

Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

> CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 31 octobre 1951

- CHAPITRE Ier : GESTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES RELATIONS SOCIALES

-TITRE Ier : REGLES GENERALES

-Les parties signataires.

Article 01.01

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La présente convention est conclue entre :

La fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif, 10, rue de la Rosière, 75015 Paris,

D'une part, et

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case n° 538, 93515 Montreuil Cedex.

La fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris,

La fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris,

La fédération française de la santé et de l'action sociale (CFE) CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

La fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue de Liebnitz, 75018 Paris,

D'autre part,

-01.02 Champ d'application et durée Champ d'application territorial

Article 01.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le champ d'application de la présente convention est national et comprend les départements d'outre-mer.

-01.02 Champ d'application et durée

-Champ d'application économique (établissements concernés).

Article 01.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

01.02.2.1. ETENDUE.

La présente convention s'applique aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif aux services centraux et aux sièges sociaux des organismes gérant ces établissements, lorsque leur activité est en grande partie consacrée au fonctionnement et à la gestion de ceux-ci (codes A.P.E. ci-dessous énumérés ou code 97-23) relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de

produits (N.A.F.) suivantes, étant précisé qu'aux groupes : 80.3 Z et 80.4 D (code A.P.E. 82-03), correspondent :

- les établissements de formation des personnels sanitaires et sociaux. 85.1 A (codes A.P.E. 84-02, 84-03, 84-04 et 84-05), correspondent :
- les services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;
- les services d'hospitalisation à domicile, de jour, de nuit ou de semaine ;
- les activités des blocs opératoires mobiles.

Remarque :

Cette classe couvre les activités d'hospitalisation dans les établissements hospitaliers et les cliniques : établissements généraux ou spécialisés assurant des soins de courte durée, des soins de suite ou de réadaptation ou des soins de longue durée, établissements de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies, maisons d'enfants et autres établissements médicalisés qui offrent des services d'hébergement, y compris les hôpitaux thermaux. 85.1 C (codes A.P.E. 84-01, 84-06, 84-07, 94-11 et 94-21), correspondent :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;
- les activités de radiodiagnostic et de radiothérapie ;
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques). 85.1 E (codes A.P.E. 84-05, 84-06), correspondent :
- les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire. 85.1 G (code A.P.E. 84-06), correspondent :
- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires ;
- les activités des maisons de santé sans médecin à demeure. 85.1 L (code A.P.E. 84-09), correspondent :
- les activités des banques de sperme ou d'organes ;
- les lactariums ;
- la collecte du sang ou d'autres organes humains. 85.3 D (code A.P.E. 85-04), correspondent :
- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales ;
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil. 85.3 A (codes A.P.E. 85-02, 95-12 et 95-23), correspondent :
- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés. 85.3 B (codes A.P.E. 85-02 et 90-23), correspondent :
- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice socialement en difficulté ;
- les activités des établissements de la protection judiciaire de la jeunesse,
- l'hébergement en famille d'accueil ;
- les activités des maisons maternelles. 85.3 G (code A.P.E. 85-01), correspondent :
- les crèches, garderies et haltes-garderies. 85-3 C (codes A.P.E. 85-03, 95-13 et 95-24), correspondent :
- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés. 85.3 E (codes A.P.E. 85-03, 95-21 et 95-22), correspondent :
- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc. 85.3 H (codes A.P.E. 85-03, 95-13 et 95-24), correspondent :
- les activités des centres d'aide par le travail (C.A.T.), des centres de rééducation professionnelle (C.R.P.) et des ateliers protégés ;
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés. 85.3 J (codes A.P.E. 85-02 et 85-04), correspondent :
- les activités des services de soins à domicile. 85.3 K (codes A.P.E. 85-02, 85-03, 95-21 et 95-22), correspondent :
- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;
- les services de tutelle. 91.3 E (codes A.P.E. 95-21 et 95-22), correspondent :
- les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation. 24.4 A (code A.P.E. 84-09), correspondent :
- la transformation du sang et la fabrication de dérivés. 93.0 K (code A.P.E. 84-07), correspondent :
- les activités thermales et de thalassothérapie.

01.02.2.2. LIMITATION.

La présente convention ne s'applique pas aux établissements privés à but non lucratif qui, quoique compris dans les classes - énoncées à l'article 01.02.2.1 ci-dessus - relèvent de collectivités ayant signé des conventions collectives nationales et appliquent effectivement à leurs personnels lesdites conventions.

-Champ d'application quant aux personnels concernés.

Article 01.02.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

01.02.3.1. ETENDUE.

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

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

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

01.02.3.2. LIMITATION.

A défaut d'accords le prévoyant expressément, la présente convention ne s'applique pas :

- au corps médical et aux pharmaciens (à l'exception toutefois des médecins et des pharmaciens visés au titre XX) ;
- aux dentistes ;
- aux personnes bénéficiaires de contrats ou de stages de formation en alternance, sous réserve de la réglementation en vigueur.

La convention ne s'applique pas :

- aux personnes de statut libéral honorées à la vacation ou à l'acte.01.02.4. DUREE.

La présente convention est conclue pour la durée d'un an et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année, sauf demande de révision ou dénonciation effectuée dans les conditions ci-après :

-01.03. CONDITIONS DE REVISION

-Procédure

Article 01.03.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La convention collective est révisable au gré des parties.

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

-Délai

Article 01.03.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le plus rapidement possible, et au plus tard, dans le délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

-Effets

Article 01.03.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les parties révisées donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention.

-01.04. FORMALITES

-Formalités de dépôt

Article 01.04.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La convention et ses avenants ainsi que toute dénonciation doivent être déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

-Formalités d'agrément

Article 01.04.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Tout avenant à la présente convention collective doit être soumis à la procédure d'agrément conformément aux dispositions légales et réglementaires.

-Formalités de publicité

Article 01.04.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'employeur ou son représentant lié par une convention ou un accord collectif de travail doit en procurer un exemplaire aux membres titulaires du comité d'entreprise, des comités d'établissement, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, aux représentants syndicaux et aux membres du CHSCT ainsi que leurs mises à jour.

En outre, ledit employeur ou son représentant tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché, à ce sujet, aux emplacements réservés à cet effet.

-01.05. DENONCIATION

-Délai de prévenance.

Article 01.05.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La convention peut être à tout moment dénoncée en totalité ou en partie par lettre recommandée à chaque organisation signataire, avec préavis de trois mois, par l'une des parties signataires.

-Condition

Article 01.05.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La notification de la dénonciation doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle de l'article ou des articles dénoncés.

-Effets

Article 01.05.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Dans le cas d'une dénonciation partielle ou totale, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir dans la limite d'un an, à compter de l'expiration du délai de préavis visé à l'article 01.05.1.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, seul(s) le ou les articles dénoncés cesseront de produire leurs effets.

-01.06. LITIGES

-Avantages acquis

Article 01.06.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La présente convention ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages effectivement acquis à titre individuel ou collectif à la date de la signature de la présente convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée du travail.

-Qualité d'adhérent

Article 01.06.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

En cas de contestation devant les tribunaux sur la question de savoir si l'une des parties en présence est bien adhérente à un groupe signataire de la présente convention, l'organisation en cause s'engage à venir témoigner de l'affiliation ou de la non-affiliation de ladite partie en produisant toute justification utile.

-01.07. COMMISSIONS PARITAIRES, AUTORISATIONS D'ABSENCE ET FORMATION DES NEGOCIATEURS SALARIES

-01.07.1 COMMISSION PARITAIRE

-Composition

Article 01.07.1.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La commission paritaire est constituée de quarante membres (vingt titulaires et vingt suppléants) désignés pour une durée indéterminée :

- à raison de vingt membres (dix titulaires et dix suppléants) désignés par la fédération des employeurs ;
- à raison de quatre membres (deux titulaires et deux suppléants) désignés par chacune des cinq organisations syndicales de salariés.

-Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective : autorisations d'absence

Article 01.07.1.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Pour chaque réunion, les représentants des syndicats bénéficient, sur convocation précisant les lieu et date, d'une autorisation d'absence leur permettant non seulement de participer à la réunion mais encore - pour un temps égal - de préparer celle-ci.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

-Délais de route

Article 01.07.1.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

En outre et s'il y a lieu, l'autorisation englobera des délais de route calculés comme suit :

- un jour supplémentaire si la réunion a lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de travail ;
- deux jours supplémentaires si la réunion a lieu à plus de 600 kilomètres du lieu de travail.

-Formation des négociateurs salariés

Article 01.07.1.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Un crédit de formation de douze jours ouvrés annuels est accordé par organisation syndicale pour la formation des négociateurs nationaux à la commission paritaire.

Ce crédit inclut les éventuels délais de route.

La prise en charge de la rémunération des négociateurs nationaux, sous contrats de travail dans l'établissement, pendant leur absence de leur établissement, sera assurée par la F.E.H.A.P., à l'exclusion du coût de la formation.

-01.07.2 COMMISSION DE CONCILIATION

-Composition.

Article 01.07.2.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La commission de conciliation nationale est constituée de cinq représentants désignés " pour une durée indéterminée " par la fédération des employeurs et de " cinq " représentants " également " désignés " pour une durée indéterminée " par les organisations nationales, syndicales ouvrières signataires de la présente convention.

Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

-Attributions.

