur en informera le personnel notamment par voie d'affichage : les candidatures du personnel de l'établissement et répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

Les candidatures du personnel en service dans l'établissement répondant aux conditions requises pour une fonction donnée seront étudiées en priorité par le chef d'établissement, avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ; la décision d'embauchage restant quoiqu'il en soit au chef d'établissement.

Par ailleurs, avant toute embauche, l'employeur informera les anciens salariés de l'entreprise, précédemment licenciés et bénéficiant, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, de priorité de réembauchage, de toute vacance ou création de poste compatible avec leur ancienne qualification professionnelle.

Enfin, les entreprises ou établissements veilleront au respect des règles légales en matière de cumul d'emploi.

Les personnes ayant assuré des remplacements dans l'entreprise et ayant donné satisfaction ont une priorité d'embauche.

## Article 41 EMPLOIS RESERVES

Les établissements doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (6% de l'effectif conformément à l'article L.323-1 du Code du travail).

Ils devront privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

## Article 42 FORMALITES ADMINISTRATIVES

Toute embauche fait l'objet d'une déclaration préalable, selon les dispositions légales en vigueur.

A la demande de l'employeur, tout nouvel embauché devra fournir :

- a) un justificatif d'identité ;
- b) un certificat de travail attestant sa pratique professionnelle et accompagné d'une déclaration sur l'honneur signée par l'intéressé, certifiant avoir quitté son précédent emploi libre de tout engagement, ou en indiquant le ou les emplois salariés déjà occupés ;
- c) Ses diplômes, lorsqu'ils sont exigés, sur le plan normatif, pour occuper le poste proposé ou lorsque ce dernier met en œuvre des connaissances professionnelles ou une technicité particulière.

Toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement et susceptible d'avoir une incidence tant sur ses obligations vis à vis de l'entreprise que sur les obligations de l'entreprise à son égard, devra être portée à la connaissance de cette dernière par écrit, accompagnée de toutes pièces attestant de sa nouvelle situation.

Il ne sera tenu compte pour le classement des intéressés que de la pratique attestée par des certificats de travail en bonne et due forme présentés à l'embauchage.

Le personnel technique qualifié est recruté sur présentation de diplômes ou certificats justifiant l'apprentissage ou la connaissance approfondie de la profession.

## Article 43 EXAMEN MEDICAL D'EMBAUCHE

Tout postulant sera prévenu qu'il sera soumis, avant son embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (renouvellement éventuel non compris), à une visite médicale complète obligatoire, à la diligence de l'entreprise.

S'il est soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R.241-50 du Code du travail, cet examen interviendra obligatoirement avant son embauchage.

Si le postulant est reconnu inapte à exercer les fonctions proposées au sein de l'entreprise, son entrée ou son maintien en service lui sera refusé.

En ce cas, la Direction, dès qu'elle aura eu connaissance de l'inaptitude physique par les services de médecine du travail, préviendra l'intéressé de l'impossibilité de le maintenir à son poste pour qu'il puisse, le cas échéant, prendre toutes dispositions utiles nécessitées par son état de santé.

## Article 44 CONTRAT DE TRAVAIL

Tout engagement à durée indéterminée sera formalisé à l'intéressé par un contrat de travail écrit, et signé, rédigé en français et remis à ce dernier dans un délai maximal de 8 jours ouvrables.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat sera rédigée, à sa demande, dans sa langue d'origine.

Cet engagement mentionnera, nonobstant les dispositions particulières relatives aux contrats de travail à temps partiel et à durée déterminée, à titre d'informations :

- l'identité des parties,
- la date d'entrée et la durée du contrat,
- le lieu de travail,
- la fonction,
- la position au sein des grilles de classification,
- le coefficient hiérarchique ainsi que toutes les clauses particulières pouvant être considérées comme des éléments essentiels du contrat de travail,
- la durée de la période d'essai ainsi que, le cas échéant, son renouvellement,
- la durée hebdomadaire moyenne du travail, ainsi que, le cas échéant, la possibilité pour l'employeur de recourir aux heures supplémentaires,
- la rémunération brute mensuelle, y compris les éléments de rémunération complémentaires,
- le règlement intérieur et la convention collective appliqués dans l'entreprise.

Toute modification d'un élément valant engagement contractuel, entraînant ou non modification du salaire, sera constatée, préalablement, par voie d'avenant au contrat de travail signé par les deux parties.

Dès le début de la période d'essai du salarié, la Direction l'informerait de la convention collective applicable et lui permettra d'en prendre connaissance, avec ses mises à jour. Il en ira de même pour le règlement intérieur de l'entreprise.

## Article 45 PERIODE D'ESSAI

Tout engagement à durée indéterminée ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée, mentionnée dans le contrat de travail, est définie ci-dessous par catégorie professionnelle :

- a) Employés : ..... 1 mois
- b) Techniciens et Agents de maîtrise : ..... 1 mois
- c) Cadres : ..... 3 mois

La période d'essai ayant pour principal objectif d'apprécier, durant son déroulement, les qualités du salarié à occuper le poste proposé, toute absence de ce dernier, et ce quelle qu'en soit la cause, la suspendra automatiquement et la prolongera d'autant.

Durant la période d'essai, les parties pourront se séparer à tout moment, sans préavis ni indemnité.

Quelle que soit la catégorie professionnelle et après accord écrit des parties intervenu avant son terme, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée qui ne pourra excéder celle de la durée initiale.

## **Article 46 ANCIENNETE**

L'ancienneté, pour l'application des dispositions de la présente convention collective, s'entend comme le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications intervenues dans la nature juridique de cette dernière.

- a) Sont considérés comme temps de présence continue dans l'établissement, pour le calcul de l'ancienneté, les périodes assimilées légalement à du temps de travail effectif et notamment :
- le temps passé dans les différentes unités de l'entreprise,
  - la période d'appel de préparation à la défense nationale dans la limite d'un jour,
  - les interruptions pour congés payés annuels ou les autorisations d'absence pour événements familiaux, pour congé de formation, pour congé de formation économique, sociale et syndicale, les interruptions pour congés des cadres animateurs pour la jeunesse, le Compte Épargne Temps (CET), formation au CHSCT,
  - les interruptions pour accident du travail, maladie professionnelle, congé maternité et adoption,
  - la période de préavis non effectuée à l'initiative de l'employeur,
  - les périodes de chômage partiel lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu,
  - les absences pour campagne électorale (article L.122-24-1 CT),
  - les absences pour repos compensateurs,
  - les absences pour l'exercice d'un mandat syndical,
  - les absences pour l'exercice d'un mandat de représentant du personnel.
- b) Les différentes périodes passées dans l'établissement se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le contrat de travail aura été rompu dans les circonstances suivantes :
- le licenciement pour motif économique,
  - le licenciement pour maladie non professionnelle ou accident du trajet nécessité par le remplacement définitif du salarié,
  - contrats de travail à durée déterminée, successifs ou non.
- c) Est considéré pour moitié comme temps de présence continue dans l'entreprise, le congé parental d'éducation.



## Chapitre II - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 47 ABSENCES

Sauf cas de force majeure, toute absence du salarié ou toute prolongation d'absence doit être notifiée par lettre recommandée et justifiée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans un délai de deux jours dans le cas contraire.

Le défaut de notification, sauf impossibilité dûment justifiée entraînera la rupture du contrat de travail.

L'agent devra être prévenu de sa situation par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

Les absences notifiées comme il est dit ci-dessus ne constituent pas en elles-mêmes une rupture du contrat de travail de la part du salarié :

- Lorsqu'il s'agit d'absences prévues par la présente convention collective et autorisées par la direction ;
- Lorsqu'elles sont motivées :
  - Par la maternité ou l'adoption dans la limite du congé légal,
  - Par l'incapacité due à la maladie ou à un accident de trajet dans la limite de six mois,
  - Par l'incapacité due à un accident survenu sur le lieu de travail, due à une maladie professionnelle reconnue dans la limite de dix mois,
- Lorsqu'elles sont dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit (tels que incendie à domicile) à la condition que leur durée corresponde à l'événement et, en tout cas, ne dépasse pas 8 jours.

Sauf le cas où sous peine de compromettre le fonctionnement d'un établissement ou d'un service, il apparaît indispensable de remplacer effectivement un agent malade et où il s'avérera impossible de recourir à un remplacement provisoire, le remplacement définitif d'un agent malade ne pourra intervenir tant que l'intéressé n'aura pas, au cours d'une même période de douze mois, été absent plus de trois mois.

L'employeur devra notifier à l'intéressé, par lettre recommandée avec avis de réception, et en tenant compte du préavis prévu par la présente convention collective, la nécessité dans laquelle il se trouve de le remplacer.

L'intéressé bénéficiera alors, pendant un délai d'un an à compter de la date de cessation de son contrat, d'une période de réembauchage dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de deux semaines.

En cas de réembauchage, l'ancienneté acquise à la date du licenciement est maintenue.

## **Chapitre III - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 48    DEMISSION ET LICENCIEMENT**

#### **OUVRIERS / EMPLOYES / TECHNICIENS / AGENTS DE MAITRISE / CADRES**

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes et au-delà de la période d'essai, la durée du préavis est fixée, pour chaque catégorie professionnelle, dans les conditions ci-après :

#### **a) Employés, Technicien, Agents de Maîtrise**

- Démission : ..... 1 mois
- Licenciement :
  - ✓ De 0 à moins de 2 ans d'ancienneté : ..... 1 mois
  - ✓ À compter de deux ans d'ancienneté : ..... 2 mois

#### **b) Cadres**

- Démission : ..... 3 mois
- Licenciement :
  - ✓ Ayant moins de 5 années de service continue dans l'établissement : ..... 3 mois
  - ✓ Ayant plus de 5 années de service continue dans l'établissement : ..... 6 mois
  - ✓ Cadres supérieurs, cadres dirigeants quelle que soit l'ancienneté : ..... 6 mois

Les dispositions relatives aux préavis ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave, lourde ou force majeure.

La dispense de l'exécution du travail durant le préavis à l'initiative de l'employeur, n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin. Cependant et dans cette hypothèse, elle 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.

Lorsqu'un salarié licencié aura retrouvé un emploi avant l'expiration de son préavis travaillé, il pourra mettre un terme à ce dernier, sous réserve d'un préavis de 24 heures.

L'entreprise sera alors déchargée de son obligation de rémunération pour la période restant à courir entre son départ effectif et le terme du délai-congé.

## Article 49 HEURES D'ABSENCES POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Pendant la période de préavis et dans le cas de rupture du contrat de travail imputable à l'employeur, le salarié bénéficiera pour recherche d'emploi, par mois de préavis, d'un nombre d'heures égal à :

- la durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise pour un emploi à temps plein,
- la durée hebdomadaire de travail contractuelle ou rapportée à la semaine pour un travail à temps partiel (temps partiel modulé).

Ces heures pourront être prises par demi-journée ou journée entière, selon les modalités fixées d'un commun accord entre les parties.

Elles ne pourront donner lieu à réduction de rémunération.

Enfin, elles pourront être cumulées, en tout ou partie, en accord entre les parties, en fin de préavis.

## Article 50 INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Tout salarié licencié alors qu'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de son licenciement, a droit, sauf faute grave, faute lourde ou force majeure, à une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée dans les conditions ci-après :

### a) Ouvriers - Employés - Techniciens - Agents de maîtrise :

- 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans,
- portée à 2/5ème de mois de salaire pour les années d'ancienneté effectuées au-delà de 10 ans.

En cas d'année incomplète, ces indemnités seront proratisées.

### b) Cadres :

- Cadres comptant moins de 5 ans d'ancienneté :
  - ✓ 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté dans la fonction de cadre,
- Cadres comptant 5 ans d'ancienneté et plus :
  - ✓ ½ mois de salaire par année d'ancienneté dans la fonction de cadre jusqu'à 5 ans,
  - ✓ 1 mois de salaire pour chacune des années suivantes dans la fonction de cadre,

Le temps passé, le cas échéant, en qualité de non-cadre sera pris en compte, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, selon le barème défini au paragraphe a.

En cas d'année incomplète, ces indemnités seront proratisées.

Etant précisé que le montant de l'indemnité ci-dessus ne pourra dépasser, pour les cadres, l'équivalent de 12 mois de traitement calculés dans les conditions ci-après, porté à 15 mois pour les cadres ayant plus de 15 ans d'ancienneté.

**c) Salaire de référence :**

Le salaire servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois meilleurs mois des 12 derniers mois écoulés.

Les salariés ayant été occupés à temps complet, puis à temps partiel, ou inversement, dans la même entreprise, bénéficieront d'une indemnité de licenciement calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps complet et à temps partiel depuis leur entrée dans l'entreprise.

## **Article 51 LICENCIEMENT COLLECTIF OU INDIVIDUEL POUR MOTIF ECONOMIQUE**

L'employeur qui est contraint de procéder à un licenciement collectif ou individuel pour motif économique devra se conformer aux dispositions des articles L.321-1 à L.321-15 du Code du travail.

Les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, notamment par des mesures de reclassement et/ou de formation professionnelle, s'effectueront en tenant compte indifféremment, par catégorie professionnelle concernée, des critères qui sont notamment les suivants :

- la valeur professionnelle,
- ancienneté acquise dans l'établissement ou l'entreprise,
- charges de famille et en particulier celles des parents isolés,
- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés,

Le personnel licencié dans ces conditions conserve pendant un an à l'égard de son ancien employeur une priorité pour tout embauchage éventuel dans sa catégorie, sur demande présentée dans l'année suivant le licenciement.

Le salarié qui ne répondrait pas favorablement dans le délai d'un mois à une offre de réembauchage dans un emploi de sa catégorie perdrait son droit de priorité.

En cas de réembauchage, l'ancienneté acquise à la date du licenciement est maintenue.

## **Article 52 CONTINUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

S'il survient un changement dans la situation de l'employeur et ce dans le cadre des dispositions prévues à l'article L.122-12 du Code du travail, les contrats de travail se poursuivent avec le nouvel employeur.

## **Article 53 DEPART OU MISE A LA RETRAITE**

### **SITUATIONS VISEES - DELAIS DE PREVENANCE**

Dans le cadre des dispositions de l'article L.122-14-13 du Code du travail, le contrat de travail peut prendre fin à l'initiative de l'une ou l'autre des parties dès que le salarié sera en mesure de bénéficier, à 60 ans ou ultérieurement, selon le cas, d'une pension vieillesse à taux plein, au sens du chapitre I du titre V du livre III du Code de la Sécurité Sociale.

La cessation du contrat de travail dans les conditions ci-dessus qui ne constitue ni une démission (départ à la retraite), ni un licenciement (mais une mise à la retraite) doit être notifiée par la partie prenant l'initiative de la rupture à l'autre partie :

- par lettre recommandée avec accusé de réception,
- en respectant un délai de prévenance de 2 mois s'il s'agit d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié et de 3 mois s'il s'agit d'une mise à la retraite par l'employeur.

Ce délai de prévenance est porté à 6 mois en cas de mise à la retraite d'un cadre justifiant d'au moins cinq années d'ancienneté dans l'entreprise.

### **INDEMNITE DE DEPART OU DE MISE A LA RETRAITE**

Dans l'un ou l'autre cas, le salarié comptant une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise bénéficiera d'une indemnité dont le montant est fixé selon les modalités suivantes :

ANNEES	2 ans	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans	40 ans
Indemnités	0,2 mois	1 mois	1 mois	2 mois	4 mois	6 mois	7 mois	9 mois	10 mois	12 mois

A compter de 5 ans d'ancienneté, pour les années intermédiaires se situant entre chaque tranche principale (5, 10, 15, 20, 25, 30 et 35 ans), 1/10 de mois par année d'ancienneté -non cumulable- sera rajouté.

ANNEES	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Indemnités	0 mois	0,2 mois	1 mois	1 mois	1 mois	1,1 mois	1,2 mois	1,3 mois	1,4 mois	2 mois
ANNEES	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans
Indemnités	2,1 mois	2,2 mois	2,3 mois	2,4 mois	4 mois	4,1 mois	4,2 mois	4,3 mois	4,4 mois	6 mois
ANNEES	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	25 ans	26 ans	27 ans	28 ans	29 ans	30 ans
Indemnités	6,1 mois	6,2 mois	6,3 mois	6,4 mois	7 mois	7,1 mois	7,2 mois	7,3 mois	7,4 mois	9 mois
ANNEES	31 ans	32 ans	33 ans	34 ans	35 ans	36 ans	37 ans	38 ans	39 ans	40 ans
Indemnités	9,1 mois	9,2 mois	9,3 mois	9,4 mois	10 mois	10,1 mois	10,2 mois	10,3 mois	10,4 mois	12 mois

Le salaire de base pris en compte pour le calcul de cette indemnité est identique à celui retenu pour l'indemnité de licenciement.

### **RETRAITE PROGRESSIVE**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés autorisés, à partir de 55 ans, à transformer leur activité exercée à temps plein en activité à mi-temps, dans le cadre d'un contrat pré-retraite FNE, bénéficieront, lors de la cessation définitive de leur activité, en raison de leur retraite, de l'indemnité ci-dessus, attribuée selon les mêmes modalités, dont le calcul sera effectué après reconstitution de leur salaire de référence, sur la base d'une activité à temps plein.

## TITRE 5 : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### Article 54 DISPOSITIONS GENERALES

La durée du travail est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée légale du travail est définie selon les dispositions de l'article L.212-1 du Code du Travail à 35 heures de travail effectif.

#### **PRINCIPES GENERAUX**

Compte tenu des nécessités du service et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux dispositions des paragraphes ci-dessous.

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 à temps plein ou à temps partiel et de la nécessité d'assurer la continuité des soins, la sécurité et le bien-être des malades et des pensionnaires pendant la nuit, les dimanches et les jours fériés.

Les situations particulières feront l'objet d'accords d'établissements ou à défaut, seront réglées par des contrats individuels régulièrement passés.

### Article 55 DISPOSITIONS RELATIVES AU REPOS HEBDOMADAIRE

Sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre des jours de repos est fixé à quatre jours pour deux semaines dont deux jours consécutifs ou 48 heures consécutives avec l'accord des délégués du personnel.

Les personnels devant assurer la continuité de fonctionnement de certains services doivent bénéficier, toutes les deux semaines d'un week-end de repos incluant samedi et dimanche.

Des dispositions particulières seront prévues aux seins des établissements du secteur social, médico-social, de réadaptation fonctionnelle accueillant des enfants et hébergeant des personnes âgées dépendantes.

#### **Article 55.1. TABLEAU**

Dans chaque établissement, les personnels sont occupés conformément aux indications d'un tableau de service précisant pour un mois, la répartition des jours et horaires de travail.

Le tableau de service prévisionnel est établi à la diligence du chef d'établissement et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail, une semaine au plus tard avant son application.

Toute modification dans la répartition initialement prévue des horaires et jours de travail donne lieu, lorsqu'elle est motivée par des cas d'urgence ou des raisons impérieuses de service, à une rectification du tableau de service.

## **Article 55.2. DUREE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL**

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

En cas de travail discontinu, cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux vacations d'une durée minimum de deux heures et l'amplitude pour ces deux vacations ne peut excéder 10 h 30.

En cas de journée continue, le temps consacré au repas est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel lorsque l'intéressé reste à la disposition de l'établissement.

Le temps minimum de repos entre deux journées de travail est de 12 heures.

## **Article 56 TRAVAIL DE NUIT**

Afin de répondre à l'obligation d'assurer la continuité du service dans les établissements relevant du champ d'application de la présente convention, des dispositions spécifiques relatives au travail de nuit ont été définies conformément aux dispositions des articles L.213-1 et suivants du Code du travail.

### **Article 56.1. DEFINITIONS**

#### **Article 56.1.1. Travail de nuit**

Tout travail entre 21 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit.

#### **Article 56.1.2. Travailleur de nuit**

Est un travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire habituel de travail au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période prévue au premier alinéa du présent article, ou qui accomplit au cours d'une période mensuelle au moins, 24 heures de travail effectif dans la période définie ci-dessus de 21 heures à 6 heures.

### **Article 56.2. DUREES QUOTIDIENNES ET HEBDOMADAIRES DU TRAVAIL DE NUIT**

Conformément à l'article L.213-3 du Code du travail, la durée quotidienne de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, par accord d'entreprise, la durée quotidienne pourra être portée à un maximum de 12 heures. A défaut d'accord d'entreprise, après information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à défaut après consultation des catégories de salariés concernés et ce, par vote anonyme ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés, la durée quotidienne pourra être portée au maximum à 12 heures.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application de la dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos équivalent permettra, dans le cadre de l'organisation du travail, soit une augmentation du repos quotidien, soit une augmentation de la durée du repos hebdomadaire, soit une augmentation du temps de repos sur deux semaines. Seule une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée du salarié concerné, prévue exclusivement par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, pourra déroger à ce texte lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible.