Article 01.07.2.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

La commission a pour attributions :

- a) De veiller au respect de la convention par les parties en cause ;
- b) De donner toute interprétation des textes de la convention ;
- c) De régler les conflits survenus en cours d'application de la convention ;
- d) De veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient.

-Assistante technique.

Article 01.07.2.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants patronaux et ouvriers peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant national de leur organisation.

-Réunions.

Article 01.07.2.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La commission de conciliation nationale se réunit à la demande de l'une des parties dans un délai qui ne pourra dépasser trois mois, après réception de la demande.

La partie demanderesse devra obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour l'étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

-Présidence.

Article 01.07.2.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La commission de conciliation prévue au présent titre est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué ouvrier. Ce dernier sera désigné par les délégués salariés chaque fois que la présidence reviendra à un représentant de ceux-ci.

-Délibérations.

Article 01.07.2.6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les délibérations de la commission de conciliation ne sont pas secrètes.

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

> TITRE II

- CHAPITRE Ier : GESTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES RELATIONS SOCIALES

-TITRE II : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

-02.01. PRINCIPES GENERAUX

-Liberté syndicale

Article 02.01.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de travailleur ainsi que la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, ne pourront intervenir dans l'application de la présente convention que les organisations contractantes.

-Liberté d'opinion

Article 02.01.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

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.

-Exercice du droit syndical

Article 02.01.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

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

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

-Activités syndicales.

Article 02.02

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties conviennent de ce qui suit :

-02.02. ACTIVITES SYNDICALES

-Collecte des cotisations.

Article 02.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements.

-Affichage des communications syndicales.

Article 02.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

-Diffusion des publications syndicales.

Article 02.02.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale visés au 4e alinéa de l'article L. 412-8 du code du travail

aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieu et heure de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales.

-Local.

Article 02.02.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

02.02.4.1. Etablissements de plus de deux cents salariés.

Dans les entreprises ou établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à disposition des sections syndicales.

Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu :

- des équipements autonomes indispensables par organisation syndicale : tables, chaises, armoires ;
- des équipements communs : téléphone, et télécopie dans la mesure du possible.

La dotation en équipements et les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec l'employeur ou son représentant.

En cas de locaux distincts par organisation, un téléphone est installé dans chaque local.

02.02.4.2. Etablissements de moins de deux cents salariés.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales chercheront par voie d'accord une solution en ce qui concerne le choix du local et son aménagement.

-Assemblées de personnels.

Article 02.02.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les adhérents de chaque section syndicale signataire peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur ou son représentant.

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

Chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation dont elle relève, représentative sur le plan national ou signataire de la convention.

Ce représentant pourra accéder au local et assister la section dans sa réunion locale après en avoir informé l'employeur ou son représentant.

-02.03. DELEGUES SYNDICAUX

-Crédit d'heures mensuel.

Article 02.03.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

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

Ces crédits d'heures sont, à la demande du(des) délégué(s) syndical(aux) concerné(s), annualisés. L'utilisation de ces crédits d'heures annualisés donne lieu au respect d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf dispositions plus favorables convenues dans l'établissement.

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

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

- 10 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés ;
- 15 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1 000 salariés.

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

-Protection légale.

Article 02.03.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les délégués syndicaux régulièrement désignés, et quelle que soit l'importance de l'entreprise, bénéficient des mesures de protection légale établies à l'article L. 412-18 du code du travail.

-Attributions des délégués syndicaux

Article 02.03.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

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

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

Ils peuvent exercer leur mission en tout lieu.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués syndicaux peuvent :

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

Les délégués syndicaux peuvent assister les délégués du personnel qui en font la demande.

-02.04. ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES

-Participation aux congrès et assemblées statutaires.

Article 02.04.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Des autorisations d'absence à concurrence de quatre jours par an, par organisation et par établissement, sont accordées sur présentation, une semaine à l'avance, de leur convocation par leurs organisations syndicales.

-Exercice d'un mandat syndical électif.

Article 02.04.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Des autorisations d'absence exceptionnelles de courte durée, à concurrence de 10 jours ouvrables par an, sont accordées sur présentation, une semaine à l'avance, de leurs convocations par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional et départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

-Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 au plan national et au plan régional

Article 02.04.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Sur présentation, une semaine à l'avance, de leur convocation par leurs organisations syndicales précisant les lieu et date de la réunion, les représentants des syndicats bénéficieront d'une autorisation d'absence leur permettant non seulement de participer à la réunion mais encore - pour un temps égal - de préparer celle-ci.

En outre, et s'il y a lieu, la période d'absence autorisée sera majorée de délais de route calculés comme suit : un jour supplémentaire, ou deux selon que la réunion a lieu à plus de 300 ou 600 kilomètres du lieu de travail.

-Maintien du salaire.

Article 02.04.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

Article 02.04

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Des autorisations exceptionnelles d'absence :

- pour participation à des congrès aux assemblées statutaires ;
- pour exercice d'un mandat syndical ;
- pour représentation dans les dispositifs paritaires nationaux ou régionaux conclus entre la F.E.H.A.P. et les organisations signataires de la présente convention, sont accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

-02.05. CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

-Rappel des dispositions légales.

Article 02.05.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour le droit aux congés payés et à l'ancienneté et accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires les congés pour stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des centres agréés dont la liste est fixée par arrêté.

La durée totale des congés pris par un salarié ne peut excéder douze jours par année civile. Elle est portée à dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Ces congés peuvent être fractionnés par journée à la demande de l'intéressé.

-Indemnisation partielle.

Article 02.05.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les bénéficiaires du congé de formation économique, sociale et syndicale, recevront sur justification une indemnité égale à 50 p. 100 de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé.

-02.06. INTERRUPTION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL

Article 02.06

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

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

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

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

-02.07. Contentieux.

Article 02.07

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

S'il est constaté qu'un salarié 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 aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

-Droit d'expression.

Article 02.08

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Dans les entreprises ou établissements, les salariés bénéficient 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 oeuvre 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.

Le droit d'expression des salariés s'exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

> TITRE III

- CHAPITRE Ier : GESTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES RELATIONS SOCIALES

-TITRE III : INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

-03.01. DELEGUES DU PERSONNEL

-Mise en place.

Article 03.01.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les délégués du personnel sont élus dans tous les établissements où sont occupés au moins onze salariés ;

Les modalités de détermination des effectifs des établissements, les conditions de mise en place de l'institution et de son renouvellement doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

-Conditions d'électorat et d'éligibilité.

Article 03.01.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

-Nombre de délégués.

Article 03.01.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le nombre de délégués du personnel doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

-Organisation des élections.

Article 03.01.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation en vue d'un accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales représentatives existant dans

l'entreprise. Cet accord doit respecter les dispositions du Code du travail ainsi que les principes généraux du droit électoral.

Un tel accord devra être recherché aussi bien en cas de renouvellement des délégués du personnel qu'en cas de demande (par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au plan national) d'élections de délégués du personnel.

Il en sera également ainsi lorsque l'employeur ou son représentant estimera devoir prendre l'initiative de la mise en place de délégués du personnel, initiative dont à cette fin il informera (à défaut de sections syndicales dans l'entreprise) les unions départementales des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

-Protection légale.

Article 03.01.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les délégués du personnel bénéficient des mesures de protection légales établies aux articles L. 425-1 et suivants du code du travail.

-Attributions et pouvoirs des délégués du personnel.

Article 03.01.6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les délégués du personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire avant exécution de la décision.

-Utilisation des heures de délégation.

Article 03.01.7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les délégués - titulaires - du personnel disposent pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures mensuel fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

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

L'employeur ou son représentant en étant préalablement informé, les délégués du personnel peuvent disposer d'heures sur leur délégation mensuelle pour remplir (en dehors de l'entreprise) des missions en relation avec leurs attributions.

-03.02. COMITE D'ENTREPRISE

-Mise en place.

Article 03.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Un comité d'entreprise est constitué dans toute entreprise employant au moins cinquante salariés : il en est ainsi aussi bien lorsque

l'entreprise comporte un seul établissement, qui se confond alors avec elle, que lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements - autonomes ou non - et/ou plusieurs services non autonomes, comptant - chacun d'eux - moins de cinquante salariés ; dans ce dernier cas, les parties en présence assureront dans la mesure du possible, par voie d'un protocole d'accord tenant compte de situations particulières, la représentation de chaque établissement ou service ;

Les modalités de détermination des effectifs des entreprises, les conditions de mise en place de l'institution et de son renouvellement doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

-Conditions d'électorat et d'éligibilité.

Article 03.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

-Composition et fonctionnement du comité d'entreprise.

Article 03.02.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La composition du comité d'entreprise ainsi que les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

-Organisation des élections.

Article 03.02.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (y compris, éventuellement, l'organisation du vote par correspondance) font l'objet d'une négociation en vue d'un accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. Cet accord doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Un tel accord devra être recherché aussi bien en cas de renouvellement du comité d'entreprise qu'en cas de demande (par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au plan national) d'élections au comité d'entreprise.

-Protection légale.

Article 03.02.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les membres de la délégation du personnel au comité d'entreprise bénéficient des mesures de protection légales établies aux articles L. 436-1 et suivants du code du travail.

-Attributions du comité d'entreprise.

Article 03.02.6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les attributions économiques, professionnelles, socioculturelles et autres du comité d'entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Chaque année, le comité d'entreprise est informé sur le budget prévisionnel et sur le compte de résultats.

Les membres des comités d'entreprise ainsi que les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant.

-Utilisation des heures de délégation.

Article 03.02.7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus - titulaires - du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise disposent de crédits d'heures conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A la demande d'un membre titulaire, une partie de ses heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant ;

A titre exceptionnel et en accord avec l'employeur ou son représentant, un membre titulaire et son suppléant pourront utiliser simultanément une partie des heures légales de délégation ;

L'employeur ou son représentant en étant préalablement informée, les membres titulaires peuvent disposer d'heures sur leur délégation mensuelle pour remplir, en dehors de l'entreprise, des missions en relation avec leurs attributions.

-Ressources du comité d'entreprise.

Article 03.02.8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Pour le financement des activités sociales et culturelles, il sera prévu dans le budget une somme au moins égale à 1,25 p. 100 de la masse globale des salaires bruts payés par l'entreprise ;

Le comité d'entreprise percevra, en outre, conformément aux dispositions légales et réglementaires, une subvention de fonctionnement égale à 0,20 p. 100 de la masse salariale de l'année en cours. Cette subvention sera réduite ou supprimée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

-Carence du comité - Conséquences.

Article 03.02.9

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Dans toute entreprise où, quoique les conditions d'effectifs soient remplies, un comité d'entreprise n'a pu être constitué ou renouvelé par suite d'une carence, les délégués du personnel, dans l'attente de la mise en place d'un comité d'entreprise exercent les attributions du comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ils bénéficient, à ce titre, d'un crédit d'heures fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les délégués du personnel peuvent, dans leurs réunions avec l'employeur ou son représentant, se faire assister de représentants que les

organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national auront désignés dans les mêmes conditions qu'au comité d'entreprise.

-03.03. COMITE D'ETABLISSEMENT ET COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

-Comité d'établissement.

Article 03.03.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

03.03.1.1. Mise en place.

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts, un comité d'établissement est mis en place dans chacun des établissements dès lors que le seuil des effectifs exigé pour la mise en place d'un comité d'entreprise est atteint.

03.03.1.2. Composition et fonctionnement.

La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

03.03.1.3. Attributions.

Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles : ils peuvent cependant confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes.

Dans les autres domaines, ils ont les mêmes pouvoirs que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux responsables des établissements composant l'entreprise.

03.03.1.4. Ressources.

- pour le financement des activités sociales et culturelles il sera prévu dans le budget une somme au moins égale au 1,25 p. 100 de la masse globale des salaires payés par l'établissement ;

- le comité d'établissement percevra, en outre, une subvention de fonctionnement égale à 0,20 p. 100 de la masse salariale de l'année en cours. Cette subvention sera réduite ou supprimée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

03.03.1.5. Carence du comité d'établissement. - Conséquences.

Lorsqu'il y a carence, les conséquences de celle-ci sont identiques à celles qui sont précisées - en cas de carence du comité d'entreprise - à l'article 03.02.9 de la convention.

-Comité central d'entreprise.

Article 03.03.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

03.03.2.1. Mise en place.

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts dans lesquels des comités d'établissement sont mis en place conformément à l'article 03.03.1 ci-dessus, il est en outre mis en place, au niveau de l'entreprise, un comité central d'entreprise.

03.03.2.2. Composition - Fonctionnement.

La composition et le fonctionnement du comité central d'entreprises doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

03.03.2.3. Attributions.

Les attributions du comité central d'entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

-03.04. CONSEIL D'ETABLISSEMENT CONVENTIONNEL ET CONSEIL D'ENTREPRISE

-Mise en place.

Article 03.04.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Un conseil d'établissement conventionnel est mis en place dans tout établissement comptant moins de cinquante salariés et dans lequel un

comité d'établissement n'a pu donc être constitué mais dans lequel des délégués du personnel ont été élus.

Cependant, lorsqu'une entreprise (comptant au moins cinquante salariés) ne comporte que des établissements comptant moins de cinquante salariés, un comité d'entreprise est mis en place au niveau de l'entreprise et, dans ce cas, il n'est pas procédé à la mise en place de conseils d'établissement conventionnels dans lesdits établissements ;

Il en est de même lorsque l'entreprise ne comporte, en outre, qu'un seul établissement comptant au moins cinquante salariés ;

Lorsque l'établissement se confond avec l'entreprise, le conseil d'établissement conventionnel prend le nom de conseil d'entreprise.

-Composition.

Article 03.04.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le conseil d'établissement conventionnel est composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaire(s) et suppléant(s), il en est de même du conseil d'entreprise.

Il pourra, par accord entre l'employeur ou son représentant et les délégués du personnel, se faire assister des délégués syndicaux de l'établissement ou de l'entreprise.

-Attributions.

Article 03.04.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

03.04.3.1. Attributions d'ordre économique.

Le conseil d'établissement conventionnel est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant 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, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel.

Chaque année le conseil d'établissement conventionnel est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur ou son représentant envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur ou son représentant apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du conseil d'établissement conventionnel reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de 15 jours à l'autorité administrative compétente.

Le conseil d'établissement conventionnel est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.

Le conseil d'établissement conventionnel est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et donne son avis sur le plan de formation de l'entreprise.

03.04.3.2. Attribution d'ordre social et culturel.

Le conseil d'établissement conventionnel ou d'entreprise fixe chaque année la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles, lesdits crédits ne pouvant être inférieurs à 1,25 p. 100 de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement ou l'entreprise.

-Information particulière

Article 03.05

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les employeurs ou leurs représentants doivent indiquer annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement ou au conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel ou, à défaut, aux délégués du personnel les éléments suivants :

- effectif en équivalent temps plein de chaque emploi concerné par une limitation,
- effectif en équivalent temps plein des salariés bénéficiaires de la mesure et pourcentage par rapport à l'effectif total de l'emploi concerné,
- ancienneté validée précise du plus récent bénéficiaire de la mesure,

Les employeurs ou leurs représentants doivent indiquer annuellement au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou au Conseil d'Entreprise ou d'Etablissement conventionnel ou, à défaut, aux délégués du personnel le nombre des salariés concernés par une promotion ou par une accélération de carrière lorsque celle-ci est conventionnellement prévue pour un emploi donné.

-03.06. COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

-Mise en place

Article 03.06.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mis en place dans chaque établissement d'au moins cinquante salariés.

-Composition et fonctionnement.

Article 03.06.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La composition et le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires. Le CHSCT reçoit de l'employeur ou de son représentant les informations conformément aux dispositions légales et réglementaires.

-Attributions.

Article 03.06.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, le C.H.S.C.T. est amené à proposer si nécessaire une reconversion ou des aménagements de poste.

Il doit être recherché dans tous les établissements les mesures permettant l'emploi des personnels handicapés, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail.

Ce comité veille particulièrement à faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité définies, notamment, au titre VI de la présente

convention. Il s'efforce de prévenir l'apparition des risques et maladies professionnelles. Il propose les actions de prévention à entreprendre, notamment par l'amélioration des conditions de travail.

-Crédits d'heures.

Article 03.06.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, pour l'exercice de leurs fonctions, de crédits d'heures conformément aux dispositions légales et réglementaires.

-Moyens.

Article 03.06.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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 légales et réglementaires ou par accord collectif.

-Formation.

Article 03.06.6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

03.06.6.1. Etablissement de plus de 300 salariés.

Dans les établissements de plus de 300 salariés, la formation des représentants du personnel membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel est organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.06.6.2. Etablissement de moins de 300 salariés.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants du personnel à ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, dans les conditions ci-après :

- les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont autorisés, sur justification, à s'absenter de leur poste de travail dans la limite d'une journée de travail par an et par représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, afin de suivre une formation s'inscrivant dans le cadre des priorités de formation déterminées par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Lorsqu'un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'utilise pas ce jour de formation, celui-ci peut être utilisé par un autre membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, avec l'accord de ce dernier ;

- le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, n'entraînera pas de perte de salaire pour les intéressés ;
- le financement de cette formation est pris en charge par l'établissement dans une limite fixée par accord entre l'employeur ou son représentant et les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans les établissements de moins de 300 salariés où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel qui exercent les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de cette mission, dans les mêmes conditions que celles définies ci-dessus.

> TITRE IV article 04.01

- CHAPITRE II : CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE IV : RECRUTEMENT

-Principe

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Tout recrutement doit être formalisé par un contrat écrit remis, au plus tard, au moment de l'embauche.

-Les différents types de contrat.

Article 04.02

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le mode de recrutement de droit commun est le contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel. Les conditions de recours au contrat à durée déterminée sont strictement et limitativement énumérées par les dispositions légales et réglementaires.

-Les mentions du contrat de travail.

Article 04.03

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

Le contrat de travail doit comporter les informations suivantes:

- la date d'entrée ;
- la convention collective appliquée dans l'établissement ;
- le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées ;
- le cas échéant, la qualité de cadre ;
- le lieu où les fonctions seront exercées ;
- la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ;
- la durée de la période d'essai ;
- Le classement du métier exercé dans le regroupement de métiers, les fonctions afférentes, la filière correspondante et les conditions d'évolution de carrière ;
- la rémunération brute mensuelle y compris les primes et indemnités conventionnelles ;
- les régimes de retraite complémentaire (cadre ou non cadre) et de prévoyance ainsi que les taux et répartitions des cotisations ;

-Modification du contrat de travail.