Par dérogation aux dispositions légales, la durée maximale hebdomadaire pourra atteindre 44 heures et au maximum sur une période de 8 semaines consécutives.



**Article 56.3. CONTREPARTIES**

Lorsque le travailleur de nuit au sens de l'Article 56.1.2 a au moins accompli trois heures de travail de nuit, entre 21 heures et 6 heures, l'indemnité de sujétion pour travail de nuit, telle que définie par l'Article 89.1 de la convention collective qui lui sera accordé inclura un temps de repos rémunéré (et non récupéré) équivalent à 2,50% de chacune des heures réalisées entre 19h et 7h.

**Article 56.4. PRIORITES**

Les travailleurs de nuit au sens de l'Article 56.1.2 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 dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé, disposera d'un délai d'un mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, ce dernier devant répondre dans le délai d'un mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

**Article 56.5. INCOMPATIBILITE**

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

En outre, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

**Article 56.6. ETAT DE SANTE**

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, à une surveillance médicale particulière, dont les conditions seront conformes aux dispositions réglementaires applicables.

Le salarié de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

**Article 56.7. CONDITIONS DE TRAVAIL**

Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés les locaux et mobiliers nécessaires (relax ergonomique par exemple), permettant d'organiser le temps d'activité et de pause, dans des conditions de confort satisfaisantes. Chaque établissement devra

apporter une attention particulière au respect du temps de pause tel qu'il résulte de l'article L 220-2 du Code du travail.

En outre, les établissements étudieront en liaison avec le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, les horaires les plus adaptés pour tenir compte des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans la détermination des horaires individuels et dans le cadre des demandes de transformation de l'horaire, l'employeur donnera priorité à un des salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales.

Enfin, dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L.236-4 du Code du travail et soumis au CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

#### **Article 56.8. FORMATION PROFESSIONNELLE**

Pour tenir compte des particularités tenant au travail de nuit, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, il sera examiné les conditions d'accès à la formation professionnelle du personnel de nuit. Toutes dispositions seront ainsi prévues pour permettre à ces salariés d'accéder aux actions de formation dans les mêmes conditions que les personnels de jour.

#### **Article 56.9. MATERNITE ET TRAVAIL DE NUIT**

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit au sens de l'Article 56.1, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévue par l'article L.122-26.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état et pendant la période du congé légal postnatal prévue par l'article L.122-26.

Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quelque soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité Sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

## TITRE 6 : LES CONGES

### Chapitre I - CONGES PAYES

#### Article 57 DUREE DES CONGES PAYES

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période d'absences assimilées à un temps de travail effectif.

En conséquence, le personnel ayant 1 an de présence et de travail effectif dans l'établissement bénéficiera d'un congé annuel de trente jours ouvrables.

Par exception, les congés payés pourront être décomptés en jours ouvrés à l'exclusion de toute autre mode de calcul notamment en heures. Ce calcul en jours ouvrés sera mis en oeuvre sous réserve que l'équivalence obtenue ne soit pas moins avantageuse pour le salarié que le calcul en jours ouvrables. A cet effet, une fiche comparative sera établie en fin de période et remise à chaque salarié.

#### Article 58 PERIODE DE REFERENCE

Le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence qui va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Toutefois, par accord d'entreprise, le calcul peut être fait sur l'année civile dans les conditions de l'article L.223-9 du Code du travail.

#### Article 59 DETERMINATION DU TRAVAIL EFFECTIF

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif :

- les absences pour accident du trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale, dans la limite d'une durée ininterrompue d'une année,
- le temps passé aux réunions des instances paritaires (commissions paritaires départementale, OPCA),
- les congés de courte durée, prévus par la présente convention,
- les congés accordés à l'occasion de la maladie d'un enfant dans les limites des dispositions de l'Article 64 "congé pour enfant malades",
- les congés pour événements familiaux,
- les congés de naissance des pères de famille,
- les congés légaux d'adoption,
- les périodes de repos de femmes en couche (article R 232-10-3 du code du travail),

- les congés d'ancienneté.
- les absences pour accidents ou maladie professionnelles limitées à une durée ininterrompue d'une année,
- Les absences justifiées par la maladie non professionnelle :
  - Dans la limite des 30 premiers jours continus ou non pendant la période de référence,
  - Au-delà de ces 30 premiers jours considérés comme travail effectif, chaque nouvelle période de 30 jours, continue ou non, donne droit à la moitié du congé auquel le salarié aurait pu prétendre s'il avait travaillé pendant cette période.
- les périodes de congé pour effectuer des stages de formation professionnelle,
- les congés de formation des conseillers prud'hommes,
- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels,
- les périodes pendant lesquelles un salarié bénéficie d'un congé d'éducation ouvrière ou d'un congé de formation des cadres ou animateurs pour la jeunesse.

En tout état de cause, le calcul du droit à congé cesse au 1er juin de chaque année, si bien que les droits ne seront reconstitués que pour autant que le salarié ait retravaillé au préalable pendant au moins un mois ou l'équivalent.

## **Article 60 INDEMNITE DE CONGES PAYES**

Conformément à l'article L.223-11 du Code du travail, l'indemnité afférente au congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de cette rémunération totale, il est tenu compte des périodes assimilées à un temps de travail telles que prévues ci-dessus.

Toutefois, cette indemnité ne pourra jamais être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve des stipulations législatives et réglementaires en vigueur, calculée tout à la fois en raison du salaire perçu pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

La solution la plus avantageuse sera appliquée au salarié.

## **Article 61 MODALITES DE PRISES DES CONGES**

### **Article 61.1. PERIODE NORMALE DES CONGES**

La période normale des congés annuels est fixée, en principe pour chaque année, du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, les salariés auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque si les besoins du service le permettent.

En aucun cas, une absence pour congé annuel ne devra excéder un mois de date à date, sauf accord entre les parties.

**Article 61.2. REPORT DES CONGES PAYES**

En toute hypothèse, sauf accord de l'employeur, le congé payé ne pourra être reporté en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante, ni donner lieu, s'il n'a pas été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice. Par exception, si l'absence est due à un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé maternité, ou une absence au titre de la formation professionnelle pour le salarié qui n'a pas pu bénéficier de son congé ou d'une partie de celui-ci, ce congé sera :

- soit, compensé par une indemnité compensatrice de congés payés ;
- soit, reporté en accord avec l'employeur, à une date ultérieure.

Le personnel originaire de territoires situés hors des Départements d'Outre-Mer (Guadeloupe – Martinique – Guyane) pourra cumuler ses congés payés sur deux années en accord avec la direction de l'établissement.

**Article 61.3. AFFECTATION A UN COMPTE EPARGNE TEMPS.**

Une partie des congés payés pourra, conformément aux dispositions légales, être affectée dans un CET.

**Article 61.4. FRACTIONNEMENT DES CONGES**

La durée du congé principal pris entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année doit être au moins égale à 12 jours ouvrables consécutifs et non fractionnables et ne pas excéder 24 jours ouvrables ; celle-ci peut être fractionnée.

La cinquième semaine de congé doit être prise distinctement du congé principal, cette dernière peut être accordée durant la période normale allant du 1er mai au 31 octobre ou en dehors.

Enfin, si sur l'initiative de la Direction, et après accord des salariés intéressés, les congés annuels étaient accordés en dehors de la période normale, la durée normale de ces congés serait obligatoirement prolongée de la manière suivante :

- congés pris en dehors de la période normale entre 3 et 5 jours : attribution d'un jour ouvrable supplémentaire ;
- congés pris en dehors de la période normale de 6 jours : attribution de 2 jours ouvrables ;
- congés pris en dehors de la période normale et supérieurs à 6 jours : outre les 2 jours ci-dessus, attribution d'un jour ouvrable supplémentaire pour chacune des périodes de 6 jours suivantes.

Néanmoins, la cinquième semaine de congés payés n'ouvrira aucun droit à congé supplémentaire de fractionnement.

**Article 61.5. FIXATION DES DATES DE DEPART EN CONGE**

Le 1er avril de chaque année au plus tard, la direction établit et diffuse la date de départ en congé annuel du personnel en fonction des souhaits des salariés, après avis des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, en fonction :

- a) des nécessités du service ;
- b) du roulement des années précédentes ;

- c) des charges de famille :
  - ✓ les employés ayant des enfants d'âge scolaire auront priorité pour obtenir leur congé pendant les vacances scolaires ;
  - ✓ il sera tenu compte des possibilités du conjoint dans le secteur public ou privé ;
  - ✓ des conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané ;
- d) de leur activité, dans la limite de la durée maximale hebdomadaire, chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- e) de la durée des services dans l'établissement.

La liste des critères ci-dessus n'instaure pas un ordre préférentiel.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date du départ.

#### **Article 61.6. INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LES CONGES PAYES**

##### **Absence pour maladie avant la prise de congé :**

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé de maladie, ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties.

##### **Salariés malades en cours de congé :**

Si un arrêt de maladie intervient au cours de son congé annuel, le salarié sera mis en congé maladie dès réception d'un certificat médical, à la condition que celui-ci soit communiqué à la Direction dans les conditions prévues à l'Article 93.1, sauf impossibilité dûment justifiée. Il bénéficiera du reliquat de cette période de congés payés dès la fin de son congé maladie ou si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties.

#### **Article 61.7. CONGES DES CADRES**

Les règles applicables dans les précédents articles pour les modalités de congés payés s'appliquent également aux cadres.

## Chapitre II - CONGES DE COURTE DUREE

### Article 62 JOURS FERIES ET CHOMES

#### **Article 62.1. ENUMERATION DES JOURS FERIES LEGAUX**

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : 1er Janvier, Lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, 27 Mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël.

#### **Article 62.2. PREMIER MAI**

Pour le 1er Mai, il est fait application des dispositions légales. Toutefois, si ce jour férié coïncide avec un jour de repos, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de repos supplémentaire déterminée selon les règles applicables aux autres jours fériés.

#### **Article 62.3. REGLEMENTATION DES JOURS FERIES**

- a) Chaque fois que le service le permettra, les jours fériés seront chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire.
- b) Les salariés ayant dû travailler un jour férié, quelque soit le nombre d'heures accomplies ce jour là, bénéficieront, chaque fois que le service le permettra, d'un temps de repos en compensation correspondant au nombre d'heures travaillées ou d'une indemnité équivalente à ce nombre d'heures. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif.
- c) Les salariés de repos ce jour là (jour férié coïncidant avec un jour de repos ou un jour RTT dans le cadre de l'article L 212-9 du code du travail) pourront choisir entre 7 heures de repos en compensation pour les salariés à temps complet et calculé prorata temporis pour les salariés à temps partiel ou d'une indemnité calculée sur la base de 1/24ème du salaire mensuel brut.

Ces temps de repos en compensation devront en principe être pris dans un délai d'un mois, toutefois, ces temps de repos pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

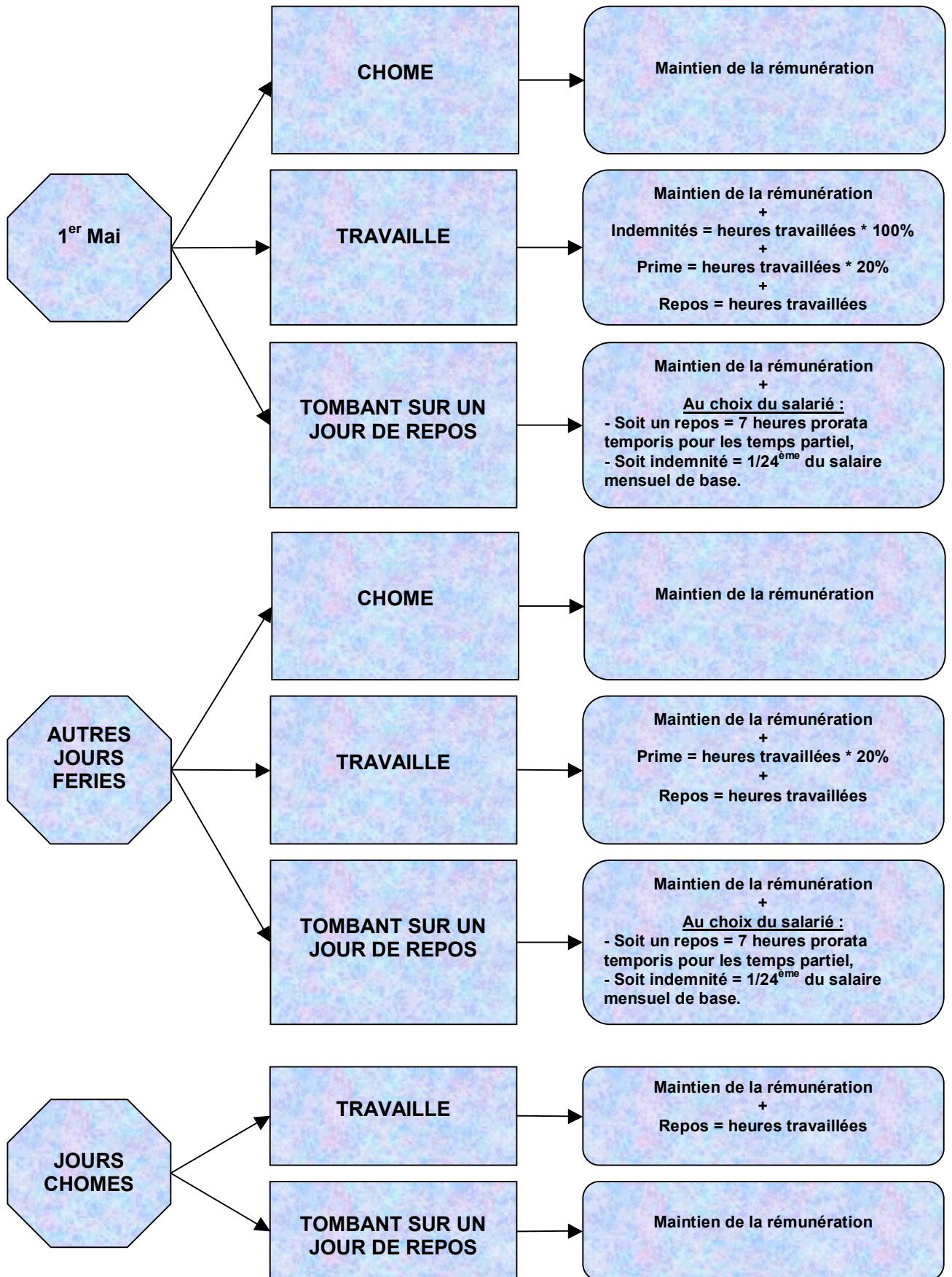
#### **Article 62.4. ENUMERATION DES JOURS CHOMES CONVENTIONNELS**

Les mardi gras, mercredi des cendres, l'après-midi du jeudi de la mi-carême, la journée du vendredi saint et la journée du 2 novembre seront chômés et payés chaque fois que le service le permettra.

Ils seront récupérables par les agents ayant effectivement travaillé.



**Article 62.5. TABLEAU SYNTHETIQUE SUR LA REGLEMENTATION JOURS FERIES ET CHOMES**





**Article 63 CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

Les absences du salarié motivées par les événements familiaux prévus ci-dessous seront, sur justifications, rémunérées comme temps de travail effectif dans les limites et conditions suivantes (en journées ouvrables) :

➤ décès du conjoint ou d'un enfant .....	5
➤ décès d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bru, du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du conjoint.....	2
➤ décès d'un père ou d'une mère .....	3
➤ décès d'un oncle ou d'une tante .....	1
➤ décès d'un grand-père ou d'une grand-mère .....	1
➤ mariage d'un enfant.....	2
➤ mariage d'un frère ou d'une sœur.....	1
➤ mariage du salarié.....	5
➤ mariage du père et/ou de la mère.....	1
➤ adoption d'un enfant pour le père ou la mère (sauf si congé d'adoption).....	3
➤ naissance d'un enfant pour le père .....	3

Il est accordé aux salariés ayant adopté un enfant une autorisation d'absence particulière de 16 semaines sous réserve qu'ils aient justifié de l'ouverture du droit au congé d'adoption de 10 semaines par leur caisse d'allocations familiales.

La période différentielle non indemnisée par les organismes sociaux sera rémunérée par l'établissement sur la base des indemnités journalières versées antérieurement par lesdits organismes.

Il sera accordé une ou deux journées supplémentaires au salarié si l'obligation familiale nécessite un déplacement hors du département de la Guadeloupe.

Pour l'application des dispositions ci-dessus les droits reconnus aux couples mariés sont étendus à ceux vivant en concubinage notoire sous réserve de justification de ce concubinage ou à ceux ayant conclu un pacte civil de solidarité sous réserve de sa justification.

Ces absences sont assimilées à un travail effectif pour le calcul des droits à congés payés et doivent être pris au moment de l'événement, c'est-à-dire dans la quinzaine où se situe l'événement, et ne peuvent être refusées le jour de l'événement si le salarié l'a demandé.

S'il s'agit de jours accordés à l'occasion d'un décès, ces jours ne pourront s'imputer sur les congés payés qui seront soldés ultérieurement.

## Article 64 CONGE POUR ENFANTS MALADES

Tout salarié ayant un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans, bénéficiera pour ceux-ci, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, d'un congé par année civile déterminé selon les modalités ci-dessous :

- un ou deux enfants : 12 jours par salarié ou pour l'ensemble du couple, par année.
- à partir du troisième enfant, il sera fait application de l'article L.122-28-8 du Code du travail, si ces dispositions s'avèrent plus favorables que celles de l'alinéa ci-dessus.

Les six premiers jours de l'ensemble de ces jours de congés par année civile seront rémunérés comme temps de travail, par couple et pour l'ensemble des enfants pris en une ou plusieurs fois.

Ces jours pour enfants malades sont considérés pour leur totalité comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

## **Chapitre III - CONGES : MATERNITE - PATERNITE - ADOPTION - PARENTAL - ANCIENNETE**

### **Article 65 CONGE DE MATERNITE**

Des congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions légales en vigueur; ainsi la salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines avant la date de celui-ci lorsque, avant la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants viables.

La période de 8 semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines. La période de 18 semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail pourra être prolongée selon les dispositions légales en vigueur.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical, comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

A partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse médicalement constatée, les femmes bénéficient d'une réduction d'une heure de leur durée quotidienne de travail,. Cette heure rémunérée comme du temps de travail, sera aménagée en accord avec la direction, selon les nécessités du service.

Pendant la grossesse de la future mère son poste de travail sera aménagé par la direction en accord avec le CHSCT ou à défaut avec les délégués du personnel en fonction des possibilités du service.

Les salariées comptabilisant 6 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'établissement au début du congé maternité auront droit pendant toute la durée du congé maternité définie légalement à des indemnités complémentaires, dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières dues par la sécurité sociale, elles perçoivent l'équivalent du salaire net qu'elles auraient perçu si elles avaient travaillé pendant cette période.

Indépendamment du congé maternité, la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, pourra être affectée, à sa demande ou à celle du médecin du travail, à un poste de jour, sans diminution de sa rémunération, dans les conditions de l'article L.122-25-1 du Code du travail.

Une heure d'allaitement par jour pendant 1 an, sera accordée à la mère qui allaite, à compter de son retour à son poste.

Ces heures ne seront pas cumulables.

#### **Article 65.1. CAS PARTICULIERS**

##### **Erreur sur la date présumée de l'accouchement**

En cas d'accouchement se produisant avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée suivant les dispositions légales.

Lorsque l'état de grossesse prend fin prématurément, il est fait application des dispositions ci-dessus, sauf lorsqu'il intervient avant 181 jours et lorsque dans ce cas l'enfant naît non viable.

L'intéressée ne peut alors prétendre à un congé de maternité. Elle ne saurait prétendre qu'à un congé de maladie.

### **Accouchement retardé**

En cas d'accouchement se produisant après la date présumée, le retard est pris en compte au titre du congé de maternité.

Lorsque l'état de santé de l'enfant a nécessité son hospitalisation jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

### **Grossesse et couches pathologiques**

Lorsqu'un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension d'activité est augmentée de la durée de cet état dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après.

### **Article 65.2. PROTECTION DE LA FUTURE MERE**

En aucun cas, l'employée ne pourra travailler pendant la période totale de 8 semaines avant et après l'accouchement.

Les employeurs ne pourront utiliser les services de ce personnel avant que six semaines ne se soient écoulées après leur accouchement.

Conformément aux dispositions réglementaires, pour bénéficier des stipulations qui précèdent, l'employée devra soit remettre à son employeur une lettre dont il lui délivrera récépissé, soit lui envoyer une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Sauf dans le cas où il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de 14 semaines suivant l'accouchement.