Article 04.04

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

Lorsque l'employeur ou son représentant envisage d'apporter une modification substantielle au contrat de travail pour un motif économique, il doit respecter la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires.

-04.05. LES OBLIGATIONS DES PARTIES

-Les obligations de l'employeur ou de son représentant

Article 04.05.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

L'employeur ou son représentant est tenu :

- au respect des obligations légales et réglementaires en matière :
 - de déclaration préalable à l'embauche ;
 - d'affichage ;
- à l'information du salarié sur :
 - la convention collective ;
 - les accords d'entreprise qui existent, le cas échéant ;
 - le règlement intérieur affiché dans les conditions légales et réglementaires ;
 - les conditions d'attribution de la prime décentralisée ;
 - les notes de service ;
- à la consultation des institutions représentatives du personnel lorsque celle-ci est requise.

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

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

-Les obligations du salarié

Article 04.05.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le salarié est tenu :

- de produire tous les documents en lien direct avec l'emploi occupé, tels que, le cas échéant :
 - le diplôme ;
 - les certificats de travail ;
 - un extrait du casier judiciaire ;
 - le permis de conduire ;
 - le(s) assurance(s) ;
- de se soumettre à la visite médicale d'embauche ;
- de justifier des vaccinations obligatoires ou de s'y soumettre.

-04.06. PERIODE D'ESSAI

-Durée.

Article 04.06.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est :

- de 1 mois pour les non-cadres ;
- de 6 mois pour les cadres.

La durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée et des contrats spécifiques doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Lorsqu'à l'issue d'un contrat à durée déterminée est conclu un contrat à durée indéterminée, le salarié est exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle des services antérieurs dans un emploi identique de l'établissement.

-Rupture.

Article 04.06.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

> TITRE V

- CHAPITRE III : CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE V : EMPLOI - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL - DISCIPLINE

-05.01. EMPLOI

-Affectation du salarié à un poste.

Article 05.01.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Tous les salariés sont placés sous l'autorité du chef d'établissement et, d'une façon générale, de toute personne ayant reçu délégation de ce dernier. Tous les salariés sont tenus d'être à leur poste aux heures fixées.

-Changement d'affectation.

Article 05.01.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'employeur ou son représentant peut procéder à toutes mutations nécessitées par les besoins du service.

Les salariés ainsi mutés seront réintégrés dans leur poste habituel par priorité quand la cause de leur déplacement aura disparu. Sauf dans le cas où la mutation sera motivée par une faute grave ou par incapacité professionnelle, elle ne pourra entraîner une réduction du salaire des intéressés ni modifier leur classement.

Les délégués du personnel seront informés avant toute mutation devant entraîner une réduction de la situation d'un employé.

-Emploi du temps.

Article 05.01.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Des emplois du temps seront établis pour certaines catégories d'employés et suivant les nécessités de service. L'employeur ou son représentant se réserve le droit de les modifier suivant les besoins de l'établissement.

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

-05.02 DEVOIRS PARTICULIERS DES SALARIES

-Comportement à l'égard des personnes accueillies.

Article 05.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les salariés doivent, en toutes circonstances, observer à l'égard des personnes accueillies ou des personnes confiées à leur charge la plus grande correction. Toute familiarité est interdite.

Les salariés sont tenus d'observer une discrétion absolue à l'égard des personnes accueillies. Tout manquement au secret professionnel exposerait aux sanctions prévues par le code pénal, sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur. Les salariés doivent respecter rigoureusement la liberté de conscience des personnes accueillies.

-Interdictions diverses.

Article 05.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Il est interdit aux salariés, sous peine de licenciement sans préavis notamment :

- d'entrer ou de se trouver dans l'établissement en état d'ivresse ;
- d'introduire, vendre ou céder, ou acheter aux pensionnaires toutes boissons, médicaments et, en général, toutes denrées et objets quelconques ;
- d'engager toute transaction de quelque nature que ce soit avec les personnes accueillies;
- sous réserve des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles d'introduire dans l'établissement des personnes étrangères à la maison, sans autorisation ;
- d'emporter tout objet de quelque nature que ce soit sans autorisation ;
- de solliciter ou d'accepter des pourboires.

-05.03 SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET PROCEDURE POUR TOUT MANQUEMENT A LEURS OBLIGATIONS GENERALES OU PARTICULIERES

-Sanctions disciplinaires.

Article 05.03.1

En vigueur non étendu
Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

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

-Procédure disciplinaire.

Article 05.03.2

En vigueur non étendu
Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

A sa demande, le salarié en cause sera entendu par l'employeur ou son représentant en présence du délégué du personnel ou d'une autre personne de son choix appartenant à l'entreprise.

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

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

En cas de licenciement, la procédure légale doit être respectée.

-05.04. DUREE DE TRAVAIL

-Principe.

Article 05.04.1

En vigueur non étendu
Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée sur la base de 39 heures par semaine par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties contractantes sont d'accord pour constater que, en raison de l'évolution des techniques médicales et des modifications des conditions de travail survenues depuis 1937, la durée de présence correspond, sauf cas particuliers, à la durée de travail effectif.

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

-Dispositions conventionnelles spécifiques pour le travail de nuit

Article 05.04.2

En vigueur non étendu
Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Pour tenir compte de la pénibilité du travail de nuit dans les établissements sanitaires et les établissements médicalisés pour personnes âgées, il est décidé de procéder conventionnellement à une réduction de la durée effective du travail des personnels concernés.

Les salariés concernés sont les personnels dont le travail s'effectue en totalité la nuit et qui bénéficient de l'article A 3.2.2 de la présente convention.

Sous réserve d'une organisation de travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la durée effective moyenne hebdomadaire du travail est de 35 heures, soit pour la quatorzaine de 70 heures. Les personnels concernés qui assureront mensuellement 151,67 heures de travail effectif de nuit seront réputés avoir effectué un temps plein de 169 heures et seront rémunérés en conséquence.

Les heures de travail effectif de nuit effectuées au-delà des 151,67 heures susvisées revêtent un caractère exceptionnel; elles donnent lieu à récupération à hauteur du temps de travail de nuit réellement effectué.

-05.05. CONDITIONS DE TRAVAIL

-Principes généraux.

Article 05.05.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des 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 jours fériés.

-Repos hebdomadaire.

Article 05.05.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre des jours de repos est fixé à quatre jours pour deux semaines dont au moins deux consécutifs.

Les personnels astreints à assurer la continuité de fonctionnement de certains services doivent pouvoir bénéficier, toutes les trois semaines au minimum, d'un dimanche compris dans les deux jours de repos consécutifs.

-Tableau de service.

Article 05.05.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

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

-Durée quotidienne du travail.

Article 05.05.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

En principe, elle ne peut excéder neuf heures pour les équipes de jour, dix heures pour les équipes de nuit.

En cas de travail discontinu, cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux séquences de travail d'une durée minimum de trois heures.

En cas de journée continue, le temps consacré au repas est considéré comme un temps de travail lorsque l'intéressé est en position d'astreinte.

-Amplitude.

Article 05.05.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'amplitude est le temps écoulé entre l'heure du début de la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service au cours d'une même période de 24 heures.

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, l'organisation du travail adoptée ne peut porter à plus de 11 heures par jour l'amplitude de la journée de travail ou de présence, ni réduire à moins de 12 heures la durée du repos ininterrompu entre 2 journées de travail.

Il pourra cependant, compte tenu de l'insuffisance des moyens, notamment en personnel et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, être dérogé à ce principe en ce qui concerne la durée de l'amplitude qui pourra être exceptionnellement fixée à douze heures après accord de l'intéressé.

-Femmes enceintes.

Article 05.05.6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du troisième mois :

- travaillant à temps complet, bénéficieront d'une réduction d'une heure de la durée quotidienne de leur travail ;
- travaillant à temps partiel, bénéficieront - au prorata de leur temps de travail - de la mesure ci-dessus.

-05.06. Heures supplémentaires

-Principe - Limitation.

Article 05.06.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

-Rémunération.

Article 05.06.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

Sous réserve d'accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de travail sont majorées dans les conditions suivantes :

- 25 p. 100 de la 79e heure à la 94e heure par deux semaines consécutives ;

- 50 p. 100 au-delà de la 94e heure par deux semaines consécutives ;

- 100 p. 100 pour les heures supplémentaires effectuées la nuit ainsi que les dimanches et jours fériés étant précisé, d'une part, que les heures supplémentaires de nuit donnant droit à la majoration de 100 p. 100 ci-dessus indiquée sont les heures supplémentaires effectuées, de 22 heures à 6 heures, d'autre part, que les majorations pour heures supplémentaires effectuées la nuit ainsi que les dimanches et jours fériés ne se cumulent pas avec les indemnités prévues en cas de travail de nuit ou de travail les dimanches et jours fériés.

Sont bénéficiaires de la majoration de 100 % prévue ci-dessus les salariés dont le coefficient de base conventionnel (majoré de l'ancienneté) est inférieur ou égal au coefficient 493. Les salariés dont le coefficient de base conventionnel (majoré de l'ancienneté) est supérieur à 493 doivent percevoir une majoration limitée à celle dont bénéficient les salariés classés au coefficient 493.

-Repos compensateur de remplacement.

Article 05.06.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

-Repos compensateur de droit commun.

Article 05.06.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le droit à repos compensateur comme contrepartie supplémentaire à l'exécution d'heures supplémentaires doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Article 05.06

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

-05.07. Heures de permanence

-Permanence à domicile dans l'établissement.

Article 05.07.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les dispositions des articles 05.07.1.2 et 05.07.1.3 ne sont pas applicables aux personnels logés par l'établissement dans l'établissement quand la permanence a lieu au domicile desdits personnels.

Dans ce cas, il sera appliqué aux personnels susvisés les dispositions de l'article 05.07.3.2 et 05.07.3.3.

-Permanence à domicile

Article 05.07.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

05.07.3.1 Principe.

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, peuvent être appelés à effectuer un service de permanence à domicile.05.07.3.2 Limitation.

La fréquence de ces permanences ne peut excéder par salarié dix nuits par mois ainsi qu'un dimanche et jour férié par mois. Par ailleurs les permanences à domicile ne peuvent se cumuler avec les permanences à l'établissement que dans la limite du maximum prévu pour les permanences à domicile.05.07.3.3 Rémunération du temps de permanence à domicile.

Les personnels assurant, en sus de la durée normale de travail, des heures de permanence à domicile sont rémunérés comme suit :

- heures de permanence effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié ;

- une heure de permanence = quinze minutes de travail au tarif normal ;

- heures de permanence effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :

- une heure de permanence = vingt minutes de travail au tarif normal.05.07.3.4 Rémunération du travail effectué.

Si au cours d'une permanence, le salarié est appelé à assurer un certain temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré non pas comme indiqué à l'article 05.07.3.3, mais comme indiqué à l'article 05.06.2.

Article 05.07

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

-Permanence dans l'établissement.

Article 05.07.1.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

05.07.1.1 Principe.

Lorsque la continuité des services de soins l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel peuvent être appelés à effectuer un service de permanence sur les lieux de travail.05.07.1.2 Limitation.

La fréquence de ces permanences ne peut excéder par agent cinq nuits par mois ainsi qu'un dimanche ou jour férié par mois, étant précisé que, si cette fréquence était - au jour de la signature du présent avenant - dépassée, elle devrait dans des délais raisonnables être ramenée à ce maximum.05.07.1.3 Rémunération du temps de permanence.

Les personnels assurant en sus de la durée normale de travail des heures de permanence ne s'accompagnant pas d'un travail effectif seront, lorsque la permanence est effectuée sur les lieux du travail, rémunérés comme indiqué ci-après :

- heures de permanence effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :
 - une heure de permanence = trente minutes de travail au tarif normal ;
- heures de permanence effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :
 - une heure de permanence = une heure de travail au tarif normal.05.07.1.4 Rémunération du travail effectué.

Si, au cours d'une garde, le salarié est appelé à assurer un certain temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré non pas comme indiqué à l'article 05.07.1.3, mais comme indiqué à l'article 05.06.2.

-Heures supplémentaires ou de permanence et durée quotidienne du travail.

Article 05.07.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le recours exceptionnel aux heures supplémentaires ou à la permanence fait échec aux dispositions des articles 05.05.4 et 05.05.5 relatives à la durée quotidienne du travail, à l'amplitude de la journée de travail, et à la durée du repos ininterrompu devant séparer deux journées de travail.

> SOUS-TITRE E.5

- CHAPITRE III : CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE V : EMPLOI - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL - DISCIPLINE

-SOUS-TITRE E.5 E.05.01 : DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

-Durée du travail

Article E.05.01.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

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

-Conditions de travail.

Article E.05.01.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

E.05.01.2.1 Principes généraux.

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

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social à temps plein ou à temps partiel et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des malades, des pensionnaires, y compris la nuit, les dimanches et jours fériés.

E.05.01.2.2 Repos hebdomadaire.

a) Etablissements fonctionnant en externat et semi-internat. Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours dont au moins un et demi consécutifs comprenant obligatoirement le dimanche.

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

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

E.05.01.2.3 Tableau de service.

Un tableau de service précise dans chaque établissement la répartition des heures et jours de travail et de repos des personnels.

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

E.05.01.2.4 Durée quotidienne du travail.

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

En cas de travail discontinu, la durée quotidienne du travail ne peut être fractionnée en plus de trois périodes, chacune d'une durée minimale de deux heures.

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

Dans les établissements recevant de jeunes enfants et dans les services tels que ceux de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile, le travail ne pourra être poursuivi après 20 heures plus de quatre jours par semaine.

E.05.01.2.5 Amplitude de la journée de travail.

L'amplitude est le temps écoulé entre l'heure du début de la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service au cours d'une même période de 24 heures.

a) Etablissements fonctionnant en externat et semi-externat. L'organisation du travail adoptée ne peut en principe porter à plus de dix heures l'amplitude de la journée de travail. Il peut cependant en être différemment dans certains cas, notamment en ce qui concerne les personnels assurant le ramassage des enfants et adolescents.

Par ailleurs, et en tout état de cause, la durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieure à douze heures.

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

L'amplitude de la journée de travail est en principe de douze heures et peut être portée à quatorze heures dans la limite de cinq jours par quinzaine.

E.05.01.2.6 Femmes enceintes.

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

En outre, les femmes enceintes à partir du premier jour du troisième mois :

- travaillant à temps complet, bénéficieront d'une réduction d'une heure de la durée quotidienne de leur travail ;
- travaillant à temps partiel, bénéficieront - au prorata de leur temps de travail - de la mesure ci-dessus.

-SOUS-TITRE E.5 E.05.02 HEURES DE PERMANENCE

-Heures de permanence (surveillance de nuit).

Article E.05.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

E.05.02.1.1 Principe.

Dans les établissements du secteur de l'enfance inadaptée ou dans les établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application du présent sous-titre, les personnels ci-après peuvent être appelés à assumer - du coucher au lever des personnes accueillies et au maximum pendant 12 heures - en chambre de "veille" la responsabilité de surveillance nocturne.

Les personnels concernés sont :

- les personnels éducatifs, y compris ceux en attente de formation visés à l'annexe V à la présente convention, dans le cas où ces derniers seraient appelés à assumer des responsabilités de surveillance nocturne ;
- les infirmiers ;
- les aides-soignants ;
- les personnels de même qualification qui sont appelés à les remplacer.

E.05.02.1.2 Rémunération.
Le temps passé à assumer, dans les conditions précisées à l'article E 05.02.1.1, la responsabilité de surveillance nocturne des enfants est - pour les neuf premières heures - assimilé à trois heures de travail auprès des enfants et - pour chaque heure au-delà de la neuvième - à une demi-heure.

-Heures supplémentaires ou de permanence (surveillance de nuit) et durée quotidienne du travail

Article E.05.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le recours exceptionnel aux heures supplémentaires ou à la permanence (surveillance de nuit) fait échec aux dispositions des articles E.05.01.2.4 et E.05.01.2.5 relatives à la durée quotidienne du travail, à l'amplitude de la journée de travail et à la durée de repos ininterrompu devant séparer deux journées de travail.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

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

> SOUS-TITRE M.5

- CHAPITRE III : CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE V : EMPLOI - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL - DISCIPLINE

-SOUS-TITRE M.5 M.05.01 : DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

-Durée de travail.

Article M.05.01.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La durée de travail est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur mais, compte tenu du fonctionnement continu des établissements hospitaliers, elle est appréciée non à la semaine mais à la quatorzaine, qui comporte vingt-deux vacations d'une demi-journée chacune.

En outre, les médecins visés au titre XX de la convention pourront être appelés à assurer des gardes dans l'établissement ou par astreintes à domicile ; les conditions dans lesquelles ces travaux supplémentaires pourront leur être demandés et seront rémunérés sont précisées au titre M.05.02 de la convention.

Compte tenu de la durée du travail rappelée au premier alinéa du présent article, d'une part, et du nombre maximum des gardes et astreintes précisé au titre M.05.02 d'autre part, les conseils d'administration devront s'assurer le concours de médecins en nombre suffisant en faisant appel, si besoin, à des médecins de l'extérieur.

-Conditions de travail.

Article M05.01.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

M.05.01.2.1. Principes généraux.

La répartition - entre les médecins - des vacations, des gardes dans l'établissement et des astreintes à domicile est faite de manière à couvrir

l'ensemble des besoins vingt-quatre heures sur vingt-quatre tout au long de l'année.

Cette répartition est précisée dans un tableau de service dressé par l'employeur ou son représentant.M.05.01.2.2. Repos hebdomadaire.

Le nombre de jours de repos est fixé à trois par quatorzaine dont deux consécutifs.M.05.01.2.3. Femmes enceintes.

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

En outre, les femmes enceintes à partir du premier jour du troisième mois :

- travaillant à temps complet, bénéficieront d'une réduction d'une heure de la durée quotidienne de leur travail ;
- travaillant à temps partiel, bénéficieront - au prorata de leur temps de travail - de la mesure ci-dessus.

-SOUS-TITRE M.5 M.05.02 GARDES DANS L'ETABLISSEMENT, ASTREINTES A DOMICILE ET APPELS EXCEPTIONNELS

-Gardes dans l'établissement.

Article M05.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

M.05.02.1.1 Principe - Limitation.

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

- deux nuits par semaine ;
- deux dimanches ou jours fériés par mois.M.05.02.1.2 Rémunération.