La résiliation du contrat de travail pour un des motifs exposés ci-dessus ne peut prétendre effet ou être signifiés pendant la période de suspension définie ci-dessus.

## **Article 66 CONGE SANS SOLDE APRES MATERNITE ET ADOPTION**

A expiration de son congé de maternité, toute mère comptant au moins un an d'ancienneté au jour de la naissance et désirant se consacrer à son enfant aura droit sur sa demande à un congé sans solde de un an maximum, pendant lequel elle conservera son poste de plein droit.

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

## **Article 67 CONGE DE PATERNITE**

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir l'employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant, dans le délai fixé réglementairement, la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'établissement, lors de la naissance de l'enfant, aura droit pendant la durée du congé paternité défini légalement, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières versées par la Sécurité Sociale, il bénéficie de l'équivalent du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période.

#### **Article 68 CONGE D'ADOPTION**

Les salariés comptant 6 mois d'ancienneté ininterrompue au jour où un enfant leur est confié en vue de son adoption auront droit, pendant toute la durée du congé auquel ils ont droit, en application de l'article L.122-26 du Code du travail, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières dues par la Sécurité Sociale, ils perçoivent l'équivalent du salaire net qu'ils auraient perçu si ils avaient travaillé pendant cette période.

#### **Article 69 CONGE PARENTAL**

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental total ou à temps partiel dans les conditions définies légalement.

Ce congé peut être prolongé d'une année en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, dans les conditions définies par l'article L.122-28-1 du Code du travail.

#### **Article 70 CONGE D'ANCIENNETE**

Il est instauré un congé d'ancienneté rémunéré pour les salariés en fonction de leur temps de présence et de travail effectif au sein de l'établissement :

- Pour 10 ans de présence : ..... 1 jour de congé / an
- Pour 15 ans de présence : ..... 2 jours de congés / an
- Pour 20 ans et plus de présence : .....3 jours / an

Ces congés seront pris en accord avec la hiérarchie dans le cadre de l'année civile et ne seront pas cumulables avec d'autres congés et récupération.

## Chapitre IV - AUTRES CONGES

### Article 71 CONGES DE PRESENCE PARENTALE

Tout salarié dont l'enfant est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave a le droit de travailler à temps partiel ou de bénéficier d'un congé de présence parentale, entraînant la suspension de son contrat de travail.

Ce congé est accordé aux conditions et selon les modalités définies par l'article L.122-28-9 du Code du travail.

### Article 72 CONGE DE SOLIDARITE INTERNATIONALE

Tout salarié justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins douze mois consécutifs ou non, a droit à un congé de solidarité internationale pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire. La durée de ce congé ne peut excéder douze mois.

Les modalités d'exercice de ce droit sont définies par les articles L.225-9 et suivants du Code du travail.

### Article 73 CONGE SABBATIQUE

Tout salarié a droit, dans les conditions définies légalement, au bénéfice d'un congé sabbatique d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 11 mois, pendant lequel son contrat est suspendu.

### Article 74 CONGE POUR SOIGNER UN MEMBRE PROCHE DE SA FAMILLE

Un congé non rémunéré inférieur ou égal à douze mois pourra être accordé à un salarié appelé à soigner son conjoint concubin, ou un membre de sa famille au premier degré. Ce congé pourra être prolongé en accord avec la Direction.

### Article 75 CONGES EXCEPTIONNELS

Des congés exceptionnels de courte durée pour convenances personnelles pourront être accordés dans la mesure où les nécessités du service le permettront et sur justification des motifs de la demande.

Congé pour déménagement : 1 jour rémunéré par an et par salarié.

## **Article 76 CONGE SANS SOLDE**

Un congé sans solde de 1 an maximum non renouvelable sera accordé à un salarié pour convenances personnelles sous réserve d'un préavis de 2 mois.

Dans ce cas, la durée de cette absence sera déduite de la durée servant de base de calcul du congé payé annuel

## **Article 77 DISPOSITIONS GENERALES**

Ces congés (congés de présence parentale / congés de solidarité internationale / congé sabbatique / congé pour soigner un membre proche / congés exceptionnels/ congés sans solde) n'ouvrent pas droit aux congés payés.

Ces différents congés ne donneront pas lieu à rémunération, à l'exception du congé pour déménagement tel que défini à l'Article 75, et sauf, le cas échéant, à l'application des règles spécifiques au C.E.T.

## TITRE 7 : REMUNERATIONS

### Article 78 PRINCIPES

Le personnel est payé au mois et au plus tard le dernier jour ouvrable.

Des conditions plus favorables en matière de modalités de paiement (virement ou chèque, date de virement) sont à négocier au sein de chaque établissement. Pour les établissements recourant au virement, l'ordre de virement devra être donné entre le 25 et le 28 du mois.

La rémunération conventionnelle est fondée sur le principe suivant :

- permettre aux salariés des établissements d'avoir un niveau de salaire en rapport avec la qualification, le degré de technicité de leur emploi, et leur apport personnel dans l'exercice de leur fonction.

### Article 79 REMUNERATION MINIMUM CONVENTIONNELLE

Le salaire minimum conventionnel afférent à chaque emploi est fixé par les grilles figurant au titre "classification".

Il est calculé sur la base de la valeur du point appliquée aux coefficients des grilles de classifications.

Le salaire conventionnel correspond à un horaire de 35 heures hebdomadaires de travail effectif.

### Article 80 REMUNERATION ANNUELLE MINIMALE GARANTIE

Il est instauré une rémunération annuelle garantie qui correspond pour chaque coefficient d'emploi à un salaire annuel conventionnel qui ne peut être inférieur au cumul annuel des rémunérations mensuelles conventionnelles brutes et augmentée d'un taux de 9.50 % pour l'année 2003. Ce taux sera révisable annuellement, les rémunérations conventionnelles correspondantes ne pouvant être inférieures à celles déterminées pour 2003.

La rémunération annuelle garantie sera calculée de la façon suivante :

- Coefficient \* Valeur du point Guadeloupe \* 12 mois \* 109.50 %

### Article 81 REGULARISATION

#### **Article 81.1. REGULARISATION ANNUELLE**

En fin d'année au plus tard, chaque établissement effectuera une comparaison entre le salaire réel annuel de chaque salarié et la rémunération annuelle conventionnelle garantie, et procédera si nécessaire à une régularisation.

Pour le premier exercice de mise en place, elle sera effectuée au prorata temporis.



**Article 81.2. ELEMENTS DE LA COMPARAISON**

Pour effectuer ces comparaisons, seuls sont exclus :

- Les remboursements des frais professionnels, indemnités de transport ;
- Les bonifications, majorations pour heures supplémentaires ;
- Les contreparties au temps d'habillage ou déshabillage mis en place par les établissements ;
- Les indemnités pour sujétions spéciales, selon les barèmes définis à l'Article 89 ;
- Les produits de l'intéressement, de la participation, ou des PEE en application des articles L.441-1 et suivants du Code du travail, et les produits financiers du CET.

Pour les salariés ayant une période d'emploi inférieure à l'année, la rémunération annuelle garantie est calculée au prorata. Pour les salariés à temps partiel, cette rémunération est calculée proportionnellement à leur temps de travail.

- Les absences pendant lesquelles le salaire est maintenu en totalité n'entraînent pas de réduction de la RAG.
- Les absences pendant lesquelles la rémunération mensuelle n'est pas maintenue ou maintenue partiellement entraînent une réduction proportionnelle de la RAG.

En cas de changement de coefficient en cours d'année, la rémunération annuelle garantie sera calculée au prorata temporis

Pour la première année d'application de la présente convention, la RAG sera calculée prorata temporis. Pendant cette période, les primes, dont la périodicité de versement n'est pas mensuelle, seront également prises en compte en les proratisant pour celle dont la périodicité de versement est supérieure au temps restant à courir entre la date d'effet de la présente convention et le 31 décembre.

## Article 82 MUTATIONS INTERNES ET REMPLACEMENTS PROVISOIRES

- a) Pour les besoins de l'organisation collective du travail, la Direction pourra procéder à des mutations internes de poste et/ou de service, dès lors que de telles décisions sont compatibles avec les conditions d'engagement du salarié concerné.
- b) Pour pourvoir au remplacement d'un salarié absent, la Direction pourra affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification différente de celle de son emploi habituel.

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de qualification moins élevée n'entraînera pas changement de qualification, ni de réduction de rémunération.

En revanche, le remplacement provisoire effectué dans un poste de qualification supérieure entraîne, le versement d'une indemnité différentielle entre les deux salaires conventionnels de base à compter du 1er jour de remplacement.

## Article 83 JEUNES SALARIES

Les personnes salariées de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, qui effectuent dans des conditions égales d'activité, les travaux habituellement confiés à des adultes, auront un niveau de rémunération identique à celui du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

## Article 84 EGALITE DE REMUNERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

Les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions de l'article L.140-2 du Code du travail. Lors de l'examen de l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la Branche, en application de l'article L.132-12 du Code du travail, les situations éventuellement révélées en contradiction avec ce principe, nécessiteront de définir les mesures appropriées pour les faire cesser

## Article 85 EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de promotion professionnelle, de conditions de travail, devra être strictement respecté par les entreprises.

A cet effet :

- Au plan de l'entreprise, le rapport relatif à l'égalité professionnelle prévu par l'article L.432-3-1 du Code du travail devra faire l'objet d'une délibération particulière du comité d'entreprise. En outre, les entreprises devant tenir la négociation prévue par l'article L.132-27 du Code du travail, devront également engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre à partir des indications figurant dans le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L.432-3-1 du Code du travail.
- Au plan de la Branche, tous les 3 ans, une négociation se tiendra sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants ?
- Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ? Les conditions de travail et d'emploi.

La négociation sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés.

## Article 86 EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE SALARIES

L'égalité de traitement entre les salariés, quelque soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, devra être assurée notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de promotion professionnelle, de rémunération et de conditions de travail.

## Article 87 EPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale n'a pas vocation à se substituer au salaire et ne peut donc altérer le déroulement de la négociation annuelle obligatoire, telle que prévue par les articles L.132-27 et suivants du Code du travail.

Mais, elle peut être un moyen d'enrichir le dialogue social et renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise, en ajoutant au salaire une participation aux résultats, ou à l'accroissement de la valeur de l'entreprise.

Elle permet aussi aux salariés de pouvoir réaliser des projets individuels, tels que l'octroi d'une résidence, le soutien des enfants dans les études ou l'entrée dans la vie active, ou encore la préparation de la retraite, tout en permettant le bénéfice, aussi bien pour les salariés que pour l'entreprise, des avantages fiscaux et sociaux définis légalement.

Ces objectifs recherchés par le législateur dans la loi du 19 février 2001, sont également ceux des parties à la présente convention. En conséquence de quoi, elles souhaitent que les entreprises s'engagent, soit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, soit en dehors de celle-ci dans une réflexion permettant ainsi le bénéfice de ces dispositions à un plus grand nombre de salariés.

Seront donc examinées dans chaque entreprise dans le champ d'application, les conditions de mise en oeuvre d'un accord de participation, d'intéressement, ou d'un PEE avec dans ce dernier cas, la possibilité d'affecter une partie des sommes collectives à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés au III de l'article L.443-1-2 du Code du travail.

## Article 88 INDEMNITES, AVANTAGES SOCIAUX ET BULLETINS DE SALAIRES

### **Article 88.1. INDEMNITES, PRIMES, AVANTAGES SOCIAUX**

- L'établissement doit pourvoir à la fourniture et à l'entretien des tenues de travail ou des uniformes dont le port est exigé par la direction.
- Les agents affectés aux cuisines reçoivent gratuitement en sus de leur salaire, la nourriture. Cet avantage en nature n'est dû et servi qu'en période de travail, repos et congés exclus.
- Les indemnités pour service de nuit sont déterminées à l'Article 89.1 ci-dessous.
- L'indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés est déterminée à l'Article 89.2 ci-dessous.
- Une Indemnité de salissure de 5 % du salaire mensuel de base sera versée aux agents d'entretien affectés aux poubelles, aux agents affectés à la plonge, aux commis de cuisine à la condition expresse que ces derniers fassent la plonge – et aux agents du service de buanderie.
- Les manipulateurs en radiologie exposés aux risques de rayonnement bénéficient d'un Indemnité de risque radio de 15 % du salaire mensuel de base.
- Le personnel utilisant son véhicule personnel pour les besoins du service, aura droit à une indemnité kilométrique sur la base fiscale en vigueur.

## **Article 88.2. BULLETINS DE SALAIRES**

Les bulletins de salaires sont obligatoires. Ils sont établis conformément à l'article L 143-2 du Code du travail et autres textes régissant la matière.

## **Article 89 INDEMNITES POUR SUJETIONS SPECIALES**

### **Article 89.1. INDEMNITES POUR TRAVAIL DE NUIT**

Les salariés affectés au poste de travail de nuit percevront pour chaque heure effectuée entre 19 heures et 7 heures une indemnité égale à 12.50% du salaire horaire (incluant la récupération de 2.50 % pour chaque heure de nuit effectuée).

Le salaire correspondant au calcul de cette indemnité est le salaire horaire de base conventionnel correspondant au coefficient d'emploi (coefficient \* valeur du point Guadeloupe).

### **Article 89.2. INDEMNITE POUR TRAVAIL EFFECTUE LES DIMANCHES ET JOURS FERIES**

Les salariés qui assurent un travail effectif un dimanche ou un jour férié percevront une indemnité égale à 20 % du salaire horaire de base par heure ou fraction d'heure.

### **Article 89.3. ASTREINTE**

#### **Article 89.3.1. Dispositions générales**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié susceptible de répondre à l'urgence, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Au cours d'un même mois, le personnel ne pourra être contraint d'assumer plus de 10 astreintes la nuit, et 2 astreintes les dimanches et jours fériés.

Au cours des mois de juillet et août, le nombre d'astreintes de nuit pouvant être assuré par un employé est fixé à 14, pour chacun de ces 2 mois à la condition que cette disposition fasse l'objet d'un accord particulier.

Toutefois, dans les cliniques chirurgicales et dans les établissements d'hospitalisation polyvalents, comportant au maximum 80 lits de chirurgie, seules les IDE affectées au bloc opératoire en qualité de panseuse pourront être appelées à assurer durant toute l'année, un grand nombre d'astreintes de nuit dans la limite de 14 par mois ».

#### **Article 89.3.2. Rémunération des heures d'astreinte**

Les salariés amenés à effectuer des astreintes, percevront une indemnité d'astreinte égale pour chaque heure d'astreinte, au tiers du salaire horaire.

La programmation individuelle des astreintes devra être portée à la connaissance des salariés dans le respect de la législation.

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi \* la valeur du point Guadeloupe.

### **Article 89.3.3. Rémunération du travail effectué**

Si, au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à effectuer un certain temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré au double du salaire horaire correspondant à son coefficient d'emploi sans que cette rémunération ne puisse être inférieure à celle équivalent à une heure de travail. Cette rémunération ne donnera lieu à aucune majoration supplémentaire (y compris pour heures supplémentaires).

S'agissant des salariés ayant la qualité de Cadre, la contrepartie d'astreinte sera définie contractuellement.

### **Article 89.4. NON CUMUL**

Ces différentes indemnités ne sont pas cumulables entre elles. Si différentes sujétions se superposent, seul sera retenu le barème le plus avantageux.

Toutefois et par exception, les indemnités pour travail les dimanches et jours fériés pourront se cumuler.

## **Article 90 HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires décidées par la direction dans les limites légales (180 heures) sont générées par les nécessités des services.

L'organisation du travail est réalisée en accord avec le comité d'entreprise de telle sorte que les heures supplémentaires soit limitées aux dispositions légales.

Les heures supplémentaires seront rétribuées conformément aux modalités légales.

Au lieu du paiement prévu à l'alinéa qui précède, et par accord entre la direction et les intéressés, les heures supplémentaires en sus de l'horaire habituel pourront être compensées par un repos spécial à prendre dans un délai d'un mois.

Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires, si la compensation est demandée par la direction.

Si la compensation est demandée par le salarié, la durée du repos est égale à celle des heures supplémentaires.

## **Article 91 AVANTAGES EN NATURE**

### **Article 91.1. LOGEMENT**

Des chambres et des logements peuvent être mis à la disposition du personnel. La jouissance d'un logement fourni par l'employeur est essentiellement précaire, et ne peut se prolonger au-delà du terme du contrat de travail.

### **Article 91.2. RESTITUTION DES LOCAUX**

Le personnel jouissant d'un logement non meublé par l'employeur est soumis aux mêmes règles que le personnel bénéficiant d'un logement meublé.

Toutefois, dans le cas de rupture de contrat de travail par l'une des deux parties, un délai d'un mois à dater de la notification de la rupture du contrat sera accordé aux ménages logés avec leurs enfants pour effectuer leur déménagement.

Dans tous les cas, l'employeur pourra se dégager de l'obligation de maintenir l'employé dans son logement de fonction en lui offrant, pendant le même délai, un logement équivalent dans la même agglomération.

Le droit au logement et le maintien dans les lieux seront perdus de plein droit en cas de résiliation du contrat pour faute grave ou lourde imputable à l'employé.

Si le logement meublé ou non est attribué à un ménage et si, l'un des conjoints continue à travailler dans l'établissement, la jouissance des lieux continuera de plein droit.

### **Article 91.3. UTILISATION DES LOGEMENTS**

Le personnel jouira de sa liberté individuelle pleine et entière, sauf les restrictions imposées par la moralité et la bonne tenue de l'établissement.

La réglementation spéciale concernant les conditions de logement dans l'établissement sera communiquée à l'intéressé préalablement à l'embauche.

Les visites dans les chambres du personnel logé devront faire l'objet d'une autorisation particulière de la Direction et n'auront lieu qu'à condition de ne troubler ni l'ordre de la maison, ni le repos des malades.

Lorsque les ménages seront logés avec leurs enfants, des mesures seront prises pour que les locaux occupés par ces familles soient ceux disponibles hors des bâtiments abritant des malades contagieux.

Dans tous les établissements où le logement du personnel salarié n'est pas conforme aux règles indispensables et minima d'hygiène, de confort et sécurité, la Direction et les délégués du personnel ou le comité d'entreprise ou le CHSCT examineront les meilleurs moyens de loger ou de reloger le personnel.

### **Article 91.4. NOURRITURE**

Des repas peuvent être servis au personnel dont les prix et les modalités d'attribution seront négociés au sein de chaque établissement.

Les repas seront servis au réfectoire de l'établissement.

## TITRE 8 : PREVOYANCE

### Article 92    GENERALITES

#### **Article 92.1.**

Les absences motivées par l'incapacité résultant de la maladie non professionnelle et de l'accident de trajet, justifiées par certificat médical et notifiées par le salarié dans les conditions prévues à l'Article 93.1 ci-dessous, constituent une simple suspension du contrat de travail pour une période garantie de 6 mois consécutifs ou 180 jours calendaires sur une période de 12 mois consécutifs.

Si l'absence se prolonge au-delà de la durée précitée et dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement de l'entreprise ou d'un service, il apparaîtrait indispensable de remplacer effectivement le salarié malade, l'employeur pourra rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement prévue à l'article L.122-14 du Code du Travail.

#### **Article 92.2.**

Dans tous les cas, le salarié dont le contrat de travail aura été rompu bénéficiera pendant un délai d'un an à compter de la date de cessation définitive de son contrat de travail d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui sera faite par pli recommandé ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de deux semaines à compter de sa réception.

### Article 93    GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS D'INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL ET INVALIDITE PERMANENTE DECES

#### **Article 93.1.    INCAPACITE TEMPORAIRE TOTALE DE TRAVAIL – MALADIE DE LONGUE DUREE**

En cas d'absence au travail des salariés (cadres et non-cadres) justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnel dûment constaté par certificat médical et, le cas échéant, contre-visite médicale patronale dans des conditions conformes aux dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles, ils bénéficieront, pendant toute la durée de l'absence, des garanties complémentaires ci-après sous conditions :

- D'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité
- D'être prise en charge par la sécurité sociale au titre des indemnités journalières
- D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la communauté européenne ou dans un pays bénéficiant d'une convention de réciprocité.

#### **Montant et durée des garanties complémentaires**

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnus, les agents auront droit à la totalité de leur salaire brut pendant 90 jours consécutifs ou non par année civile et ce, durant l'incapacité temporaire indemnisée par la sécurité sociale.

En cas de maladie simple, chaque arrêt de travail sera indemnisé à l'issue d'un délai de carence de 3 jours selon les modalités suivantes :

- 90% du salaire brut à compter du 4<sup>ème</sup> jour jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour,
- 80% du salaire brut à compter du 31<sup>ème</sup> jour jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour,
- 70% du salaire brut à compter du 61<sup>ème</sup> jour jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour.

De cette garantie complémentaire seront déduites les indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale.

**Article 93.2. RENTE INVALIDITE**

**Article 93.3. RENTE EDUCATION**

**Article 93.4. REVALORISATION**

Ces points - en cours de négociation à la signature de la présente convention collective départementale.- feront l'objet d'un avenant ultérieur.

**Article 94 FINANCEMENT DU REGIME DE PREVOYANCE**

**Article 94.1. ORGANISME GESTIONNAIRE**

**Article 94.2. COTISATIONS NON CADRES**

**Article 94.3. COTISATIONS CADRES**

Ces points - en cours de négociation à la signature de la présente convention collective départementale.- feront l'objet d'un avenant ultérieur.



## TITRE 9 : FORMATION PROFESSIONNELLE

### Article 95 RAPPEL DES TEXTES EN VIGUEUR

L'intérêt manifesté dans le domaine de la formation professionnelle, s'est traduit par la conclusion d'un certain nombre d'accords auxquels les parties entendent se référer.

Il s'agit plus particulièrement de :

- L'accord du 29 décembre 1994 créant l'OPCA - FORMAHP et ses avenants étendus.
- L'accord du 15 février 1996 et son avenant du 29 juillet 1997 sur la formation professionnelle des salariés intervenants de l'hospitalisation privée ;
- L'accord du 15 février 1996 relatif à la CPNE.

### Article 96 FINANCEMENT DE LA FORMATION

Outre les obligations légales et réglementaires relatives au financement de la formation professionnelle, les entreprises de plus de 10 salariés devront consacrer au financement et au développement des actions de formation contenues dans le plan de formation, une contribution complémentaire fixée à 0,22 % de la masse salariale brute annuelle ce qui portera le taux de cotisation affecté au financement du plan de formation à 1,12% (0,9% + 0,22%).

Les budgets légaux seront versés à l'OPCA FORMAHP.

## TITRE 10 : CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIENE ET SECURITE

### Article 97    CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE

#### **Article 97.1.    PRINCIPES**

L'amélioration des conditions de travail, comme la prévention des risques professionnels, est une préoccupation de l'ensemble des partenaires sociaux. Intervenir sur le contenu et les conditions de travail, modifier son organisation, mieux associer conception et exécution, sont autant d'objectifs que ces derniers se donnent pour permettre de conjuguer au mieux l'intérêt des personnels et celui des établissements.

Les parties contractantes conviennent que le droit d'expression issu de la loi du 3 janvier 1986, qui a pour objet de permettre à tous les salariés de s'exprimer sur le contenu, l'organisation et les conditions d'exercice de leur travail, est un moyen de leur reconnaître la compétence de s'exprimer sur leur travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est l'instance représentative du personnel privilégiée pour discuter de toutes les questions relatives à la santé des salariés, à la sécurité, aux conditions de travail.

#### **Article 97.2.    PREVENTION DES RISQUES ET AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les parties conviennent de la nécessité de la mise en œuvre d'une politique de prévention accrue visant à réunir toutes les conditions pour limiter au maximum les risques liés à la spécificité de l'établissement et ceux liés aux équipements.

L'amélioration des conditions de travail, de l'hygiène, de la sécurité et la préservation de la santé au travail peut largement être facilitée par une meilleure connaissance des risques inhérents à certains postes de travail.

Il est ainsi rappelé l'importance des dispositions relatives à la formation à la sécurité, telles qu'elles résultent des articles R 231-32 et suivants du Code du travail, dans la lutte contre les risques accident du travail, qu'il s'agisse de la formation dispensée à l'ensemble des salariés ou spécifiques aux titulaires de contrats précaires.

L'établissement doit assurer la vaccination de l'hépatite B à sa charge dans le cadre de la médecine du travail.

Par ailleurs, il s'assurera que les mesures de protection du personnel contre l'infection par le virus VIH ont été mises en place.

#### **Article 97.3.    RADIO -RAYONS**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les établissements ont l'obligation de respecter les normes en matière de radiologie et de protection du personnel.

#### **Article 97.4.    INFORMATIQUE**

Le personnel affecté aux écrans informatique doit bénéficier d'un contrôle ophtalmologique à l'entrée, puis de façon systématique chaque année, dans le cadre de la visite de la Médecine du Travail.

**Article 97.5. L'AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

L'organisation du travail est un domaine important où peuvent et doivent être réalisés des progrès non négligeables qui serviront tant le personnel que les patients et finalement l'efficacité de l'établissement.

Ainsi, l'introduction de nouvelles technologies, ses conséquences éventuelles sur l'organisation du travail et son évolution devront être périodiquement mises à l'ordre du jour des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise, de même que la répartition de la charge de travail en équipe, l'amélioration de la communication entre les personnes d'un même service.

Pour lutter contre les mauvaises postures nuisibles à la santé des salariés et à la bonne marche du service, les établissements, en concertation avec les salariés concernés et les institutions représentatives du personnel, s'attacheront à mettre en place des équipements adaptés et des formations régulières permettant au personnel, par une meilleure connaissance, d'agir pour améliorer leurs propres conditions de travail.

**Article 97.6. LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT D'EXPRESSION**

Dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail, les parties à la présente convention entendent rappeler le rôle également privilégié de l'application du droit à l'expression des salariés.

Ainsi, les salariés bénéficient, sur les lieux et pendant le temps de travail, d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les modalités de mise en place de ce droit sont définies conformément aux articles L.461-3 et suivants du Code du travail. Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail.

**Article 98 LES PRESCRIPTIONS EN MATIERE DE SANTE**

Les parties entendent également rappeler, compte tenu de la nature de l'activité des établissements, l'importance qu'elles attachent au respect des règles d'hygiène sur les lieux de travail. Ainsi, qu'il s'agisse de la réglementation relative à la médecine du travail, des dispositions légales ou réglementaires spécifiques à l'activité des établissements, des différentes procédures internes, des normes de prophylaxie, l'employeur devra veiller à leur stricte application.

**Article 98.1. EXAMENS MEDICAUX**

Dans le cadre de la réglementation légale relative à la médecine du travail et de celle des établissements sanitaires, des consultations médicales seront annuellement organisées à l'intention du personnel.

Si l'état de santé du salarié attesté par la médecine du travail ne lui permet plus de tenir le poste auquel il est affecté, il sera muté à un poste plus conforme à son aptitude en fonction des possibilités de l'établissement.

A la demande de l'intéressé, les représentants du personnel pourront être consultés sur les modalités d'un éventuel reclassement.

**Article 98.2. MESURES DE PROPHYLAXIE- INSTALLATIONS SANITAIRES**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les mesures prophylactiques et préventives réglementaires et nécessaires devront être appliquées par l'établissement et observées strictement par le personnel.

Des douches, des lavabos, vestiaires et fontaines et lieu de repas aménagé devront être mis à la disposition du personnel de l'établissement.

Le personnel ne devra pas utiliser sans autorisation les locaux de même nature réservée aux malades.

**Article 98.3. MANIPULATION DU LINGE**

Dans les établissements où il existe des risques de contagion, la manipulation du linge sale ou souillé doit être effectuée dans les conditions conformes aux règlements d'hygiène en vigueur avec le matériel nécessaire fourni par l'établissement, conformément aux procédures écrites et mises en place par le CLIN de l'établissement.

Le linge du personnel sera mis au lavage en dehors du linge des hospitalisés.

Toute maladie contagieuse et / ou à déclaration obligatoire devra faire l'objet d'un signalement réglementaire et porté à la connaissance du personnel selon les procédures établies par le CLIN de l'établissement.

# TITRE 11 : CLASSIFICATION

## Article 99    PRINCIPES

Le nouveau système de classification se substitue aux anciennes classifications des conventions collectives énumérées à l'Article 4 " Conventions et accords antérieures ".

Il adopte une méthode de classement se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé et garantit un déroulement de carrière professionnelle minimale au sein de l'entreprise.

### **Article 99.1.    LES FILIERES PROFESSIONNELLES**

Les emplois sont répartis en trois filières professionnelles :

- administrative,
- services généraux, technique et hygiène,
- soignants et concourant aux soins.

### **Article 99.2.    LES POSITIONS**

Les emplois sont répartis au sein de trois positions professionnelles :

- Position I : Employés
- Position II : Techniciens - Agents de Maîtrise
- Position III : Cadres

### **Article 99.3.    LES NIVEAUX**

Chaque position comprend 3 niveaux comptant eux-mêmes 2 groupes A et B.

Le niveau (nature de la qualification) repose sur 4 critères déterminants et communs à l'ensemble du personnel :

- a) La formation initiale dans le métier ou l'expérience professionnelle requise par le poste et acquise par la personne.
- b) Le type d'activité, pouvant être défini comme :
  - ✓ l'objet du travail,
  - ✓ son contenu,
  - ✓ l'étendue des compétences
- c) Le degré d'autonomie :
  - ✓ le degré d'indépendance et le degré d'initiative laissés au titulaire du poste dans l'exercice de sa fonction.

- d) Les responsabilités générales :
- ✓ l'importance du poste dans la distribution, l'organisation et le contrôle du travail des salariés subordonnés, ainsi qu'éventuellement de leur emploi différent en vue d'une amélioration du service.

#### **Article 99.4. LES GROUPES**

Les groupes au sein de chaque niveau sont différenciés par deux critères :

- la complexité et/ou la difficulté du travail à accomplir,
- le degré d'initiative du titulaire du poste.

#### **Article 99.5. LE DEROULEMENT DE CARRIERE PROFESSIONNELLE**

Pour tenir compte de la technicité acquise dans chaque établissement, un déroulement minimal garanti de carrière professionnelle est assuré au sein de chaque niveau et de chaque groupe par un changement de coefficient, déterminé par les grilles de classifications et variant selon l'ancienneté acquise par le salarié.

Lors du recrutement, pour la détermination du coefficient d'emploi, l'ancienneté acquise antérieurement sera prise en compte de la manière suivante :

##### **Article 99.5.1. Reprise d'ancienneté**

En ce qui concerne les salariés nouvellement engagés, il sera tenu compte de 100% des années d'ancienneté en cas d'exercice dans la fonction, dans un ou plusieurs établissements hospitaliers publics et privés, sur présentation de certificats de travail en bonne et due forme remis à l'embauchage

##### **Article 99.5.2. Changement de niveau ou de groupe :**

Le déroulement de carrière garanti est limité aux coefficients du groupe tels que résultant des grilles de classification :

En cas de changement de niveau ou de groupe, le salarié sera reclassé dans ce nouveau niveau ou groupe, au moins au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment.

L'ancienneté dans ce nouveau coefficient sera égale à celle qu'il détenait dans le coefficient précédent.

Les mêmes modalités s'appliqueront en cas de changement de position.

##### **Article 99.5.3. Changement de filière :**

En cas de changement de filière, le salarié sera reclassé dans cette nouvelle filière au coefficient correspondant au nouvel emploi, lequel sera au moins immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment.

L'ancienneté dans ce nouveau coefficient sera égale à celle qu'il détenait dans le coefficient précédent.

## Article 100 GRILLE DE CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS PAR FILIERE

### Article 100.1. FILIERES ADMINISTRATIVES ET SERVICES GENERAUX, TECHNIQUES ET HYGIENE.

#### Article 100.1.1. Position I : Employés

##### Article 100.1.1.1. Définition des niveaux

#### **Niveau 1 : Employé**

Emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié), de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

#### **Niveau 2 : Employé Qualifié**

Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de directives précises.

Les connaissances de base requises correspondent au BEP ou au CAP, ou à un niveau équivalent acquis par formation non diplômante ou par une expérience professionnelle.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

#### **Niveau 3 : Employés Hautement Qualifié**

Emploi requérant :

- soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme,
- soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un Brevet professionnel, niveau IV Education Nationale ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle,
- soit la mise en œuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveau I et II.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

**Article 100.1.1.2. Grille de classement des emplois au sein des différents niveaux**

<b>Position</b>	<b>Niveau</b>	<b>Groupe</b>	<b>Filières administratives et services généraux, techniques et hygiène (coefficient de départ)</b>
<b>I</b>	1 - Employé	A	176
		B	180
	2 - Employé qualifié	A	188
		B	193
	3 - Employé hautement qualifié	A	198
		B	203

**Article 100.1.2. Position II : Techniciens - Agents de Maîtrise****Article 100.1.2.1. Définition des niveaux****Niveau 1 : Technicien**

Emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au plus trois ans dans la spécialité.

**Niveau 2 : Technicien Hautement Qualifié**

Outre les conditions requises par le niveau précédent, le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salarié relevant du niveau employé.

Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire.

Niveau égal ou supérieur au niveau III Education Nationale.

**Niveau 3 : Agent de Maîtrise**

Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités.

Le titulaire du poste peut être amené à exercer de façon permanente, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (relevant de la position III), l'encadrement et l'animation d'un service administratif, général, technique ou hygiène, comprenant des agents relevant de la position I et des niveaux 1 et 2 de la position II, tant au niveau technique que du commandement.



**Article 100.1.2.2. Grille de classement des emplois au sein des différents niveaux**

<b>Position</b>	<b>Niveau</b>	<b>Groupe</b>	<b>Filières administratives et services généraux, techniques et hygiène (coefficient de départ)</b>
<b>II</b>	1 - Technicien	A	220
		B	244
	2 - Technicien hautement qualifié	A	262
		B	272
	3 - Agent de maîtrise	A	274
		B	280

**Article 100.2. FILIERE SOIGNANTE ET CONCOURANT AUX SOINS****Article 100.2.1. Position I : Employés****Article 100.2.1.1. Définition des niveaux****Niveau 1 : Employé**

Emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

**Niveau 2 : Employé Qualifié**

Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de directives précises.

Les connaissances requises sont sanctionnées par un diplôme d'Etat reconnu en matière normative (Cafas, ...) ou lorsque le poste ne l'exige pas, correspondant au BEP ou CAP ou à un niveau équivalent acquis par formation non diplômante ou expérience professionnelle.

Le titulaire du poste doit être capable de transmettre des informations simples au niveau du service.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

**Niveau 3 : Employé Hautement Qualifié**

Emploi requérant la mise en œuvre soit de connaissances complémentaires acquises par une formation non diplômante ou sanctionnée par un diplôme.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

*Article 100.2.1.2. Grille de classement d'emplois au sein des différents niveaux*

Position	Niveau	Groupe	Filière soignante et concourant aux soins (coefficient de départ)
I	1 - Employé	A	176
		B	180
	2 - Employé qualifié	A	200
		B	212
	3 - Employé hautement qualifié	A	220
		B	222

**Article 100.2.2. Position II : Technicien et agent de Maîtrise***Article 100.2.2.1. Définition des niveaux***Niveau 1 : Technicien**

Emploi consistant sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre) à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins trois ans dans la spécialité.

Le titulaire du poste, sous le contrôle de l'autorité médicale, est amené à exécuter des prescriptions médicales et des soins ou à participer, en raison de ses compétences et sur le plan technique, uniquement à la réalisation d'examen ou de traitements médicaux.

**Niveau 2 : Technicien Hautement Qualifié**

Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi exige la mise en œuvre d'une technique ou spécialité complémentaire sanctionnée par un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III Education Nationale.

**Niveau 3 : Agent de Maîtrise**

Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé :

- soit sur le plan médical ou paramédical, par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités,
- soit sur le plan fonctionnel, par l'encadrement (de façon permanente et sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre) et l'animation d'un service comprenant des agents relevant de la Position I et des niveaux 1 et 2 de la Position II tant au niveau technique que du commandement.

Après reclassement, la nomination à ces fonctions pourra être accompagnée d'une formation d'adaptation à l'animation des équipes.

*Article 100.2.2.2. Grille de classement d'emplois au sein des différents niveaux*

Position	Niveau	Groupe	Filière soignante et concourant aux soins (coefficient de départ)
<b>II</b>	1 - Technicien	A	255
		B	280
	2 - Technicien hautement qualifié	A	294
		B	300
	3 - Agent de maîtrise	A	310
		B	317

**Article 101 CONDITIONS DE MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS AU NIVEAU DES ENTREPRISES****Article 101.1. CLASSEMENT DU POSTE AU SEIN DES NIVEAUX ET GROUPES**

C'est le poste tenu qui détermine le niveau d'accueil et le groupe, étant précisé que certains postes nécessitent, sur le plan réglementaire, la mise en œuvre d'un diplôme.

Ainsi, le classement définitif des salariés dans la nouvelle grille de classification nécessite, préalablement, la réalisation des opérations suivantes au niveau de l'entreprise :

- recensement des postes par filières, par positions, par niveaux et par groupes.
- positionnement des postes dans la grille de classification conventionnelle selon les modalités définies dans le tableau de transposition annexé à la Convention collective.
- valider le classement selon les modalités définies ci-après.

## **Article 101.2. DELAI ET CONDITIONS DE MISE EN PLACE**

**Article 101.2.1.** Information et consultation des représentants syndicaux et institutions représentatives.

La nouvelle classification déterminée ci-avant devra être mise en place au sein des établissements concernés dans les 3 mois suivant la date d'effet de la présente convention selon une méthodologie déterminée après concertation avec les délégués syndicaux s'ils existent.

A la suite de cette concertation et avant la mise en place définitive de la grille de classification, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) sera consulté. préalablement à cette consultation, la Direction lui remettra, par écrit, une répartition non nominative de l'ensemble du personnel au sein des différentes positions et niveaux et groupes.

**Article 101.2.2.** Information individuelle

Chaque salarié se verra ensuite notifier par écrit, outre l'appellation de son emploi, la filière, le niveau, le groupe, ainsi que le coefficient final résultant de l'application des définitions ci-dessus.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai maximum de trois mois pour faire valoir tout désaccord éventuel auprès de la direction sur son nouveau classement. Durant ce délai, il pourra demander à être reçu par la Direction de l'établissement et être assisté, lors de cet entretien, par un représentant du personnel élu ou désigné ou éventuellement par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de difficulté persistante, la commission paritaire départementale d'interprétation et de conciliation prévue à l'Article 6 de la présente convention, pourra être saisie.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pourra entraîner, en aucun cas, une diminution des rémunérations mensuelle et/ou annuelle effectives.

## TITRE 12 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres sous réserve des dispositions spécifiques ci-après.

### Article 102 BENEFCIAIRES

Sont considérés comme cadres (position III définie à l'Article 99.2), les salariés qui répondent aux 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.

Les cadres fonctionnels, n'ayant pas reçu délégation d'autorité, peuvent être classés dans cette catégorie par l'employeur en raison des deux premiers critères précédents.

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur le contrat de travail cette qualité de cadre.

### Article 103 CLASSIFICATION DES CADRES

La classification des cadres comporte cinq catégories permettant de prendre en compte au niveau de l'établissement :

- La nature du diplôme ainsi que le niveau de formation requis par le poste et l'expérience professionnelle acquise par le salarié. Le salarié mettant en oeuvre dans le cadre de sa fonction un diplôme relevant du niveau I de l'Education Nationale relève de la catégorie des cadres ;
- L'importance et la diversité des tâches ;
- Le degré de responsabilité, d'autonomie et d'initiative,
- La nature, l'importance et la structure de l'établissement,

#### **CADRE A : coefficient : de 320 à 379**

Cette catégorie concerne les cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres autodidactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement dans la position AM.

**CADRE B : coefficient : de 380 à 424**

Cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence, et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise.

**CADRE C : coefficient : de 425 à 524**

Cette catégorie concerne les cadres qui remplissent les conditions des cadres B, et qui exercent leur autorité sur plusieurs services.

**CADRE SUPERIEUR : coefficient : à partir de 525**

Cette catégorie concerne les cadres exerçant leur fonction avec une délégation écrite acceptée de pouvoir qui engage leur responsabilité dans leur domaine de compétence, et qui coordonnent plusieurs services ou établissements, notamment par l'autorité qu'ils peuvent exercer sur des cadres de catégorie A, B ou C, et sur nombre important d'agents.

**CADRE DIRIGEANT**

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre 1er et aux chapitres préliminaires, 1er et II du Titre II du Livre II du code du travail.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

La délégation de pouvoir suppose compétence et moyens permettant de l'assumer.

**Article 103.1. GRILLE DE CLASSEMENT ET DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE, A L'EXCEPTION DE CERTAINES PROFESSIONS DE SANTE**

CATEGORIE	EMPLOIS	Coefficient minimum et maximum de départ
CADRE A	Attaché de Direction Chef du personnel Chef des services techniques Educateur cadre Gestionnaire économe (50 à 100 lits) IDE cadre – Surveillante Générale Kinésithérapeute cadre Psychologue (Bac + 5)	320 / 379
CADRE B	Directeur financier et/ou administratif Directeur des ressources humaines Directeur de service Directeur correspondant à la définition du cadre B Gestionnaire Econome (100 à 200 lits)	380/424
CADRE C	Directeur correspondant à la définition du cadre C	425/524
CADRE SUPERIEUR	Directeur correspondant à la définition du cadre Supérieur	A partir de 525
CADRE DIRIGEANT	Directeur	

NB : la détermination du coefficient de départ des cadres dans chaque catégorie peut s'effectuer dans une fourchette comprise entre le coefficient minimum et maximum prévu pour chaque catégorie : exemple : un cadre A pourra être classé au coefficient 323 ; son déroulement de carrière s'effectuera à partir de ce coefficient.