Les médecins visés au titre XX de la présente convention percevront pour chacune des gardes prévues à l'article M 05.02.1.1 ci-dessus une rémunération forfaitaire égale à 56 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 tels que définis à l'article A 1.5.4.1

Toutefois, dans les disciplines exigeant une présence médicale constante et comportant une activité intense de nuit, le dimanche ou les jours fériés, le montant de cette rémunération forfaitaire est fixée à 18,75 points médicaux.

-Astreintes à domicile.

Article M05.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

M.05.02.2.1 Principe - Limitation.

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

- trois nuits par semaine ;
- deux dimanches ou jours fériés par mois.M.05.02.2.2 Rémunération.

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

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

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

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

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

-Récupération

Article M05.02.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Par accord entre l'employeur ou son représentant et les médecins intéressés, l'accomplissement de gardes à l'hôpital ou d'astreintes à domicile peut donner lieu à récupération, lorsque le fonctionnement du service le permet.

Cette récupération s'effectue dans les conditions ci-après :

- une demi-journée pour une garde visée au premier alinéa de l'article M 05.02.1.2 ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au troisième alinéa de l'article M 05.02.2.2;

- une journée pour une garde visée au deuxième alinéa de l'article M 08.1.2 ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au quatrième alinéa de l'article M 05.02.2.2;

- une demi-journée pour cinq astreintes visées au premier alinéa de l'article M 05.02.2.2.

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

-Appels exceptionnels.

Article M05.02.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

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

-Plafonnement.

Article M05.02.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

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

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

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

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

Toutefois, dans les disciplines visées au deuxième alinéa de l'article M 05.02.1.2 ainsi que dans les cas visés aux troisième et quatrième alinéas de l'article M 05.02.2.2, ce montant total est porté à 623 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 maximum par mois.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

> TITRE VI

- CHAPITRE III : CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

-HYGIENE ET SECURITE

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Compte tenu des risques spécifiques au secteur, les employeurs ou leurs représentants et les salariés s'engagent à mettre en oeuvre toutes les mesures visant à assurer l'hygiène et la sécurité dans les établissements et services.

En outre, les employeurs ou leurs représentants et les salariés s'engagent à mettre en oeuvre toutes les mesures visant à assurer l'amélioration des conditions de travail dans les établissements et services.

-TITRE VI : HYGIENE ET SECURITE

-Médecine du travail et protection des salariés.

Article 06.01

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'employeur ou son représentant est tenu de respecter les règles en matière de médecine du travail et, notamment, celles relatives aux vaccinations.

Une attestation particulière sera accordée aux personnels soumis à des risques spécifiques.

Le salarié est tenu de se rendre aux visites médicales et de se soumettre, le cas échéant, aux vaccinations obligatoires.

L'employeur ou son représentant est tenu de respecter la réglementation en vigueur en matière de rayonnements ionisants.

-Installations sanitaires.

Article 06.02

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les installations et conditions d'utilisation des sanitaires doivent être conformes à la réglementation en vigueur.

Les employeurs ou leurs représentants veillent à ce que ces installations soient, dans la mesure du possible, situées à proximité des lieux de travail et adaptées aux risques propres de l'activité.

-Tenues de travail.

Article 06.03

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'établissement doit pourvoir à la fourniture et à l'entretien des tenues de travail ou des uniformes adaptés au poste de travail dont le port est exigé par l'employeur ou son représentant, la réglementation ou les conditions d'hygiène et de protection.

Les tenues de travail doivent être portées uniquement sur les lieux de travail.

-Prévention des risques.

Article 06.04

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Il doit être mis en oeuvre dans les établissements toutes les mesures visant à déceler et prévenir les risques professionnels par des mesures de prophylaxie appropriées en tenant compte des caractéristiques des établissements, notamment :

- risques physiques, chimiques, infectieux ou parasitaires ;
- risques et contraintes liés à des situations de travail ;
- risques d'accidents prépondérants :
- sang, piqûres ;
- produits irritants ;
- machines dangereuses (services techniques) ;
- lombalgies (manutentions des charges) ;
- agressions.

Le CHSCT est associé à la mise en place de l'ensemble des mesures de prévention.

Le traitement du linge souillé, des déchets hospitaliers et du matériel doit être conforme à la réglementation en vigueur.

-Travailleurs handicapés.

Article 06.05

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Dans l'esprit qui a présidé à la signature de l'accord de branche OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés), les employeurs ou leurs représentants veillent à ce que les postes occupés par des travailleurs handicapés soient accessibles et aménagés.

-Sécurité

Article 06.06

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'employeur ou son représentant est tenu de porter à la connaissance des salariés les consignes d'utilisation des matériels et des produits présentant des risques particuliers.

L'employeur ou son représentant met en oeuvre les mesures prévues par la réglementation en matière de sécurité incendie.

> TITRE VII

- CHAPITRE III : CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE VII : PROMOTION SOCIALE - FORMATION PERMANENTE

-07.01. PLAN DE FORMATION

-Elaboration du plan de formation par l'employeur ou son représentant

Article 07.01.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le plan de formation élaboré par l'employeur ou son représentant dans le respect des dispositions légales et réglementaires peut être annuel ou pluriannuel.

-Consultation des institutions représentatives du personnel

Article 07.01.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les institutions représentatives du personnel doivent être consultées sur le plan de formation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

-07.02. CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

-Demande d'un congé individuel de formation

Article 07.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Sous réserve d'en remplir les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, le salarié peut solliciter une autorisation d'absence pour suivre, à son initiative, une formation de son choix indépendamment des actions de formation décidées par l'employeur ou son représentant.

-Consultation des institutions représentatives du personnel

Article 07.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les institutions représentatives du personnel doivent être informées sur les congés individuels de formation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

-FINANCEMENT DE LA FORMATION

Article 07.03

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les établissements doivent consacrer, outre les dispositions légales et réglementaires relatives à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée, 2,10 % de la masse salariale annuelle brute au développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution couvre les dépenses afférentes au plan de formation et celles de nature obligatoire décidées par l'Etat au titre de congé individuel de formation et des contrats d'insertion en alternance.

-PROMOFAF.

Article 07.04

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Vu les dispositions du code du travail, - par voie de convention - a été créé un Fonds d'Assurance Formation des salariés des entreprises exerçant sans but lucratif dans le secteur sanitaire et social, lequel dénommé PROMOFAF, a été agréé :

- comme Fonds d'Assurance Formation par arrêté ministériel du 23 octobre 1972 renouvelé le 24 juin 1980, le 6 janvier 1982, modifié par accord le 11 mai 1990.

- comme OPACIF (Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation) par arrêté ministériel du 12 avril 1983 renouvelé le 22 mars 1995.

- comme OPCA (Fonds d'assurance-formation pour les entreprises de plus et moins de 10 salariés et pour recueillir les fonds de l'alternance), agrément du 22 mars 1995.

Les entreprises adhérentes des Fédérations et Syndicats d'Employeurs signataires ont - quels que soient leurs effectifs - obligation d'adhérer à ce fonds et doivent lui verser une somme au moins égale à 50 % du montant de la participation prévue à l'avenant 91-02 du 18 février 1991.

> TITRE VIII

- CHAPITRE IV : REMUNERATION

-TITRE VIII : DETERMINATION DE LA REMUNERATION

-08.01. DISPOSITIONS GENERALES

-Principes.

Article 08.01.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

La rémunération des personnels visés à l'annexe n° I à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est déterminée selon les principes suivants :

- un coefficient de référence est fixé pour chaque regroupement de métiers ;

- à ce coefficient de référence, s'ajoutent, pour constituer le coefficient de base conventionnel du métier, les éventuels compléments de rémunération liés à l'encadrement, aux diplômes et/ou au métier lui-même.

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

- le salaire de base est obtenu en appliquant au coefficient de base conventionnel la valeur du point ;

- à ce salaire de base, est appliquée une prime d'ancienneté de 1 % par année de services effectifs dans la limite de 30 % ;

- les cadres visés à l'article A2.1 bénéficient, en outre, d'une majoration spécifique de 1 % par an dans la limite de 20 %, calculée sur le salaire de base défini ci-dessus ;

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

- est ajoutée, le cas échéant, une indemnité de carrière qui a pour objet de garantir à chaque salarié, pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir, une rémunération totale égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel.

- est ajoutée, le cas échéant, une indemnité différentielle destinée à maintenir en euros courants, au moment du reclassement, le niveau de rémunération acquis au dernier mois complet précédant l'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 rénovée, dès lors que ce résultat ne serait pas atteint en tenant compte des nouveaux éléments de rémunération et de l'indemnité de carrière.

-Valeur du point.

Article 08.01.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

-Rémunération des jeunes de moins de dix-huit ans.

Article 08.01.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

Les salaires des jeunes travailleurs âgés de seize à dix-huit ans ne peuvent subir, par rapport aux coefficients de référence des salariés adultes de même catégorie, un abattement supérieur à 10 p. 100.

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

-Qualité de cadre.

Article 08.01.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

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

Seuls, les salariés classés dans les métiers visés à l'article A2.3 de l'annexe n° 2 à la présente convention sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, de la seule application des dispositions de l'article 36 de l'annexe n° I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

-Directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires.