**Article 104 DEROULEMENT DE CARRIERE PROFESSIONNELLE**

Le déroulement de carrière des cadres est identique à celui prévu pour les filières administratives et générales du personnel non cadre.

## **Article 105 REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE**

Les cadres bénéficient d'une rémunération annuelle garantie établie dans les mêmes conditions que celle dont bénéficient les salariés non cadres.

## **Article 106 VERIFICATION**

La comparaison du salaire conventionnel avec les rémunérations mensuelles réelles, ou annuelles des cadres se fera dans les mêmes conditions que pour les salariés non cadres.

## **Article 107 PROMOTION**

Lorsqu'un salarié issu de la filière soignante obtiendra par promotion la qualité de cadre, il sera reclassé dans l'une des catégories de cadre.

Son nouveau coefficient devra être au moins immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment, et lui permettre un déroulement de carrière aboutissant dans cette catégorie de cadre à un coefficient de fin de carrière supérieur à celui qui aurait été le sien avant sa promotion.

## **Article 108 CHANGEMENT DE COEFFICIENT**

Lorsqu'un cadre changera de coefficient à l'intérieur de la même catégorie de cadre, il sera reclassé dans cette nouvelle catégorie au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment. L'ancienneté dans ce nouveau coefficient sera égale à celle qu'il détenait dans le coefficient précédent.

## **Article 109 INDEMNITES POUR SUJETIONS SPECIALES**

Les primes et indemnités définies par l'Article 89.1, l'Article 89.2 et l'Article 89.4 de la convention collective sont également applicables aux cadres, sauf s'agissant des médecins, des cadres supérieurs et dirigeants.

## **Article 110 DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINES PROFESSIONS DE SANTE : MEDECINS, PHARMACIENS ET SAGE-FEMMES**

L'exercice de l'activité des professions prévues au présent article se fera dans le respect des règles déontologiques inhérentes à chaque profession, et garanties par les Conseils de l'Ordre compétents.



**Article 110.1. CLASSIFICATION**

Une grille spécifique s'applique pour les médecins, pharmaciens, et sage-femmes salariées qui sont classés de la manière suivante :

<b>CATEGORIE</b>	<b>EMPLOIS</b>	<b>Coefficient minimum et maximum de départ</b>
Sage-Femme	Responsable d'un service de maternité	320
Pharmacien	Pharmacien	425 à 499
	Pharmacien Chef de Service	500 à 525
Médecin	Médecin généraliste, Médecin de Garde ou DIM	425 à 524
	Médecin spécialiste	525 à 590
	Médecin responsable de service	710
	Médecin Chef	760

# **ANNEXE 1 : GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

**Article 1 FILIERE SOIGNANTE ET CONOURANTS AUX SOINS**

	<b>A</b>	<b>B</b>
<b>EMPLOYE</b>	Brancardier (brevet de secouriste) ASH	Ambulancier Auxiliaire de vie Animateur moniteur BAFA Surveillant de baignade
<b>EMPLOYE QUALIFIE</b>	Aide Médico Psychologique Aide soignante qualifiée Auxiliaire Puéricultrice qualifiée	ASQ Bloc et Dialyse
<b>EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE</b>	Préparateur pharmacie	Moniteur éducateur Educateur sportif BEES
<b>TECHNICIEN</b>	IDE Psychomotricien Orthophoniste Ergothérapeute Kinésithérapeute Manipulateur radio Technicien de labo Diététicien Prothésiste – orthésiste Assistante sociale IDE psy Educateur spécialisé DEES Psychologue (bac + 3)	IDE Bloc et Dialyse
<b>TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE</b>	IADE IBODE IDE puéricultrice	Responsable pédagogique
<b>AGENT DE MAITRISE</b>	Sage Femme Kinésithérapeute responsable d'unité	Responsable d'unité de soins

**Article 2 FILIERE GENERALE ET ADMINISTRATIVE**

	<b>A</b>	<b>B</b>
<b>EMPLOYE</b>	ASG – aide cuisinier – chauffeur – ouvrier non qual. – magasinier – manutentionnaire – agent d’entretien – agent de buanderie – plongeur	Agent d’économat Standardiste Veilleur de nuit
<b>EMPLOYE QUALIFIE</b>	Agent comptable	TIM
<b>EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE</b>	Ouvrier qualifié (CAP) : couturière-cuisinier-jardinier-lingère Secrétaire	Ouvrier qualifié (BAC) Secrétaire (BAC)
<b>TECHNICIEN</b>	Facturière Aide comptable diplômé Technicien Chef cuisinier	Technicien (BTS) Secrétaire Médicale
<b>TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE</b>	Secrétaire de Direction	RAQ (avec DU)
<b>AGENT DE MAITRISE</b>	Assistante de Direction Comptable	Responsable de service (facturation – paie – comptabilité – entretien – hôtellerie – restauration – achats)

**Article 3 FILIERE EN VOIE D'EXTINCTION**

	<b>COEF DEPART</b>
<b><u>SOIGNANTE et CONCOURANTS AUX SOINS</u></b>	
AS autorisé	188
Aide préparatrice en pharmacie	
ASQ réanimation	212
ASQ faisant fonction IDE – Aide-Opérateur	222
IDE autorisé	240
<b><u>GENERALE</u></b>	
Lessiveuse – Aide-Lingère	176
<b><u>ADMINISTRATIVE</u></b>	
Opératrice de saisie - Dactylographe	180
Secrétaire à la réception	188
Aide comptable autorisé	198
Caissier	200
Secrétaire médicale autorisée	212
Secrétaire Comptable	244
<b><u>CADRE</u></b>	
Econome	320
Surveillante de soins + de 150 lits	320
Surveillante générale	320

## ANNEXE 2 : DISPOSITIONS PARTICULIERES

### REMUNERATION, INDEMNITES ET PRIMES

#### Article 1 INDEMNITE DIFFERENTIELLE

Lorsqu'en application de la nouvelle classification, après reclassement du salarié, en application de l'article 2 ci-dessus, le nouveau salaire conventionnel de base mensuel est inférieur à l'ancien salaire conventionnel de base mensuel (prime d'ancienneté comprise), est créée une Indemnité Différentielle d'Emploi qui s'ajoute au nouveau salaire mensuel conventionnel.

Son montant est défini par la différence en euro entre le salaire conventionnel en application de l'ancienne grille conventionnelle, et le nouveau salaire conventionnel apprécié à la date d'effet de la nouvelle convention collective.

L'indemnité différentielle fait partie des éléments à inclure dans la comparaison entre le salaire annuel de chaque salarié et la RAG.

Afin que le salarié concerné par l'une de ces situations soit en mesure de vérifier que son salaire réel mensuel à la date d'application de la présente convention correspond bien au salaire mensuel conventionnel ainsi majoré de l'indemnité différentielle, il lui sera remis un document écrit sur lequel sera indiqué, outre son coefficient d'emploi, le montant en euros composant son indemnité différentielle.

#### Article 2 DIFFERENTIEL RAG

La régularisation effectuée en fin d'année en application de l'Article 80 et de l'Article 81 de la présente Convention Collective Départementale sera intitulée « Différentiel RAG ».

#### Article 3 INDEMNITES ET PRIMES CONVENTIONNELLES

##### **Article 3.1. PRIMES INHERENTES A LA FONCTION**

Les primes spécifiques à certains emplois ou fonctions (primes de fonction, caisse, exceptionnelles, primes VEIL,...), tel que ces primes pouvaient résulter de la convention collective antérieure, accords collectifs départementaux et recommandations seront maintenues et feront partie des éléments à inclure dans la comparaison entre le salaire annuel de chaque salarié et la RAG.

##### **Article 3.2. PRIMES D'ANCIENNETE**

Le salaire conventionnel issu de la nouvelle convention collective intégrant expressément l'ancienneté, les primes ayant le même objet, issues des conventions collectives antérieures ou des accords d'entreprises en vigueur jusqu'à la date d'effet de la présente convention sont abrogées.

**Article 3.3. PRIMES DE SUJETIONS**

Les primes de sujétions telles que définies par l'Article 89 de la présente convention remplacent les primes ayant le même objet, issues des conventions collectives antérieures en vigueur jusqu'à la date d'effet de la présente convention.

Elles ne seront pas prises en considération dans le cadre des rémunérations à comparer entre le salaire annuel de chaque salarié et la RAG.

**Article 3.4. PRIME DE FIN D'ANNEE, 13<sup>EME</sup>, PRIME DE VACANCES, .....**

Les primes de fin d'année, 13<sup>ème</sup> mois, primes de vacances, si elles existent au sein de l'établissement seront maintenues et feront partie des éléments à inclure dans la comparaison entre le salaire annuel de chaque salarié et la RAG.

**Article 3.5. INDEMNITES DE SALISSURE**

Les indemnités de salissure si elles existent au sein de l'établissement seront maintenues et feront partie des éléments à inclure dans la comparaison entre le salaire annuel de chaque salarié et la RAG.

**Article 3.6. INDEMNITES DE RISQUES RADIO**

Les indemnités de risques radio, si elles existent au sein de l'établissement seront maintenues et feront partie des éléments à inclure dans la comparaison entre le salaire annuel de chaque salarié et la RAG.

## ANNEXE 3 : TABLEAUX DES COEFFICIENTS

### Article 1 GRILLE FILIERE SOIGNANTE

ANNEES			E-a	E-b	EQ-a	EQ-b	EHQ-a	EHQ-b	T-a	T-b	THQ-a	THQ-b	AM-a	AM-b
0	1	0,00%	176	180	200	212	220	222	255	280	294	300	310	317
1	2	1,34%	178	182	203	215	223	225	258	284	298	304	314	321
2	3	1,34%	181	185	205	218	226	228	262	288	302	308	318	325
3	4	1,34%	183	187	208	221	229	231	265	291	306	312	322	330
4	5	1,34%	185	190	211	223	232	234	269	295	310	316	327	334
5	6	1,34%	188	192	213	226	235	237	272	299	314	320	331	338
6	7	1,20%	190	194	216	229	237	240	275	302	317	324	334	342
7	8	1,20%	192	196	218	231	240	242	278	305	321	327	338	346
8	9	1,20%	194	199	221	234	243	245	281	309	324	331	342	350
9	10	1,20%	196	201	223	236	245	248	284	312	328	335	346	353
10	11	1,00%	198	203	225	239	248	250	287	315	331	338	349	357
11	12	1,00%	200	204	227	241	250	252	289	318	334	341	352	360
12	13	1,00%	202	206	229	243	252	254	292	321	337	344	355	363
13	14	1,00%	203	208	231	245	254	256	295	323	340	347	358	366
14	15	1,00%	205	210	233	247	256	259	297	326	343	350	361	369
15	16	1,00%	207	212	235	249	259	261	300	329	345	353	364	372
16	17	1,00%	209	213	237	251	261	263	302	332	348	356	367	376
17	18	1,00%	210	215	239	253	263	265	305	335	351	359	370	379
18	19	1,00%	212	217	241	255	265	268	307	337	354	362	374	382
19	20	1,00%	214	219	243	258	267	270	310	340	357	365	377	385
20	21	1,00%	216	221	245	260	270	272	312	343	360	368	380	388
21	22	1,00%	217	222	247	262	272	274	315	346	363	371	383	391
22	23	1,00%	219	224	249	264	274	276	317	349	366	374	386	395
23	24	1,00%	221	226	251	266	276	279	320	351	369	377	389	398
24	25	1,00%	223	228	253	268	278	281	323	354	372	380	392	401
25	26	1,00%	224	230	255	270	281	283	325	357	375	383	395	404
26	27	0,70%	226	231	256	272	282	285	327	359	377	385	397	406
27	28	0,70%	227	232	258	273	284	286	329	361	379	387	400	409
28	29	0,70%	228	233	259	275	285	288	330	363	381	389	402	411
29	30	0,70%	229	235	261	276	287	289	332	365	383	391	404	413
30	+	0,70%	231	236	262	278	288	291	334	367	385	393	406	415
		<b>31,00%</b>	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%



**Article 2 GRILLE FILIERE ADMINISTRATIVE ET GENERALE**

ANNEES			E-a	E-b	EQ-a	EQ-b	EHQ-a	EHQ-b	T-a	T-b	THQ-a	THQ-b	AM-a	AM-b
0	1	0,00%	176	180	188	193	198	203	220	244	262	272	274	280
1	2	1,34%	178	182	191	196	201	206	223	247	266	276	278	284
2	3	1,34%	181	185	193	198	203	208	226	251	269	279	281	288
3	4	1,34%	183	187	196	201	206	211	229	254	273	283	285	291
4	5	1,34%	185	190	198	203	209	214	232	257	276	287	289	295
5	6	1,34%	188	192	201	206	211	217	235	260	280	290	292	299
6	7	1,20%	190	194	203	208	214	219	237	263	283	293	296	302
7	8	1,20%	192	196	205	211	216	221	240	266	286	297	299	305
8	9	1,20%	194	199	207	213	218	224	243	269	289	300	302	309
9	10	1,20%	196	201	210	215	221	226	245	272	292	303	306	312
10	11	1,00%	198	203	212	217	223	228	248	275	295	306	308	315
11	12	1,00%	200	204	213	219	225	230	250	277	297	309	311	318
12	13	1,00%	202	206	215	221	227	232	252	279	300	311	314	321
13	14	1,00%	203	208	217	223	229	234	254	282	303	314	316	323
14	15	1,00%	205	210	219	225	231	236	256	284	305	317	319	326
15	16	1,00%	207	212	221	227	233	239	259	287	308	320	322	329
16	17	1,00%	209	213	223	229	235	241	261	289	310	322	325	332
17	18	1,00%	210	215	225	231	237	243	263	292	313	325	327	335
18	19	1,00%	212	217	227	233	239	245	265	294	316	328	330	337
19	20	1,00%	214	219	228	234	241	247	267	296	318	330	333	340
20	21	1,00%	216	221	230	236	243	249	270	299	321	333	336	343
21	22	1,00%	217	222	232	238	245	251	272	301	324	336	338	346
22	23	1,00%	219	224	234	240	247	253	274	304	326	339	341	349
23	24	1,00%	221	226	236	242	248	255	276	306	329	341	344	351
24	25	1,00%	223	228	238	244	250	257	278	309	331	344	347	354
25	26	1,00%	224	230	240	246	252	259	281	311	334	347	349	357
26	27	0,70%	226	231	241	247	254	260	282	313	336	349	351	359
27	28	0,70%	227	232	242	249	255	262	284	315	338	351	353	361
28	29	0,70%	228	233	244	250	257	263	285	316	340	353	355	363
29	30	0,70%	229	235	245	251	258	265	287	318	341	354	357	365
30	+	0,70%	231	236	246	253	259	266	288	320	343	356	359	367
		<b>31,00%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>

**Article 3 GRILLE FILIERE CADRE ET MEDICALE**

ANNEES		CADRES				Sage femme resp. et Cadre santé ND	PHARMACIEN		MEDECIN				
		A	B	C	SUP		Pharmacie n	Chef Service	Généraliste	Spécialiste	Resp. Service	Méd. Chef	
0	1	0,00%	320	380	425	525	320	425	500	425	525	710	760
1	2	1,34%	324	385	431	532	324	431	507	431	532	720	770
2	3	1,34%	329	390	436	539	329	436	513	436	539	729	780
3	4	1,34%	333	395	442	546	333	442	520	442	546	739	791
4	5	1,34%	337	400	448	553	337	448	527	448	553	748	801
5	6	1,34%	341	405	453	560	341	453	534	453	560	758	811
6	7	1,20%	345	410	459	566	345	459	540	459	566	766	820
7	8	1,20%	349	415	464	573	349	464	546	464	573	775	829
8	9	1,20%	353	419	469	579	353	469	552	469	579	783	838
9	10	1,20%	357	424	474	585	357	474	558	474	585	792	847
10	11	1,00%	360	428	478	591	360	478	563	478	591	799	855
11	12	1,00%	363	431	482	596	363	482	568	482	596	806	863
12	13	1,00%	366	435	487	601	366	487	573	487	601	813	870
13	14	1,00%	370	439	491	606	370	491	578	491	606	820	878
14	15	1,00%	373	443	495	612	373	495	583	495	612	827	885
15	16	1,00%	376	447	499	617	376	499	588	499	617	834	893
16	17	1,00%	379	450	504	622	379	504	593	504	622	841	901
17	18	1,00%	382	454	508	627	382	508	598	508	627	848	908
18	19	1,00%	386	458	512	633	386	512	603	512	633	856	916
19	20	1,00%	389	462	516	638	389	516	608	516	638	863	923
20	21	1,00%	392	466	521	643	392	521	613	521	643	870	931
21	22	1,00%	395	469	525	648	395	525	618	525	648	877	939
22	23	1,00%	398	473	529	654	398	529	623	529	654	884	946
23	24	1,00%	402	477	533	659	402	533	628	533	659	891	954
24	25	1,00%	405	481	538	664	405	538	633	538	664	898	961
25	26	1,00%	408	485	542	669	408	542	638	542	669	905	969
26	27	0,70%	410	487	545	673	410	545	641	545	673	910	974
27	28	0,70%	412	490	548	677	412	548	645	548	677	915	980
28	29	0,70%	415	492	551	680	415	551	648	551	680	920	985
29	30	0,70%	417	495	554	684	417	554	652	554	684	925	990
30	+	0,70%	419	498	557	688	419	557	655	557	688	930	996
		31%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%

**Article 4 GRILLE EMPLOIS EN EXTINCTION**

Années		Filière Soignante				Filière Générale	Filière Administrative						Cadre	
		AS Autorisé Aide-prépa	ASQ Réa	ASQ ff IDE - Aide Opérateur	IDE Autorisé	Lessiveuse Aide-Lingère	Opératrice de Saisie - Dactylo.	Secrétaire à la Réception	Aide Comptable autorisé	Caissier	Secrétaire Méd Autorisé	Secrétaire Comptable	Econome Surveillant + 150 lits	
0	1	0,00%	188	212	222	240	176	180	188	198	200	212	244	320
1	2	1,34%	191	215	225	243	178	182	191	201	203	215	247	324
2	3	1,34%	193	218	228	246	181	185	193	203	205	218	251	329
3	4	1,34%	196	221	231	250	183	187	196	206	208	221	254	333
4	5	1,34%	198	223	234	253	185	190	198	209	211	223	257	337
5	6	1,34%	201	226	237	256	188	192	201	211	213	226	260	341
6	7	1,20%	203	229	240	259	190	194	203	214	216	229	263	345
7	8	1,20%	205	231	242	262	192	196	205	216	218	231	266	349
8	9	1,20%	207	234	245	265	194	199	207	218	221	234	269	353
9	10	1,20%	210	236	248	268	196	201	210	221	223	236	272	357
10	11	1,00%	212	239	250	270	198	203	212	223	225	239	275	360
11	12	1,00%	213	241	252	272	200	204	213	225	227	241	277	363
12	13	1,00%	215	243	254	275	202	206	215	227	229	243	279	366
13	14	1,00%	217	245	256	277	203	208	217	229	231	245	282	370
14	15	1,00%	219	247	259	280	205	210	219	231	233	247	284	373
15	16	1,00%	221	249	261	282	207	212	221	233	235	249	287	376
16	17	1,00%	223	251	263	284	209	213	223	235	237	251	289	379
17	18	1,00%	225	253	265	287	210	215	225	237	239	253	292	382
18	19	1,00%	227	255	268	289	212	217	227	239	241	255	294	386
19	20	1,00%	228	258	270	292	214	219	228	241	243	258	296	389
20	21	1,00%	230	260	272	294	216	221	230	243	245	260	299	392
21	22	1,00%	232	262	274	296	217	222	232	245	247	262	301	395
22	23	1,00%	234	264	276	299	219	224	234	247	249	264	304	398
23	24	1,00%	236	266	279	301	221	226	236	248	251	266	306	402
24	25	1,00%	238	268	281	304	223	228	238	250	253	268	309	405
25	26	1,00%	240	270	283	306	224	230	240	252	255	270	311	408
26	27	0,70%	241	272	285	308	226	231	241	254	256	272	313	410
27	28	0,70%	242	273	286	309	227	232	242	255	258	273	315	412
28	29	0,70%	244	275	288	311	228	233	244	257	259	275	316	415
29	30	0,70%	245	276	289	313	229	235	245	258	261	276	318	417
30	+	0,70%	246	278	291	314	231	236	246	259	262	278	320	419
		31%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%