Article 08.01.5

En vigueur non étendu

Créé par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

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

Article 08.01.6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

08.01.6.1 Modalités de calcul

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

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

Il en est également de même - en cas de suspension du contrat de travail afin d'accomplir le service national - de la durée légale ou extra-légale de celui-ci.08.01.6.2 Salariés à temps partiel

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

-08.02. CLASSEMENT CONVENTIONNEL

-Classement conventionnel à l'embauche

Article 08.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

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

08.02.1.1 Reprise d'ancienneté professionnelle.

08.02.1.1.1 Principe

Pour les salariés titulaires d'un diplôme professionnel, ou occupant un emploi exigeant des connaissances techniques et pouvant justifier de ces connaissances, il sera tenu compte, après la période d'essai avec effet au jour du recrutement et dans les conditions ci-après précisées, de l'ancienneté acquise antérieurement et respectivement dans les différents métiers ou fonctions de la profession :

- ancienneté acquise dans le même établissement, dans un établissement dépendant du même employeur ou dans des établissements appliquant la même convention :

- reprise de l'ancienneté à 100 p. 100 ;

- autre ancienneté acquise respectivement dans les différents emplois ou fonctions de la profession :

- reprise intégrale de l'ancienneté à 75 p. 100 ;

Seuls pourront être pris en considération les services accomplis soit après l'obtention du diplôme professionnel ou l'examen de récupération, soit postérieurement à la date fixée par le texte légal ou réglementaire autorisant l'exercice de la profession, soit après la reconnaissance de la qualification.

Lorsque cette ancienneté porte sur plusieurs emplois ou plusieurs fonctions, il y aura lieu de procéder à une reconstitution de carrière.

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

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

08.02.1.1.2 Exceptions

Les salariés auxquels a été attribué un coefficient de référence supérieur à celui qui est prévu par le barème pour leur métier, ou qui bénéficient d'avantages particuliers non prévus à titre obligatoire par la convention collective, ne pourront se prévaloir des dispositions qui précèdent, sauf à renoncer expressément aux mesures particulières dont ils ont été l'objet.

08.02.1.2 Reprise de la majoration spécifique des cadres

Pour l'attribution de la majoration spécifique, il sera tenu compte des services accomplis dans des fonctions de même nature dans le même établissement, dans un établissement dépendant du même employeur ou dans les établissements appliquant la présente convention.

-08.02. ANCIENNETE

-Promotion

Article 08.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

Les salariés bénéficiant d'une promotion conservent dans leur nouveau métier le pourcentage d'ancienneté qu'ils avaient acquis dans l'ancien métier, à la date de la promotion.

Ils conservent, en outre, dans le nouveau métier, l'ancienneté acquise depuis leur dernier changement de prime d'ancienneté dans l'ancien métier.

Cette ancienneté détermine la date de déclenchement de leur nouveau pourcentage d'ancienneté.

Ces principes s'appliquent dans les mêmes conditions à la majoration spécifique.

En cas de promotion d'un métier non cadre à un métier cadre, le pourcentage d'ancienneté conservée détermine le pourcentage de majoration spécifique.

-08.03. INDEMNITES

-Principe

Article 08.03.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

-Indemnité différentielle de remplacement

Article 08.03.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, l'employeur ou son représentant est amené à déplacer pendant plus de quinze jours un employé d'une catégorie quelconque en l'occupant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont habituellement confiés, notamment en le chargeant de remplacer un employé d'une catégorie professionnelle supérieure, il sera versé au remplaçant, sous les réserves exprimées ci-après, pendant toute la durée du remplacement, une indemnité différentielle dont le montant sera fixé dans les conditions suivantes :

- lorsqu'il s'agira d'un intérim effectif et total, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre les coefficients de base conventionnel des deux agents intéressés ;

- lorsqu'il n'en sera pas ainsi, il est au moins égal à la moitié de cette différence.

Il n'est dû aucune indemnité à l'employé dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel (par exemple, les jours de repos) d'un employé de catégorie professionnelle supérieure auquel il est adjoint.

Il n'est pas dû non plus pour les remplacements d'agents en congés payés.

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

-Cas particuliers.

Article 08.03.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

Lorsqu'un salarié effectue, au moins pendant plus de la moitié de son horaire, des travaux relevant d'un métier affecté d'un coefficient de base conventionnel supérieur à celui du métier dont il est titulaire, il bénéficie du coefficient de base conventionnel de ce métier supérieur.

-MODALITES DE PAIEMENT ET BULLETINS DE SALAIRES.

Article 08.04

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

> TITRE IX

- CHAPITRE V : CONGES

-TITRE IX : CONGES PAYES

-09.01. OUVERTURE DU DROIT A CONGE

-Année de référence.

Article 09.01.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'année de référence pour apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

-Travail effectif.

Article 09.01.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé dans l'entreprise pendant un temps équivalant à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à des congés payés.

Le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à un congé annuel, quelle que soit la durée du contrat, dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

-09.02. DUREE DES CONGES

-Calcul des congés.

Article 09.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables. Il est possible de convertir le décompte des congés payés en jours ouvrés.

Cependant, la durée des congés payés dont les cadres bénéficient peut être portée à 33 jours ouvrables pour tenir compte des sujétions particulières.

Les salariés à temps partiel bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Hormis dans les cas prévus à l'article 09.02.2 de la présente convention, la durée du congé est - en cas de suspension du contrat de travail - réduite prorata temporis.

-Détermination du travail effectif.

Article 09.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif, sont considérés comme période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés :

- les absences pour accident de trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale ;
- les congés pour soigner un enfant malade, pour événements familiaux et pour obligations militaires.

-Réduction de durée.

Article 09.02.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Par dérogation à la disposition édictée au second alinéa de l'article 09.02.1 ci-dessus, les trente premiers jours d'absence (pendant la période de référence) justifiés par la maladie ne réduisent pas la durée du congé payé.

Chaque quinzaine ou fraction de quinzaine d'absence pour maladie au-delà des trente premiers jours considérés comme temps de travail effectif donne lieu à une réduction de 1/24 du congé annuel.

Toutefois, il ne sera, pour l'application de la disposition ci-avant, tenu aucun compte des absences - pour maladie - des femmes enceintes.

-09.03. PRISE DU CONGE

-Période de congé.

Article 09.03.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La période normale des congés annuels s'étend, pour chaque année, du 1er mai au 31 octobre.

Toutefois, les salariés auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque de l'année si les besoins du service le permettent.

La durée minimum des congés payés annuels pris de façon consécutive est fixée à 18 jours ouvrables pour les salariés bénéficiant d'un droit à congé payé annuel de 30 jours ouvrables. Les dérogations devront être motivées et revêtir un caractère exceptionnel sauf lorsqu'elle répondront aux demandes formulées par les salariés concernés.

-Report des congés payés.

Article 09.03.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

En règle générale, sauf accord de l'employeur ou de son représentant, 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.

Toutefois, lorsqu'en raison d'une absence due à un accident du travail, un accident du trajet ou à une maladie professionnelle, le salarié n'a pas pu bénéficier de son congé ou d'une partie de celui-ci, ce congé sera :

- soit reporté à l'année suivante, à une date fixée par l'employeur ou son représentant fonction des critères prévus à l'article 09.03.3;
- soit compensé par une indemnité compensatrice :

+ si l'absence se prolonge au delà,

+ par accord entre les parties,

+ en cas de rupture du contrat de travail, sauf licenciement pour faute grave ou lourde.

Le personnel originaire des départements et territoires d'outre-mer pourra cumuler les congés payés sur deux années.

-Ordre et date des départs

Article 09.03.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le 1er mars de chaque année, l'employeur ou son représentant établit, affiche et communique aux salariés l'état des congés annuels, après avis des délégués du personnel. Le comité d'entreprise doit être également consulté sur le plan d'étalement des congés.

L'ordre des départs est arrêté en tenant compte :

- Des nécessités du service ;
- Du roulement des années précédentes ;
- Des charges de famille :

Il sera tenu compte des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public ;

des conjoints travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé simultané ;

- De la durée des services dans l'établissement ou l'organisme.

-Fractionnement du congé.

Article 09.03.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Lorsqu'une partie du congé payé est prise en dehors de la période légale, il est fait application des dispositions légales et réglementaires relatives au fonctionnement du congé du code du travail.

-Congés payés et maladie.

Article 09.03.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

09.03.5.1 Maladie à la date du début du 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 maladie ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties.09.03.5.2

Maladie pendant le congé.

Si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie dès réception d'un certificat médical. Le congé de maladie partira de la date du certificat médical à condition que celui-ci soit communiqué à l'employeur ou son représentant dans les conditions prévues aux articles 15.02.1.1 et 13.01.1 sauf impossibilité dûment justifiée.

Sous réserve du contrôle médical, auquel l'employeur ou son représentant peut faire procéder à l'adresse indiquée par l'intéressé, le congé annuel se trouvera interrompu pendant toute la période de congé maladie et la date de la reprise du travail sera reculée corrélativement, à moins que les besoins du service n'imposent une reprise immédiate dès l'expiration du congé maladie. Dans ce dernier cas, le reliquat du congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée entre les parties.

-09.04. REMUNERATION DES CONGES

-Indemnité de congés payés

Article 09.04.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Il est versé au salarié en congé une indemnité de congé égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue pendant la période de congé s'il avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions légales et réglementaires en vigueur, calculée à raison de la durée du travail effectif dans l'établissement.