## ANNEXE 4 : GRILLE DE TRANSPOSITION DES EMPLOIS ET DES CLASSIFICATIONS

NIV .	Emplois Conv. 1994	Coef.	Filière	Emplois	Niveau	Coef.
I	ASH –Agent de sce hosp. ASG – Agent sces géné. (magasinier-manutentionnaire- agent d'entretien-plongeur- lessiveuse) Aide lingère	173	Soignante	ASH	Ea	176
			Générale	ASG - Aide cuisinier - plongeur Agent d'entretien affecté aux poubelles - Agent de buanderie - Manutentionnaire	Ea	176
				Lessiveuse - Aide Lingère	Extinction	176
II	Chauffeur Ouvrier d'entretien Brancardier (brevet secouriste)	173	Soignante	Brancardier (Brevet de secouriste)	Ea	176
			Générale	Chauffeur - Ouvrier non qualifié	Ea	176
III	Agent d'Economat Veilleur de nuit Opérateur de saisie Dactylographe	176	Administrative	Agent d'économat Standardiste Dactylographe Opératrice de Saisie	Eb	180
			Générale	Veilleur de nuit	Extinction	180
IV	Secrétaire réception AS Autorisé Aide prép. Pharmacie	186	Soignante	AS autorisé Aide prép. Pharmacie	Extinction	188
			Administrative	Secrétaire réception	Extinction	188
V	Ouvrier qualifié (CAP) Couturière qualifiée Cuisinier diplômé Aide comptable Secrétaire	196	Administrative	Aide comptable autorisé Secrétaire	Extinction EHQa	198 198
			Générale	Ouvrier qual. – Couturière – Lingère Cuisinier CAP	EHQa	198
VI	ASQ APQ Caissier	199	Soignante	ASQ - APQ	EQa	200
			Administrative	Caissier	Extinction	200
VII	ASQ hémodialyse- Réa Secrétaire Méd Autorisée	212	Soignante	ASQ Hémodialyse ASQ Réanimation	EQb Extinction	212 212
			Administrative	Secrétaire méd.Auto	Extinction	212
VIII	Chef cuisinier Facturière Aide comptable diplômé ASQ ff d'Infirmier Préparateur pharmacie	217	Soignante	Préparateur pharmacie ASQ ff d'infirmier	EHQa Extinction	217 222
			Administrative	Facturière Aide comptable diplômé	Ta	220
			Générale	Chef Cuisinier	Ta	220
IX	IDE ou autorisé Manipulateur Radio DE-BTS ou Auto. Secrétaire médicale dip. Secrétaire comptable	240	Soignante	IDE autorisé	Extinction	240
				Manipulateur Radio	Ta	255
			Administrative	Secrétaire médicale diplômé	Tb	244
Secrétaire comptable	Extinction	244				
X	Comptable Secrétaire de Direction	262	Administrative	Comptable	AMa	274
				Secrétaire de Direction	THQa	262
XI	IDE non spé. Travaillant en Bloc-Réa-Hémod.	277	Soignante	IDE Bloc – Hémod	T b	280
XII	IDE spécialisé IDE Puéricultrice Surveillant Sces de soins	292	Soignante	IBODE – IADE – IDE Puéricultrice	THQ a	294
XIII	Sage Femme	307	Soignante	Sage Femme	AM a	310
XIV	Chef du Personnel Surveillant Ets + 150 lits Surveillant Général dip. Econome Gestionnaire Econome (50-100 lits)	307	Cadre	Chef du Personnel Gestionnaire Econome (50 à 100 lits) Surveillant Général Diplômé	Cadre A	320
				Surveillants+150 lits Econome	Extinction	320
XV	Chef comptable	337	Cadre	Chef comptable	Cadre A	320
XVI	Gestionnaire économe (100- 200 lits et plus)	357	Cadre	Gestionnaire économe (100 - 200 lits)	Cadre B	380
XVII	Directeur	497	Cadre	Directeur	Cadre C ou Sup	

## **ANNEXE 5 : GRILLES DE SALAIRES, R.A.G.**

**Article 1 DEROULEMENT DE CARRIERE FILIERE SOIGNANTE**

**FILLIERE SOIGNANTE**

Valeur du Point pour Euros : 7,34

Valeur de la RAG : 9,5%

Années	E - a			E - b			EQ-a			EQ - b		
	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG
0	176	1 291,84	16 974,78	180	1 321,20	17 360,57	200	1 468,00	19 289,52	212	1 556,08	20 446,89
1	178	1 306,52	17 167,67	182	1 335,88	17 553,46	203	1 490,02	19 578,86	215	1 578,10	20 736,23
2	181	1 328,54	17 457,02	185	1 357,90	17 842,81	205	1 504,70	19 771,76	218	1 600,12	21 025,58
3	183	1 343,22	17 649,91	187	1 372,58	18 035,70	208	1 526,72	20 061,10	221	1 622,14	21 314,92
4	185	1 357,90	17 842,81	190	1 394,60	18 325,04	211	1 548,74	20 350,44	223	1 636,82	21 507,81
5	188	1 379,92	18 132,15	192	1 409,28	18 517,94	213	1 563,42	20 543,34	226	1 658,84	21 797,16
6	190	1 394,60	18 325,04	194	1 423,96	18 710,83	216	1 585,44	20 832,68	229	1 680,86	22 086,50
7	192	1 409,28	18 517,94	196	1 438,64	18 903,73	218	1 600,12	21 025,58	231	1 695,54	22 279,40
8	194	1 423,96	18 710,83	199	1 460,66	19 193,07	221	1 622,14	21 314,92	234	1 717,56	22 568,74
9	196	1 438,64	18 903,73	201	1 475,34	19 385,97	223	1 636,82	21 507,81	236	1 732,24	22 761,63
10	198	1 453,32	19 096,62	203	1 490,02	19 578,86	225	1 651,50	21 700,71	239	1 754,26	23 050,98
11	200	1 468,00	19 289,52	204	1 497,36	19 675,31	227	1 666,18	21 893,61	241	1 768,94	23 243,87
12	202	1 482,68	19 482,42	206	1 512,04	19 868,21	229	1 680,86	22 086,50	243	1 783,62	23 436,77
13	203	1 490,02	19 578,86	208	1 526,72	20 061,10	231	1 695,54	22 279,40	245	1 798,30	23 629,66
14	205	1 504,70	19 771,76	210	1 541,40	20 254,00	233	1 710,22	22 472,29	247	1 812,98	23 822,56
15	207	1 519,38	19 964,65	212	1 556,08	20 446,89	235	1 724,90	22 665,19	249	1 827,66	24 015,45
16	209	1 534,06	20 157,55	213	1 563,42	20 543,34	237	1 739,58	22 858,08	251	1 842,34	24 208,35
17	210	1 541,40	20 254,00	215	1 578,10	20 736,23	239	1 754,26	23 050,98	253	1 857,02	24 401,24
18	212	1 556,08	20 446,89	217	1 592,78	20 929,13	241	1 768,94	23 243,87	255	1 871,70	24 594,14
19	214	1 570,76	20 639,79	219	1 607,46	21 122,02	243	1 783,62	23 436,77	258	1 893,72	24 883,48
20	216	1 585,44	20 832,68	221	1 622,14	21 314,92	245	1 798,30	23 629,66	260	1 908,40	25 076,38
21	217	1 592,78	20 929,13	222	1 629,48	21 411,37	247	1 812,98	23 822,56	262	1 923,08	25 269,27
22	219	1 607,46	21 122,02	224	1 644,16	21 604,26	249	1 827,66	24 015,45	264	1 937,76	25 462,17
23	221	1 622,14	21 314,92	226	1 658,84	21 797,16	251	1 842,34	24 208,35	266	1 952,44	25 655,06
24	223	1 636,82	21 507,81	228	1 673,52	21 990,05	253	1 857,02	24 401,24	268	1 967,12	25 847,96
25	224	1 644,16	21 604,26	230	1 688,20	22 182,95	255	1 871,70	24 594,14	270	1 981,80	26 040,85
26	226	1 658,84	21 797,16	231	1 695,54	22 279,40	256	1 879,04	24 690,59	272	1 996,48	26 233,75
27	227	1 666,18	21 893,61	232	1 702,88	22 375,84	258	1 893,72	24 883,48	273	2 003,82	26 330,19
28	228	1 673,52	21 990,05	233	1 710,22	22 472,29	259	1 901,06	24 979,93	275	2 018,50	26 523,09
29	229	1 680,86	22 086,50	235	1 724,90	22 665,19	261	1 915,74	25 172,82	276	2 025,84	26 619,54
30	231	1 695,54	22 279,40	236	1 732,24	22 761,63	262	1 923,08	25 269,27	278	2 040,52	26 812,43

**FILLIERE SOIGNANTE**

Valeur du Point pour Euros : 7,34

Valeur de la RAG : 9,5%

Années	EHQ-a			EHQ - b			T - a			T - b		
	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG
0	220	1 614,80	21 218,47	222	1 629,48	21 411,37	255	1 871,70	24 594,14	280	2 055,20	27 005,33
1	223	1 636,82	21 507,81	225	1 651,50	21 700,71	258	1 893,72	24 883,48	284	2 084,56	27 391,12
2	226	1 658,84	21 797,16	228	1 673,52	21 990,05	262	1 923,08	25 269,27	288	2 113,92	27 776,91
3	229	1 680,86	22 086,50	231	1 695,54	22 279,40	265	1 945,10	25 558,61	291	2 135,94	28 066,25
4	232	1 702,88	22 375,84	234	1 717,56	22 568,74	269	1 974,46	25 944,40	295	2 165,30	28 452,04
5	235	1 724,90	22 665,19	237	1 739,58	22 858,08	272	1 996,48	26 233,75	299	2 194,66	28 837,83
6	237	1 739,58	22 858,08	240	1 761,60	23 147,42	275	2 018,50	26 523,09	302	2 216,68	29 127,18
7	240	1 761,60	23 147,42	242	1 776,28	23 340,32	278	2 040,52	26 812,43	305	2 238,70	29 416,52
8	243	1 783,62	23 436,77	245	1 798,30	23 629,66	281	2 062,54	27 101,78	309	2 268,06	29 802,31
9	245	1 798,30	23 629,66	248	1 820,32	23 919,00	284	2 084,56	27 391,12	312	2 290,08	30 091,65
10	248	1 820,32	23 919,00	250	1 835,00	24 111,90	287	2 106,58	27 680,46	315	2 312,10	30 380,99
11	250	1 835,00	24 111,90	252	1 849,68	24 304,80	289	2 121,26	27 873,36	318	2 334,12	30 670,34
12	252	1 849,68	24 304,80	254	1 864,36	24 497,69	292	2 143,28	28 162,70	321	2 356,14	30 959,68
13	254	1 864,36	24 497,69	256	1 879,04	24 690,59	295	2 165,30	28 452,04	323	2 370,82	31 152,57
14	256	1 879,04	24 690,59	259	1 901,06	24 979,93	297	2 179,98	28 644,94	326	2 392,84	31 441,92
15	259	1 901,06	24 979,93	261	1 915,74	25 172,82	300	2 202,00	28 934,28	329	2 414,86	31 731,26
16	261	1 915,74	25 172,82	263	1 930,42	25 365,72	302	2 216,68	29 127,18	332	2 436,88	32 020,60
17	263	1 930,42	25 365,72	265	1 945,10	25 558,61	305	2 238,70	29 416,52	335	2 458,90	32 309,95
18	265	1 945,10	25 558,61	268	1 967,12	25 847,96	307	2 253,38	29 609,41	337	2 473,58	32 502,84
19	267	1 959,78	25 751,51	270	1 981,80	26 040,85	310	2 275,40	29 898,76	340	2 495,60	32 792,18
20	270	1 981,80	26 040,85	272	1 996,48	26 233,75	312	2 290,08	30 091,65	343	2 517,62	33 081,53
21	272	1 996,48	26 233,75	274	2 011,16	26 426,64	315	2 312,10	30 380,99	346	2 539,64	33 370,87
22	274	2 011,16	26 426,64	276	2 025,84	26 619,54	317	2 326,78	30 573,89	349	2 561,66	33 660,21
23	276	2 025,84	26 619,54	279	2 047,86	26 908,88	320	2 348,80	30 863,23	351	2 576,34	33 853,11
24	278	2 040,52	26 812,43	281	2 062,54	27 101,78	323	2 370,82	31 152,57	354	2 598,36	34 142,45
25	281	2 062,54	27 101,78	283	2 077,22	27 294,67	325	2 385,50	31 345,47	357	2 620,38	34 431,79
26	282	2 069,88	27 198,22	285	2 091,90	27 487,57	327	2 400,18	31 538,37	359	2 635,06	34 624,69
27	284	2 084,56	27 391,12	286	2 099,24	27 584,01	329	2 414,86	31 731,26	361	2 649,74	34 817,58
28	285	2 091,90	27 487,57	288	2 113,92	27 776,91	330	2 422,20	31 827,71	363	2 664,42	35 010,48
29	287	2 106,58	27 680,46	289	2 121,26	27 873,36	332	2 436,88	32 020,60	365	2 679,10	35 203,37
30	288	2 113,92	27 776,91	291	2 135,94	28 066,25	334	2 451,56	32 213,50	367	2 693,78	35 396,27



**FILLIERE SOIGNANTE**

Valeur du Point pour Euros : 7,34

Valeur de la RAG : 9,5%

Années	THQ - a			THQ - b			AM - a			AM - b		
	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG
0	294	2 157,96	28 355,59	300	2 202,00	28 934,28	310	2 275,40	29 898,76	317	2 326,78	30 573,89
1	298	2 187,32	28 741,38	304	2 231,36	29 320,07	314	2 304,76	30 284,55	321	2 356,14	30 959,68
2	302	2 216,68	29 127,18	308	2 260,72	29 705,86	318	2 334,12	30 670,34	325	2 385,50	31 345,47
3	306	2 246,04	29 512,97	312	2 290,08	30 091,65	322	2 363,48	31 056,13	330	2 422,20	31 827,71
4	310	2 275,40	29 898,76	316	2 319,44	30 477,44	327	2 400,18	31 538,37	334	2 451,56	32 213,50
5	314	2 304,76	30 284,55	320	2 348,80	30 863,23	331	2 429,54	31 924,16	338	2 480,92	32 599,29
6	317	2 326,78	30 573,89	324	2 378,16	31 249,02	334	2 451,56	32 213,50	342	2 510,28	32 985,08
7	321	2 356,14	30 959,68	327	2 400,18	31 538,37	338	2 480,92	32 599,29	346	2 539,64	33 370,87
8	324	2 378,16	31 249,02	331	2 429,54	31 924,16	342	2 510,28	32 985,08	350	2 569,00	33 756,66
9	328	2 407,52	31 634,81	335	2 458,90	32 309,95	346	2 539,64	33 370,87	353	2 591,02	34 046,00
10	331	2 429,54	31 924,16	338	2 480,92	32 599,29	349	2 561,66	33 660,21	357	2 620,38	34 431,79
11	334	2 451,56	32 213,50	341	2 502,94	32 888,63	352	2 583,68	33 949,56	360	2 642,40	34 721,14
12	337	2 473,58	32 502,84	344	2 524,96	33 177,97	355	2 605,70	34 238,90	363	2 664,42	35 010,48
13	340	2 495,60	32 792,18	347	2 546,98	33 467,32	358	2 627,72	34 528,24	366	2 686,44	35 299,82
14	343	2 517,62	33 081,53	350	2 569,00	33 756,66	361	2 649,74	34 817,58	369	2 708,46	35 589,16
15	345	2 532,30	33 274,42	353	2 591,02	34 046,00	364	2 671,76	35 106,93	372	2 730,48	35 878,51
16	348	2 554,32	33 563,76	356	2 613,04	34 335,35	367	2 693,78	35 396,27	376	2 759,84	36 264,30
17	351	2 576,34	33 853,11	359	2 635,06	34 624,69	370	2 715,80	35 685,61	379	2 781,86	36 553,64
18	354	2 598,36	34 142,45	362	2 657,08	34 914,03	374	2 745,16	36 071,40	382	2 803,88	36 842,98
19	357	2 620,38	34 431,79	365	2 679,10	35 203,37	377	2 767,18	36 360,75	385	2 825,90	37 132,33
20	360	2 642,40	34 721,14	368	2 701,12	35 492,72	380	2 789,20	36 650,09	388	2 847,92	37 421,67
21	363	2 664,42	35 010,48	371	2 723,14	35 782,06	383	2 811,22	36 939,43	391	2 869,94	37 711,01
22	366	2 686,44	35 299,82	374	2 745,16	36 071,40	386	2 833,24	37 228,77	395	2 899,30	38 096,80
23	369	2 708,46	35 589,16	377	2 767,18	36 360,75	389	2 855,26	37 518,12	398	2 921,32	38 386,14
24	372	2 730,48	35 878,51	380	2 789,20	36 650,09	392	2 877,28	37 807,46	401	2 943,34	38 675,49
25	375	2 752,50	36 167,85	383	2 811,22	36 939,43	395	2 899,30	38 096,80	404	2 965,36	38 964,83
26	377	2 767,18	36 360,75	385	2 825,90	37 132,33	397	2 913,98	38 289,70	406	2 980,04	39 157,73
27	379	2 781,86	36 553,64	387	2 840,58	37 325,22	400	2 936,00	38 579,04	409	3 002,06	39 447,07
28	381	2 796,54	36 746,54	389	2 855,26	37 518,12	402	2 950,68	38 771,94	411	3 016,74	39 639,96
29	383	2 811,22	36 939,43	391	2 869,94	37 711,01	404	2 965,36	38 964,83	413	3 031,42	39 832,86
30	385	2 825,90	37 132,33	393	2 884,62	37 903,91	406	2 980,04	39 157,73	415	3 046,10	40 025,75

**Article 2 DEROULEMENT DE CARRIERE FILIERE NON-SOIGNANTE**

**FILLIERE NON SOIGNANTE**

Valeur du Point pour Euros : 7,34

Valeur de la RAG : 9,5%

Années	E - a			E - b			EQ-a			EQ - b		
	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG
0	176	1 291,84	16 974,78	180	1 321,20	17 360,57	188	1 379,92	18 132,15	193	1 416,62	18 614,39
1	178	1 306,52	17 167,67	182	1 335,88	17 553,46	191	1 401,94	18 421,49	196	1 438,64	18 903,73
2	181	1 328,54	17 457,02	185	1 357,90	17 842,81	193	1 416,62	18 614,39	198	1 453,32	19 096,62
3	183	1 343,22	17 649,91	187	1 372,58	18 035,70	196	1 438,64	18 903,73	201	1 475,34	19 385,97
4	185	1 357,90	17 842,81	190	1 394,60	18 325,04	198	1 453,32	19 096,62	203	1 490,02	19 578,86
5	188	1 379,92	18 132,15	192	1 409,28	18 517,94	201	1 475,34	19 385,97	206	1 512,04	19 868,21
6	190	1 394,60	18 325,04	194	1 423,96	18 710,83	203	1 490,02	19 578,86	208	1 526,72	20 061,10
7	192	1 409,28	18 517,94	196	1 438,64	18 903,73	205	1 504,70	19 771,76	211	1 548,74	20 350,44
8	194	1 423,96	18 710,83	199	1 460,66	19 193,07	207	1 519,38	19 964,65	213	1 563,42	20 543,34
9	196	1 438,64	18 903,73	201	1 475,34	19 385,97	210	1 541,40	20 254,00	215	1 578,10	20 736,23
10	198	1 453,32	19 096,62	203	1 490,02	19 578,86	212	1 556,08	20 446,89	217	1 592,78	20 929,13
11	200	1 468,00	19 289,52	204	1 497,36	19 675,31	213	1 563,42	20 543,34	219	1 607,46	21 122,02
12	202	1 482,68	19 482,42	206	1 512,04	19 868,21	215	1 578,10	20 736,23	221	1 622,14	21 314,92
13	203	1 490,02	19 578,86	208	1 526,72	20 061,10	217	1 592,78	20 929,13	223	1 636,82	21 507,81
14	205	1 504,70	19 771,76	210	1 541,40	20 254,00	219	1 607,46	21 122,02	225	1 651,50	21 700,71
15	207	1 519,38	19 964,65	212	1 556,08	20 446,89	221	1 622,14	21 314,92	227	1 666,18	21 893,61
16	209	1 534,06	20 157,55	213	1 563,42	20 543,34	223	1 636,82	21 507,81	229	1 680,86	22 086,50
17	210	1 541,40	20 254,00	215	1 578,10	20 736,23	225	1 651,50	21 700,71	231	1 695,54	22 279,40
18	212	1 556,08	20 446,89	217	1 592,78	20 929,13	227	1 666,18	21 893,61	233	1 710,22	22 472,29
19	214	1 570,76	20 639,79	219	1 607,46	21 122,02	228	1 673,52	21 990,05	234	1 717,56	22 568,74
20	216	1 585,44	20 832,68	221	1 622,14	21 314,92	230	1 688,20	22 182,95	236	1 732,24	22 761,63
21	217	1 592,78	20 929,13	222	1 629,48	21 411,37	232	1 702,88	22 375,84	238	1 746,92	22 954,53
22	219	1 607,46	21 122,02	224	1 644,16	21 604,26	234	1 717,56	22 568,74	240	1 761,60	23 147,42
23	221	1 622,14	21 314,92	226	1 658,84	21 797,16	236	1 732,24	22 761,63	242	1 776,28	23 340,32
24	223	1 636,82	21 507,81	228	1 673,52	21 990,05	238	1 746,92	22 954,53	244	1 790,96	23 533,21
25	224	1 644,16	21 604,26	230	1 688,20	22 182,95	240	1 761,60	23 147,42	246	1 805,64	23 726,11
26	226	1 658,84	21 797,16	231	1 695,54	22 279,40	241	1 768,94	23 243,87	247	1 812,98	23 822,56
27	227	1 666,18	21 893,61	232	1 702,88	22 375,84	242	1 776,28	23 340,32	249	1 827,66	24 015,45
28	228	1 673,52	21 990,05	233	1 710,22	22 472,29	244	1 790,96	23 533,21	250	1 835,00	24 111,90
29	229	1 680,86	22 086,50	235	1 724,90	22 665,19	245	1 798,30	23 629,66	251	1 842,34	24 208,35
30	231	1 695,54	22 279,40	236	1 732,24	22 761,63	246	1 805,64	23 726,11	253	1 857,02	24 401,24

**FILLIERE NON SOIGNANTE**

Valeur du Point pour Euros : 7,34

Valeur de la RAG : 9,5%

Années	EHQ-a			EHQ - b			T - a			T - b		
	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG
0	198	1 453,32	19 096,62	203	1 490,02	19 578,86	220	1 614,80	21 218,47	244	1 790,96	23 533,21
1	201	1 475,34	19 385,97	206	1 512,04	19 868,21	223	1 636,82	21 507,81	247	1 812,98	23 822,56
2	203	1 490,02	19 578,86	208	1 526,72	20 061,10	226	1 658,84	21 797,16	251	1 842,34	24 208,35
3	206	1 512,04	19 868,21	211	1 548,74	20 350,44	229	1 680,36	22 086,50	254	1 864,36	24 497,69
4	209	1 534,06	20 157,55	214	1 570,76	20 639,79	232	1 702,88	22 375,84	257	1 886,38	24 787,03
5	211	1 548,74	20 350,44	217	1 592,78	20 929,13	235	1 724,90	22 665,19	260	1 908,40	25 076,38
6	214	1 570,76	20 639,79	219	1 607,46	21 122,02	237	1 739,58	22 858,08	263	1 930,42	25 365,72
7	216	1 585,44	20 832,68	221	1 622,14	21 314,92	240	1 761,60	23 147,42	266	1 952,44	25 655,06
8	218	1 600,12	21 025,58	224	1 644,16	21 604,26	243	1 783,62	23 436,77	269	1 974,46	25 944,40
9	221	1 622,14	21 314,92	226	1 658,84	21 797,16	245	1 798,30	23 629,66	272	1 996,48	26 233,75
10	223	1 636,82	21 507,81	228	1 673,52	21 990,05	248	1 820,32	23 919,00	275	2 018,50	26 523,09
11	225	1 651,50	21 700,71	230	1 688,20	22 182,95	250	1 835,00	24 111,90	277	2 033,18	26 715,99
12	227	1 666,18	21 893,61	232	1 702,88	22 375,84	252	1 849,68	24 304,80	279	2 047,86	26 908,88
13	229	1 680,86	22 086,50	234	1 717,56	22 568,74	254	1 864,36	24 497,69	282	2 069,88	27 198,22
14	231	1 695,54	22 279,40	236	1 732,24	22 761,63	256	1 879,04	24 690,59	284	2 084,56	27 391,12
15	233	1 710,22	22 472,29	239	1 754,26	23 050,98	259	1 901,06	24 979,93	287	2 106,58	27 680,46
16	235	1 724,90	22 665,19	241	1 768,94	23 243,87	261	1 915,74	25 172,82	289	2 121,26	27 873,36
17	237	1 739,58	22 858,08	243	1 783,62	23 436,77	263	1 930,42	25 365,72	292	2 143,28	28 162,70
18	239	1 754,26	23 050,98	245	1 798,30	23 629,66	265	1 945,10	25 558,61	294	2 157,96	28 355,59
19	241	1 768,94	23 243,87	247	1 812,98	23 822,56	267	1 959,78	25 751,51	296	2 172,64	28 548,49
20	243	1 783,62	23 436,77	249	1 827,66	24 015,45	270	1 981,80	26 040,85	299	2 194,66	28 837,83
21	245	1 798,30	23 629,66	251	1 842,34	24 208,35	272	1 996,48	26 233,75	301	2 209,34	29 030,73
22	247	1 812,98	23 822,56	253	1 857,02	24 401,24	274	2 011,16	26 426,64	304	2 231,36	29 320,07
23	248	1 820,32	23 919,00	255	1 871,70	24 594,14	276	2 025,84	26 619,54	306	2 246,04	29 512,97
24	250	1 835,00	24 111,90	257	1 886,38	24 787,03	278	2 040,52	26 812,43	309	2 268,06	29 802,31
25	252	1 849,68	24 304,80	259	1 901,06	24 979,93	281	2 062,54	27 101,78	311	2 282,74	29 995,20
26	254	1 864,36	24 497,69	260	1 908,40	25 076,38	282	2 069,88	27 198,22	313	2 297,42	30 188,10
27	255	1 871,70	24 594,14	262	1 923,08	25 269,27	284	2 084,56	27 391,12	315	2 312,10	30 380,99
28	257	1 886,38	24 787,03	263	1 930,42	25 365,72	285	2 091,90	27 487,57	316	2 319,44	30 477,44
29	258	1 893,72	24 883,48	265	1 945,10	25 558,61	287	2 106,58	27 680,46	318	2 334,12	30 670,34
30	259	1 901,06	24 979,93	266	1 952,44	25 655,06	288	2 113,92	27 776,91	320	2 348,80	30 863,23

**FILLIERE NON SOIGNANTE**

Valeur du Point pour Euros : 7,34

Valeur de la RAG : 9,5%

Années	THQ - a			THQ - b			AM - a			AM - b		
	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG	Coef	saalaire mensuel	RAG
0	262	1 923,08	25 269,27	272	1 996,48	26 233,75	274	2 011,16	26 426,64	280	2 055,20	27 005,33
1	266	1 952,44	25 655,06	276	2 025,84	26 619,54	278	2 040,52	26 812,43	284	2 084,56	27 391,12
2	269	1 974,46	25 944,40	279	2 047,86	26 908,88	281	2 062,54	27 101,78	288	2 113,92	27 776,91
3	273	2 003,82	26 330,19	283	2 077,22	27 294,67	285	2 091,90	27 487,57	291	2 135,94	28 066,25
4	276	2 025,84	26 619,54	287	2 106,58	27 680,46	289	2 121,26	27 873,36	295	2 165,30	28 452,04
5	280	2 055,20	27 005,33	290	2 128,60	27 969,80	292	2 143,28	28 162,70	299	2 194,66	28 837,83
6	283	2 077,22	27 294,67	293	2 150,62	28 259,15	296	2 172,64	28 548,49	302	2 216,68	29 127,18
7	286	2 099,24	27 584,01	297	2 179,98	28 644,94	299	2 194,66	28 837,83	305	2 238,70	29 416,52
8	289	2 121,26	27 873,36	300	2 202,00	28 934,28	302	2 216,68	29 127,18	309	2 268,06	29 802,31
9	292	2 143,28	28 162,70	303	2 224,02	29 223,62	306	2 246,04	29 512,97	312	2 290,08	30 091,65
10	295	2 165,30	28 452,04	306	2 246,04	29 512,97	308	2 260,72	29 705,86	315	2 312,10	30 380,99
11	297	2 179,98	28 644,94	309	2 268,06	29 802,31	311	2 282,74	29 995,20	318	2 334,12	30 670,34
12	300	2 202,00	28 934,28	311	2 282,74	29 995,20	314	2 304,76	30 284,55	321	2 356,14	30 959,68
13	303	2 224,02	29 223,62	314	2 304,76	30 284,55	316	2 319,44	30 477,44	323	2 370,82	31 152,57
14	305	2 238,70	29 416,52	317	2 326,78	30 573,89	319	2 341,46	30 766,78	326	2 392,84	31 441,92
15	308	2 260,72	29 705,86	320	2 348,80	30 863,23	322	2 363,48	31 056,13	329	2 414,86	31 731,26
16	310	2 275,40	29 898,76	322	2 363,48	31 056,13	325	2 385,50	31 345,47	332	2 436,88	32 020,60
17	313	2 297,42	30 188,10	325	2 385,50	31 345,47	327	2 400,18	31 538,37	335	2 458,90	32 309,95
18	316	2 319,44	30 477,44	328	2 407,52	31 634,81	330	2 422,20	31 827,71	337	2 473,58	32 502,84
19	318	2 334,12	30 670,34	330	2 422,20	31 827,71	333	2 444,22	32 117,05	340	2 495,60	32 792,18
20	321	2 356,14	30 959,68	333	2 444,22	32 117,05	336	2 466,24	32 406,39	343	2 517,62	33 081,53
21	324	2 378,16	31 249,02	336	2 466,24	32 406,39	338	2 480,92	32 599,29	346	2 539,64	33 370,87
22	326	2 392,84	31 441,92	339	2 488,26	32 695,74	341	2 502,94	32 888,63	349	2 561,66	33 660,21
23	329	2 414,86	31 731,26	341	2 502,94	32 888,63	344	2 524,96	33 177,97	351	2 576,34	33 853,11
24	331	2 429,54	31 924,16	344	2 524,96	33 177,97	347	2 546,98	33 467,32	354	2 598,36	34 142,45
25	334	2 451,56	32 213,50	347	2 546,98	33 467,32	349	2 561,66	33 660,21	357	2 620,38	34 431,79
26	336	2 466,24	32 406,39	349	2 561,66	33 660,21	351	2 576,34	33 853,11	359	2 635,06	34 624,69
27	338	2 480,92	32 599,29	351	2 576,34	33 853,11	353	2 591,02	34 046,00	361	2 649,74	34 817,58
28	340	2 495,60	32 792,18	353	2 591,02	34 046,00	355	2 605,70	34 238,90	363	2 664,42	35 010,48
29	341	2 502,94	32 888,63	354	2 598,36	34 142,45	357	2 620,38	34 431,79	365	2 679,10	35 203,37
30	343	2 517,62	33 081,53	356	2 613,04	34 335,35	359	2 635,06	34 624,69	367	2 693,78	35 396,27

**Article 3 DEROULEMENT DE CARRIERE FILIERE CADRE ET MEDICALE**

## FILLIERE CADRE & MEDICALE

Valeur du Point pour Euros : 7,34

Valeur de la RAG : 9,5%

ANNEES		CADRES													
		A				B				C				SUP	
		Coeff	salaire mensuel	RAG	Coeff	salaire mensuel	RAG	Coeff	salaire mensuel	RAG	Coeff	salaire mensuel	RAG	Coeff	salaire mensuel
0	1	320	2 348,80 €	30 863,23	380	2 789,20 €	36 650,09	425	3 119,50 €	40 990,23	525	3 853,50 €	50 634,99		
1	2	324	2 378,16 €	31 249,02	385	2 825,90 €	37 132,33	431	3 163,54 €	41 568,92	532	3 904,88 €	51 310,12		
2	3	329	2 414,86 €	31 731,26	390	2 862,60 €	37 614,56	436	3 200,24 €	42 051,15	539	3 956,26 €	51 985,26		
3	4	333	2 444,22 €	32 117,05	395	2 899,30 €	38 096,80	442	3 244,28 €	42 629,84	546	4 007,64 €	52 660,39		
4	5	337	2 473,58 €	32 502,84	400	2 936,00 €	38 579,04	448	3 288,32 €	43 208,52	553	4 059,02 €	53 335,52		
5	6	341	2 502,94 €	32 888,63	405	2 972,70 €	39 061,28	453	3 325,02 €	43 690,76	560	4 110,40 €	54 010,66		
6	7	345	2 532,30 €	33 274,42	410	3 009,40 €	39 543,52	459	3 369,06 €	44 269,45	566	4 154,44 €	54 589,34		
7	8	349	2 561,66 €	33 660,21	415	3 046,10 €	40 025,75	464	3 405,76 €	44 751,69	573	4 205,82 €	55 264,47		
8	9	353	2 591,02 €	34 046,00	424	3 075,46 €	40 411,54	469	3 442,46 €	45 233,92	579	4 249,86 €	55 843,16		
9	10	357	2 620,38 €	34 431,79	429	3 112,16 €	40 893,78	474	3 479,16 €	45 716,16	585	4 293,90 €	56 421,85		
10	11	360	2 642,40 €	34 721,14	428	3 141,52 €	41 279,57	478	3 508,52 €	46 101,95	591	4 337,94 €	57 000,53		
11	12	363	2 664,42 €	35 010,48	431	3 163,54 €	41 568,92	482	3 537,88 €	46 487,74	596	4 374,64 €	57 482,77		
12	13	366	2 686,44 €	35 299,82	435	3 192,90 €	41 954,71	487	3 574,58 €	46 969,98	601	4 411,34 €	57 965,01		
13	14	370	2 715,80 €	35 685,61	439	3 222,26 €	42 340,50	491	3 603,94 €	47 355,77	606	4 448,04 €	58 447,25		
14	15	373	2 737,82 €	35 974,95	443	3 251,62 €	42 726,29	495	3 633,30 €	47 741,56	612	4 492,08 €	59 025,93		
15	16	376	2 759,84 €	36 264,30	447	3 280,98 €	43 112,08	499	3 662,66 €	48 127,35	617	4 528,78 €	59 508,17		
16	17	379	2 781,86 €	36 553,64	450	3 303,00 €	43 401,42	504	3 699,36 €	48 609,59	622	4 565,48 €	59 990,41		
17	18	382	2 803,88 €	36 842,98	454	3 332,36 €	43 787,21	508	3 728,72 €	48 995,38	627	4 602,18 €	60 472,65		
18	19	386	2 833,24 €	37 228,77	458	3 361,72 €	44 173,00	512	3 758,08 €	49 381,17	633	4 646,22 €	61 051,33		
19	20	389	2 855,26 €	37 518,12	462	3 391,08 €	44 558,79	516	3 787,44 €	49 766,96	638	4 682,92 €	61 533,57		
20	21	392	2 877,28 €	37 807,46	466	3 420,44 €	44 944,58	521	3 824,14 €	50 249,20	643	4 719,62 €	62 015,81		
21	22	395	2 899,30 €	38 096,80	469	3 442,46 €	45 233,92	525	3 853,50 €	50 634,99	648	4 756,32 €	62 498,04		
22	23	398	2 921,32 €	38 386,14	473	3 471,82 €	45 619,71	529	3 882,86 €	51 020,78	654	4 800,36 €	63 076,73		
23	24	402	2 950,68 €	38 771,94	477	3 501,18 €	46 005,51	533	3 912,22 €	51 406,57	659	4 837,06 €	63 558,97		
24	25	405	2 972,70 €	39 061,28	481	3 530,54 €	46 391,30	538	3 948,92 €	51 888,81	664	4 873,76 €	64 041,21		
25	26	408	2 994,72 €	39 350,62	485	3 559,90 €	46 777,09	542	3 978,28 €	52 274,60	669	4 910,46 €	64 523,44		
26	27	410	3 009,40 €	39 543,52	487	3 574,58 €	46 969,98	545	4 000,30 €	52 563,94	673	4 939,82 €	64 909,23		
27	28	412	3 024,08 €	39 736,41	490	3 596,60 €	47 259,32	548	4 022,32 €	52 853,28	677	4 969,18 €	65 295,03		
28	29	415	3 046,10 €	40 025,75	492	3 611,28 €	47 452,22	551	4 044,34 €	53 142,63	680	4 991,20 €	65 584,37		
29	30	417	3 060,78 €	40 218,65	495	3 633,30 €	47 741,56	554	4 066,36 €	53 431,97	684	5 020,56 €	65 970,16		
30	+	419	3 075,46 €	40 411,54	498	3 655,32 €	48 030,90	557	4 088,38 €	53 721,31	688	5 049,92 €	66 355,95		

## FILLIERE CADRE & MEDICALE

Valeur du Point pour Euros : 7,34

Valeur de la RAG : 9,5%

ANNEES	Sage femme resp. et Cadre santé ND				PHARMACIEN				
	Sage femme resp. et Cadre santé ND		Pharmacien		Pharmacien		Chef Service		
	Coeff	salaires mensuel	RAG	Coeff	salaires mensuel	RAG	Coeff	salaires mensuel	RAG
0									
1	320	2 348,80 €	30 863,23	425	3 119,50 €	40 990,23	500	3 670,00 €	48 223,80
2	324	2 378,16 €	31 249,02	431	3 163,54 €	41 568,92	507	3 721,38 €	48 898,93
3	329	2 414,86 €	31 731,26	436	3 200,24 €	42 051,15	513	3 765,42 €	49 477,62
4	333	2 444,22 €	32 117,05	442	3 244,28 €	42 629,84	520	3 816,80 €	50 152,75
5	337	2 473,58 €	32 502,84	448	3 288,32 €	43 208,52	527	3 868,18 €	50 827,89
6	341	2 502,94 €	32 888,63	453	3 325,02 €	43 690,76	534	3 919,56 €	51 503,02
7	345	2 532,30 €	33 274,42	459	3 369,06 €	44 269,45	540	3 963,60 €	52 081,70
8	349	2 561,66 €	33 660,21	464	3 405,76 €	44 751,69	546	4 007,64 €	52 660,39
9	353	2 591,02 €	34 046,00	469	3 442,46 €	45 233,92	552	4 051,68 €	53 239,08
10	357	2 620,38 €	34 431,79	474	3 479,16 €	45 716,16	558	4 095,72 €	53 817,76
11	360	2 642,40 €	34 721,14	478	3 508,52 €	46 101,95	563	4 132,42 €	54 300,00
12	363	2 664,42 €	35 010,48	482	3 537,88 €	46 487,74	568	4 169,12 €	54 782,24
13	366	2 686,44 €	35 299,82	487	3 574,58 €	46 969,98	573	4 205,82 €	55 264,47
14	370	2 715,80 €	35 685,61	491	3 603,94 €	47 355,77	578	4 242,52 €	55 746,71
15	373	2 737,82 €	35 974,95	495	3 633,30 €	47 741,56	583	4 279,22 €	56 228,95
16	376	2 759,84 €	36 264,30	499	3 662,66 €	48 127,35	588	4 315,92 €	56 711,19
17	379	2 781,86 €	36 553,64	504	3 699,36 €	48 609,59	593	4 352,62 €	57 193,43
18	382	2 803,88 €	36 842,98	508	3 728,72 €	48 995,38	598	4 389,32 €	57 675,66
19	386	2 833,24 €	37 228,77	512	3 758,08 €	49 381,17	603	4 426,02 €	58 157,90
20	389	2 855,26 €	37 518,12	516	3 787,44 €	49 766,96	608	4 462,72 €	58 640,14
21	392	2 877,28 €	37 807,46	521	3 824,14 €	50 249,20	613	4 499,42 €	59 122,38
22	395	2 899,30 €	38 096,80	525	3 853,50 €	50 634,99	618	4 536,12 €	59 604,62
23	398	2 921,32 €	38 386,14	529	3 882,86 €	51 020,78	623	4 572,82 €	60 086,85
24	402	2 950,68 €	38 771,94	533	3 912,22 €	51 406,57	628	4 609,52 €	60 569,09
25	405	2 972,70 €	39 061,28	538	3 948,92 €	51 888,81	633	4 646,22 €	61 051,33
26	408	2 994,72 €	39 350,62	542	3 978,28 €	52 274,60	638	4 682,92 €	61 533,57
27	410	3 009,40 €	39 543,52	545	4 000,30 €	52 563,94	641	4 704,94 €	61 822,91
28	412	3 024,08 €	39 736,41	548	4 022,32 €	52 853,28	645	4 734,30 €	62 208,70
29	415	3 046,10 €	40 025,75	551	4 044,34 €	53 142,63	648	4 756,32 €	62 498,04
30	417	3 060,78 €	40 218,65	554	4 066,36 €	53 431,97	652	4 785,68 €	62 883,84
30	419	3 075,46 €	40 411,54	557	4 088,38 €	53 721,31	655	4 807,70 €	63 173,18



**FILLIERE CADRE & MEDICALE**

Valeur du Point pour Euros : 7,34

Valeur de la RAG : 9,5%

MEDECIN													
ANNEES	Généraliste			Spécialiste			Resp. Service			Méd. Chef			
	Coeff	saalaire mensuel	RAG	Coeff	saalaire mensuel	RAG	Coeff	saalaire mensuel	RAG	Coeff	saalaire mensuel	RAG	
0	1	425	3 119,50 €	40 990,23	525	3 853,50 €	50 634,99	710	5 211,40 €	68 477,80	760	5 578,40 €	73 300,18
1	2	431	3 163,54 €	41 568,92	532	3 904,88 €	51 310,12	720	5 284,80 €	69 442,27	770	5 651,80 €	74 264,65
2	3	436	3 200,24 €	42 051,15	539	3 956,26 €	51 985,26	729	5 350,86 €	70 310,30	780	5 725,20 €	75 229,13
3	4	442	3 244,28 €	42 629,84	546	4 007,64 €	52 660,39	739	5 424,26 €	71 274,78	791	5 805,94 €	76 290,05
4	5	448	3 288,32 €	43 208,52	553	4 059,02 €	53 335,52	748	5 490,32 €	72 142,80	801	5 879,34 €	77 254,53
5	6	453	3 325,02 €	43 690,76	560	4 110,40 €	54 010,66	758	5 563,72 €	73 107,28	811	5 952,74 €	78 219,00
6	7	459	3 369,06 €	44 269,45	566	4 154,44 €	54 589,34	766	5 622,44 €	73 878,86	820	6 018,80 €	79 087,03
7	8	464	3 405,76 €	44 751,69	573	4 205,82 €	55 264,47	775	5 688,50 €	74 746,89	829	6 084,86 €	79 955,06
8	9	469	3 442,46 €	45 233,92	579	4 249,86 €	55 843,16	783	5 747,22 €	75 518,47	838	6 150,92 €	80 823,09
9	10	474	3 479,16 €	45 716,16	585	4 293,90 €	56 421,85	792	5 813,28 €	76 386,50	847	6 216,98 €	81 691,12
10	11	478	3 508,52 €	46 101,95	591	4 337,94 €	57 000,53	799	5 864,66 €	77 061,63	855	6 275,70 €	82 462,70
11	12	482	3 537,88 €	46 487,74	596	4 374,64 €	57 482,77	806	5 916,04 €	77 736,77	863	6 334,42 €	83 234,28
12	13	487	3 574,58 €	46 969,98	601	4 411,34 €	57 965,01	813	5 967,42 €	78 411,90	870	6 385,80 €	83 909,41
13	14	491	3 603,94 €	47 355,77	606	4 448,04 €	58 447,25	820	6 018,80 €	79 087,03	878	6 444,52 €	84 680,99
14	15	495	3 633,30 €	47 741,56	612	4 492,08 €	59 025,93	827	6 070,18 €	79 762,17	885	6 495,90 €	85 356,13
15	16	499	3 662,66 €	48 127,35	617	4 528,78 €	59 508,17	834	6 121,56 €	80 437,30	893	6 554,62 €	86 127,71
16	17	504	3 699,36 €	48 609,59	622	4 565,48 €	59 990,41	841	6 172,94 €	81 112,43	901	6 613,34 €	86 899,29
17	18	508	3 728,72 €	48 995,38	627	4 602,18 €	60 472,65	848	6 224,32 €	81 787,56	908	6 664,72 €	87 574,42
18	19	512	3 758,08 €	49 381,17	633	4 646,22 €	61 051,33	856	6 283,04 €	82 559,15	916	6 723,44 €	88 346,00
19	20	516	3 787,44 €	49 766,96	638	4 682,92 €	61 533,57	863	6 334,42 €	83 234,28	923	6 774,82 €	89 021,13
20	21	521	3 824,14 €	50 249,20	643	4 719,62 €	62 015,81	870	6 385,80 €	83 909,41	931	6 833,54 €	89 792,72
21	22	525	3 853,50 €	50 634,99	648	4 756,32 €	62 498,04	877	6 437,18 €	84 584,55	939	6 892,26 €	90 564,30
22	23	529	3 882,86 €	51 020,78	654	4 800,36 €	63 076,73	884	6 488,56 €	85 259,68	946	6 943,64 €	91 239,43
23	24	533	3 912,22 €	51 406,57	659	4 837,06 €	63 558,97	891	6 539,94 €	85 934,81	954	7 002,36 €	92 011,01
24	25	538	3 948,92 €	51 888,81	664	4 873,76 €	64 041,21	898	6 591,32 €	86 609,94	961	7 053,74 €	92 686,14
25	26	542	3 978,28 €	52 274,60	669	4 910,46 €	64 523,44	905	6 642,70 €	87 285,08	969	7 112,46 €	93 457,72
26	27	545	4 000,30 €	52 563,94	673	4 939,82 €	64 909,23	910	6 679,40 €	87 767,32	974	7 149,16 €	93 939,96
27	28	548	4 022,32 €	52 853,28	677	4 969,18 €	65 295,03	915	6 716,10 €	88 249,55	980	7 193,20 €	94 518,65
28	29	551	4 044,34 €	53 142,63	680	4 991,20 €	65 584,37	920	6 752,80 €	88 731,79	985	7 229,90 €	95 000,89
29	30	554	4 066,36 €	53 431,97	684	5 020,56 €	65 970,16	925	6 789,50 €	89 214,03	990	7 266,60 €	95 483,12
30	+	557	4 088,38 €	53 721,31	688	5 049,92 €	66 355,95	930	6 826,20 €	89 696,27	996	7 310,64 €	96 061,81

**Article 4 DEROULEMENT DE CARRIERE FILIERE EN VOIE D'EXTINCTION**

## FILLIERE EMPLOIS EN VOIE D'EXTINCTION

Valeur du Point pour Euros : 7,34

Valeur de la RAG : 9,5%

Filière Soignante												
Années	AS Autorisé			ASQ Réanimation			ASQ Faisant fonction IDE Aide-Opérateur			IDE Autorisé		
	Coef	Salaire	RAG	Coef	Salaire	RAG	Coef	Salaire	RAG	Coef	Salaire	RAG
0	188	1 379,92	18 132,15	212	1 556,08	20 446,89	222	1 629,48	21 411,37	240	1 761,60	23 147,42
1	191	1 401,94	18 421,49	215	1 578,10	20 736,23	225	1 651,50	21 700,71	243	1 783,62	23 436,77
2	193	1 416,62	18 614,39	218	1 600,12	21 025,58	228	1 673,52	21 990,05	246	1 805,64	23 726,11
3	196	1 438,64	18 903,73	221	1 622,14	21 314,92	231	1 695,54	22 279,40	250	1 835,00	24 111,90
4	198	1 453,32	19 096,62	223	1 636,82	21 507,81	234	1 717,56	22 568,74	253	1 857,02	24 401,24
5	201	1 475,34	19 385,97	226	1 658,84	21 707,16	237	1 739,58	22 858,08	256	1 879,04	24 690,59
6	203	1 490,02	19 578,86	229	1 680,86	22 086,50	240	1 761,60	23 147,42	259	1 901,06	24 979,93
7	205	1 504,70	19 771,76	231	1 695,54	22 279,40	242	1 776,28	23 340,32	262	1 923,08	25 269,27
8	207	1 519,38	19 964,65	234	1 717,56	22 568,74	245	1 798,30	23 629,66	265	1 945,10	25 558,61
9	210	1 541,40	20 254,00	236	1 732,24	22 761,63	248	1 820,32	23 919,00	268	1 967,12	25 847,96
10	212	1 556,08	20 446,89	239	1 754,26	23 050,98	250	1 835,00	24 111,90	270	1 981,80	26 040,85
11	213	1 563,42	20 543,34	241	1 768,94	23 243,87	252	1 849,68	24 304,80	272	1 996,48	26 233,75
12	215	1 578,10	20 736,23	243	1 783,62	23 436,77	254	1 864,36	24 497,69	275	2 018,50	26 523,09
13	217	1 592,78	20 929,13	245	1 798,30	23 629,66	256	1 879,04	24 690,59	277	2 033,18	26 715,99
14	219	1 607,46	21 122,02	247	1 812,98	23 822,56	259	1 901,06	24 979,93	280	2 055,20	27 005,33
15	221	1 622,14	21 314,92	249	1 827,66	24 015,45	261	1 915,74	25 172,82	282	2 069,88	27 198,22
16	223	1 636,82	21 507,81	251	1 842,34	24 208,35	263	1 930,42	25 365,72	284	2 084,56	27 391,12
17	225	1 651,50	21 700,71	253	1 857,02	24 401,24	265	1 945,10	25 558,61	287	2 106,58	27 680,46
18	227	1 666,18	21 893,61	255	1 871,70	24 594,14	268	1 967,12	25 847,96	289	2 121,26	27 873,36
19	228	1 673,52	21 990,05	258	1 893,72	24 883,48	270	1 981,80	26 040,85	292	2 143,28	28 162,70
20	230	1 688,20	22 182,95	260	1 908,40	25 076,38	272	1 996,48	26 233,75	294	2 157,96	28 355,59
21	232	1 702,88	22 375,84	262	1 923,08	25 269,27	274	2 011,16	26 426,64	296	2 172,64	28 548,49
22	234	1 717,56	22 568,74	264	1 937,76	25 462,17	276	2 025,84	26 619,54	299	2 194,66	28 837,83
23	236	1 732,24	22 761,63	266	1 952,44	25 655,06	279	2 047,86	26 908,88	301	2 209,34	29 030,73
24	238	1 746,92	22 954,53	268	1 967,12	25 847,96	281	2 062,54	27 101,78	304	2 231,36	29 320,07
25	240	1 761,60	23 147,42	270	1 981,80	26 040,85	283	2 077,22	27 294,67	306	2 246,04	29 512,97
26	241	1 768,94	23 243,87	272	1 996,48	26 233,75	285	2 091,90	27 487,57	308	2 260,72	29 705,86
27	242	1 776,28	23 340,32	273	2 003,82	26 330,19	286	2 099,24	27 584,01	309	2 268,06	29 802,31
28	244	1 790,96	23 533,21	275	2 018,50	26 523,09	288	2 113,92	27 776,91	311	2 282,74	29 995,20
29	245	1 798,30	23 629,66	276	2 025,84	26 619,54	289	2 121,26	27 873,36	313	2 297,42	30 188,10
30	246	1 805,64	23 726,11	278	2 040,52	26 812,43	291	2 135,94	28 066,25	314	2 304,76	30 284,55

## FILLIERE EMPLOIS EN VOIE D'EXTINCTION

Valeur du Point pour Euros : 7,34

Valeur de la RAG : 9,5%

Années	Filière Générale						Filière Administrative					
	Lessiveuse Aide-Lingère			Opératrice de Saisie - Dactylo.			Secrétaire à la Réception			Aide Comptable autorisé		
	Coef	Salaire	RAG	Coef	Salaire	RAG	Coef	Salaire	RAG	Coef	Salaire	RAG
0	176	1 291,84	16 974,78	180	1 321,20	17 360,57	188	1 379,92	18 132,15	198	1 453,32	19 096,62
1	178	1 306,52	17 167,67	182	1 335,88	17 553,46	191	1 401,94	18 421,49	201	1 475,34	19 385,97
2	181	1 328,54	17 457,02	185	1 357,90	17 842,81	193	1 416,62	18 614,39	203	1 490,02	19 578,86
3	183	1 343,22	17 649,91	187	1 372,58	18 035,70	196	1 438,64	18 903,73	206	1 512,04	19 868,21
4	185	1 357,90	17 842,81	190	1 394,60	18 325,04	198	1 453,32	19 096,62	209	1 534,06	20 157,55
5	188	1 379,92	18 132,15	192	1 409,28	18 517,94	201	1 475,34	19 385,97	211	1 548,74	20 350,44
6	190	1 394,60	18 325,04	194	1 423,96	18 710,83	203	1 490,02	19 578,86	214	1 570,76	20 639,79
7	192	1 409,28	18 517,94	196	1 438,64	18 903,73	205	1 504,70	19 771,76	216	1 585,44	20 832,68
8	194	1 423,96	18 710,83	199	1 460,66	19 193,07	207	1 519,38	19 964,65	218	1 600,12	21 025,58
9	196	1 438,64	18 903,73	201	1 475,34	19 385,97	210	1 541,40	20 254,00	221	1 622,14	21 314,92
10	198	1 453,32	19 096,62	203	1 490,02	19 578,86	212	1 556,08	20 446,89	223	1 636,82	21 507,81
11	200	1 468,00	19 289,52	204	1 497,36	19 675,31	213	1 563,42	20 543,34	225	1 651,50	21 700,71
12	202	1 482,68	19 482,42	206	1 512,04	19 868,21	215	1 578,10	20 736,23	227	1 666,18	21 893,61
13	203	1 490,02	19 578,86	208	1 526,72	20 061,10	217	1 592,78	20 929,13	229	1 680,86	22 086,50
14	205	1 504,70	19 771,76	210	1 541,40	20 254,00	219	1 607,46	21 122,02	231	1 695,54	22 279,40
15	207	1 519,38	19 964,65	212	1 556,08	20 446,89	221	1 622,14	21 314,92	233	1 710,22	22 472,29
16	209	1 534,06	20 157,55	213	1 563,42	20 543,34	223	1 636,82	21 507,81	235	1 724,90	22 665,19
17	210	1 541,40	20 254,00	215	1 578,10	20 736,23	225	1 651,50	21 700,71	237	1 739,58	22 858,08
18	212	1 556,08	20 446,89	217	1 592,78	20 929,13	227	1 666,18	21 893,61	239	1 754,26	23 050,98
19	214	1 570,76	20 639,79	219	1 607,46	21 122,02	228	1 673,52	21 990,05	241	1 768,94	23 243,87
20	216	1 585,44	20 832,68	221	1 622,14	21 314,92	230	1 688,20	22 182,95	243	1 783,62	23 436,77
21	217	1 592,78	20 929,13	222	1 629,48	21 411,37	232	1 702,88	22 375,84	245	1 798,30	23 629,66
22	219	1 607,46	21 122,02	224	1 644,16	21 604,26	234	1 717,56	22 568,74	247	1 812,98	23 822,56
23	221	1 622,14	21 314,92	226	1 658,84	21 797,16	236	1 732,24	22 761,63	248	1 820,32	23 919,00
24	223	1 636,82	21 507,81	228	1 673,52	21 990,05	238	1 746,92	22 954,53	250	1 835,00	24 111,90
25	224	1 644,16	21 604,26	230	1 688,20	22 182,95	240	1 761,60	23 147,42	252	1 849,68	24 304,80
26	226	1 658,84	21 797,16	231	1 695,54	22 279,40	241	1 768,94	23 243,87	254	1 864,36	24 497,69
27	227	1 666,18	21 893,61	232	1 702,88	22 375,84	242	1 776,28	23 340,32	255	1 871,70	24 594,14
28	228	1 673,52	21 990,05	233	1 710,22	22 472,29	244	1 790,96	23 533,21	257	1 886,38	24 787,03
29	229	1 680,86	22 086,50	235	1 724,90	22 665,19	245	1 798,30	23 629,66	258	1 893,72	24 883,48
30	231	1 695,54	22 279,40	236	1 732,24	22 761,63	246	1 805,64	23 726,11	259	1 901,06	24 979,93

## FILLIERE EMPLOIS EN VOIE D'EXTINCTION

Valeur du Point pour Euros : 7,34

Valeur de la RAG : 9,5%

Années	Filière Administrative (suite)						Secrétaire Comptable			Cadres		
	Caissier			Secrétaire Méd Autorisé			Secrétaire Comptable			Econome Surveillant + 150 lits		
	Coef	Salaire	RAG	Coef	Salaire	RAG	Coef	Salaire	RAG	Coef	Salaire	RAG
0	200	1 468,00	19 289,52	212	1 556,08	20 446,89	244	1 790,96	23 533,21	320	2 348,80	30 863,23
1	203	1 490,02	19 578,86	215	1 578,10	20 736,23	247	1 812,98	23 822,56	324	2 378,16	31 249,02
2	205	1 504,70	19 771,76	218	1 600,12	21 025,58	251	1 842,34	24 208,35	329	2 414,86	31 731,26
3	208	1 526,72	20 061,10	221	1 622,14	21 314,92	254	1 864,36	24 497,69	333	2 444,22	32 117,05
4	211	1 548,74	20 350,44	223	1 636,82	21 507,81	257	1 886,38	24 787,03	337	2 473,58	32 502,84
5	213	1 563,42	20 543,34	226	1 658,84	21 707,16	260	1 908,40	25 076,38	341	2 502,94	32 888,63
6	216	1 585,44	20 832,68	229	1 680,86	22 086,50	263	1 930,42	25 365,72	345	2 532,30	33 274,42
7	218	1 600,12	21 025,58	231	1 695,54	22 279,40	266	1 952,44	25 655,06	349	2 561,66	33 660,21
8	221	1 622,14	21 314,92	234	1 717,56	22 568,74	269	1 974,46	25 944,40	353	2 591,02	34 046,00
9	223	1 636,82	21 507,81	236	1 732,24	22 761,63	272	1 996,48	26 233,75	357	2 620,38	34 431,79
10	225	1 651,50	21 700,71	239	1 754,26	23 050,98	275	2 018,50	26 523,09	360	2 642,40	34 721,14
11	227	1 666,18	21 893,61	241	1 768,94	23 243,87	277	2 033,18	26 715,99	363	2 664,42	35 010,48
12	229	1 680,86	22 086,50	243	1 783,62	23 436,77	279	2 047,86	26 908,88	366	2 686,44	35 299,82
13	231	1 695,54	22 279,40	245	1 798,30	23 629,66	282	2 069,88	27 198,22	370	2 715,80	35 585,61
14	233	1 710,22	22 472,29	247	1 812,98	23 822,56	284	2 084,56	27 391,12	373	2 737,82	35 874,95
15	235	1 724,90	22 665,19	249	1 827,66	24 015,45	287	2 106,58	27 680,46	376	2 759,84	36 164,30
16	237	1 739,58	22 858,08	251	1 842,34	24 208,35	289	2 121,26	27 873,36	379	2 781,86	36 453,64
17	239	1 754,26	23 050,98	253	1 857,02	24 401,24	292	2 143,28	28 162,70	382	2 803,88	36 742,98
18	241	1 768,94	23 243,87	255	1 871,70	24 594,14	294	2 157,96	28 355,59	386	2 833,24	37 032,32
19	243	1 783,62	23 436,77	258	1 893,72	24 787,03	296	2 172,64	28 548,49	389	2 855,26	37 321,66
20	245	1 798,30	23 629,66	260	1 908,40	24 980,35	299	2 194,66	28 741,38	392	2 877,28	37 611,00
21	247	1 812,98	23 822,56	262	1 923,08	25 173,66	301	2 209,34	28 934,28	395	2 899,30	37 900,34
22	249	1 827,66	24 015,45	264	1 937,76	25 366,55	304	2 231,36	29 127,17	398	2 921,32	38 189,68
23	251	1 842,34	24 208,35	266	1 952,44	25 559,44	306	2 246,04	29 320,07	402	2 950,68	38 479,02
24	253	1 857,02	24 401,24	268	1 967,12	25 752,33	309	2 268,06	29 512,97	405	2 972,70	38 768,36
25	255	1 871,70	24 594,14	270	1 981,80	26 045,22	311	2 282,74	29 705,86	408	2 994,72	39 057,70
26	256	1 879,04	24 690,59	272	1 996,48	26 238,11	313	2 297,42	29 898,76	410	3 009,40	39 347,04
27	258	1 893,72	24 883,48	273	2 003,82	26 430,99	315	2 312,10	30 091,66	412	3 024,08	39 636,38
28	259	1 901,06	24 979,93	275	2 018,50	26 623,87	316	2 319,44	30 284,56	415	3 046,10	39 925,72
29	261	1 915,74	25 172,82	276	2 025,84	26 816,74	318	2 334,12	30 477,44	417	3 060,78	40 215,06
30	262	1 923,08	25 269,27	278	2 040,52	27 009,62	320	2 348,80	30 670,34	419	3 075,46	40 504,40

**Fait à Baie-Mahault, le 26 août 2003**

**en 5 exemplaires originaux.**

***Pour la Délégation FHP Guadeloupe***

***Pour la CGTG – SANTE***

**Docteur P-P. TIROLIEN**  
Président

**Mme J. LOUSSASSA – CHIPOTEL**  
Secrétaire Générale

***Pour l'U.T.S.-U.G.T.G***

**Monsieur Robert DALON**  
Secrétaire Général

***Pour La FGS – FO***

**Monsieur GOUFFRAN**  
Secrétaire Général