Toutefois, si elles apparaissent plus favorables au salarié, il devra être fait application, au lieu et place des dispositions ci-dessus, de celles édictées aux premier et deuxième alinéa de l'article L. 223-11 du code du travail.

Il est versé au salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée dont la durée est inférieure à un mois une indemnité de congés payés calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

-Indemnité compensatrice de congés payés

Article 09.04.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

a) Cas général.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié qui n'a pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit doit recevoir une indemnité compensatrice calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 09.04.1 ci-dessus.

Il n'est dû aucune indemnité au salarié licencié pour faute lourde.

b) Cas particulier.

Lorsque le régime applicable dans l'entreprise ne permet pas à un salarié sous contrat à durée déterminée de prendre effectivement ses congés, il a le droit, quelle que soit la durée de son contrat, à une indemnité compensatrice de congés payés calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il n'est dû aucune indemnité au salarié dont le contrat à durée déterminée est rompu par anticipation pour faute lourde.

-09.05. CONGES PAYES EXCEPTIONNELS

-Champ d'application.

Article 09.05.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

En sus des congés payés auxquels ils peuvent prétendre par application de l'article 09.02.1 de la convention, les personnels des

établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés, dans lesquels la prime décentralisée est égale à 3 %, bénéficient, en outre - au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel - de congés payés supplémentaires à prendre au mieux des intérêts du service.

-Durée.

Article 09.05.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

- pour les personnels éducatifs : six jours ouvrables consécutifs ;

- pour les autres personnels : trois jours ouvrables consécutifs, est calculée proportionnellement au temps de travail effectif dans le trimestre.

-Réduction de durée.

Article 09.05.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

- par quinzaine ou fraction de quinzaine en ce qui concerne les personnels éducatifs ;

- par mois ou fraction de mois en ce qui concerne les autres personnels, à un abattement d'une journée.

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

-Réserve.

Article 09.05.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les congés payés supplémentaires n'ouvrent pas droit à la prolongation de la durée des congés prévue par l'article 09.03.4 de la présente convention.

> TITRE X

- CHAPITRE VI : AUTRES CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE X : DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

-Les divers cas de suspension du contrat de travail

Article 10.01

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le contrat de travail est notamment suspendu dans les cas suivants :

- Congé maladie : le contrat de travail est seulement suspendu par la maladie. Toutefois, celle-ci peut, dans certains cas, entraîner sa rupture (art. 15.02.1.3).

- congés maternité et d'adoption et congé parental d'éducation;

- Congé du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle : le contrat est suspendu dans les conditions légales.

Le congé du salarié victime d'un accident de trajet est assimilé au congé du salarié victime d'un accident de travail. Le contrat est également suspendu, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 323-11 du code du travail, doit suivre l'intéressé, lequel bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

- congés pour l'accomplissement du service national, maintien ou rappel sous les drapeaux et autres congés pour obligations militaires prévus à l'article 11.04 de la présente convention ;

- congés exceptionnels pour convenances personnelles prévus à l'article 11.05, quand ils ne sont pas imputés sur les congés payés annuels et congés sans solde prévus à l'article 11.06 de la présente convention ;

- congé de formation économique, sociale et syndicale et congé de formation des cadres pour la jeunesse.

- congé de formation prévu aux articles L. 900.3, L. 931.1, L. 931.1.1 du code du travail.

-10.02. LES CONSEQUENCES DE LA SUSPENSION

-Conséquences de la suspension du contrat à durée indéterminée.

Article 10.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La suspension du contrat de travail à durée indéterminée n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

-Conséquence de la suspension du contrat de travail à durée déterminée.

Article 10.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Lorsque le contrat à durée déterminée d'un salarié victime d'un accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle comporte une clause de renouvellement, l'employeur ou son représentant ne peut refuser le renouvellement.

-Reprise d'activité après accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 10.03

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Reprise d'activité (même emploi ou emploi similaire).

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

Reprise d'activité (autre emploi).

Si, à l'issue des périodes de suspension, le salarié est - par le médecin du travail - déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait

précédemment, il lui sera - compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications que celui-ci formule sur son aptitude à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel - proposé pour un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le contrat de travail est suspendu lorsque le salarié n'exerce plus ses fonctions sans toutefois que le contrat soit rompu.

> TITRE XI

- CHAPITRE VI : AUTRES CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE XI : CONGES DE COURTE DUREE

-11.01. JOURS FERIES

-Enumération.

Article 11.01.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

-1er mai.

Article 11.01.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Pour le 1er mai, il est fait application des dispositions légales ou, si elles sont plus favorables au salarié, de celles édictées - pour les autres jours fériés - à l'article 11.01.3 ci-dessous.

-Autres jours fériés.

Article 11.01.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

11.01.3.1. Chômage :

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

11.01.3.2. Repos compensateur :

Les salariés à temps complet ayant dû travailler un jour férié ou de repos ce jour-là (jour férié coïncidant avec un jour de repos)

bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - d'un jour de repos compensateur lequel devra, en principe, être pris dans le délai d'un

mois.

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

11.01.3.3. Indemnité compensatrice :

Les salariés à temps complet qui - en raison des nécessités du service - ne pourront bénéficier de tout ou partie de la disposition constituant le premier alinéa de l'article 11.01.3.2 ci-dessus, percevront une indemnité compensatrice qui - par jour férié n'ayant pu donner droit à un jour de repos compensateur - correspondra à la rémunération - au tarif des heures normales - du nombre d'heures de travail correspondant au 1/5 de la durée hebdomadaire de base du travail.

11.01.3.4. Salariés à temps partiel :

Les salariés à temps partiel bénéficieront des dispositions ci-dessus au prorata de leur temps de travail.

-11.02. CONGE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Article 11.02

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Une autorisation d'absence est accordée sur justification médicale au salarié dont tout enfant ou celui de son conjoint, âgé de moins de treize ans, tombe malade, dès lors que le conjoint salarié n'en bénéficie pas simultanément.

Cette autorisation d'absence est limitée à quatre jours par enfant concerné et par année civile. La durée maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre d'enfants concernés ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour un seul ou plusieurs de ces enfants.

Pour les enfants reconnus handicapés par la Commission Départementale d'Education Spéciale, la limite d'âge est portée de treize à vingt ans.

Ces absences autorisées sont rémunérées comme temps de travail effectif.

Pour l'application du présent article, le concubin est assimilé au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par la production d'un certificat de concubinage notoire.

-11.03. CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX.

Article 11.03

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les absences des salariés motivées par les événements de famille prévus ci-dessous seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites et conditions suivantes :

- décès du conjoint : 5 jours ;

- décès d'un enfant : 3 jours ;

- décès d'un ascendant, d'un descendant ; d'un frère ou d'une soeur ; d'un gendre ou d'une bru ; du beau-père, de la belle-mère ; d'un frère ou d'une soeur du conjoint : 2 jours ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;

- mariage de l'agent : 5 jours.

Un jour supplémentaire ou deux pourront être accordés selon que les cérémonies auront lieu à plus de 300 ou 600 kilomètres.

Ces congés ne viennent pas en déduction du congé annuel, à condition qu'ils soient pris au moment de l'événement.

Toutefois, avec l'accord de l'employeur ou son représentant, ils pourront l'être dans la quinzaine où se situe l'événement.

- naissance d'un enfant : 3 jours.

Ces trois jours accordés au père en cas de naissance d'un enfant pourront, par application des dispositions légales et réglementaires, être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance.

Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus, le (la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par la production d'un certificat de concubinage notoire.

-11.04. CONGES POUR OBLIGATIONS MILITAIRES

-Congés en vue de subir les épreuves de sélection.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'absence d'un salarié convoqué en vue de subir les épreuves de sélection préalables au service national est - dans la limite de la durée desdites épreuves augmentée, si nécessaire, des délais de route - assimilée à une période de travail effectif et rémunérée comme telle.

-Congés liés à l'accomplissement d'une période d'instruction militaire.

Article 11.04.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'absence d'un salarié convoqué en vue d'accomplir une période d'instruction militaire obligatoire est - dans la limite de la durée de ladite période, augmentée si nécessaire des délais de route - assimilée à une période de travail effectif et rémunérée comme telle sous déduction cependant de la solde éventuellement versée par l'autorité militaire.

-CONGES EXCEPTIONNELS POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Article 11.05

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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.

Ces congés sont, au choix des intéressés, soit imputés sur le congé annuel acquis, soit non rémunérés.

-11.06. CONGE OU REDUCTION D'ACTIVITE A MI-TEMPS POUR SOIGNER UN MEMBRE PROCHE DE SA FAMILLE.

Article 11.06

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Tout salarié appelé à soigner un membre proche de sa famille sur justification médicale de la maladie de celui-ci peut, avec l'accord préalable de l'employeur ou son représentant, bénéficier d'un congé sans solde pendant lequel son contrat de travail est suspendu ou réduire à mi-temps sa durée de travail.

Le congé ou la période de travail à mi-temps a une durée initiale de trois mois au maximum et peut être renouvelé une fois, la durée totale ne pouvant excéder six mois.

Dans tous les cas, le salarié doit en faire la demande à la direction par lettre recommandée avec avis d'accusé réception, indiquant la durée du congé ou de la période de travail à mi-temps demandée ; lorsqu'il s'agit d'une prolongation, cette demande doit être faite au moins quinze jours avant le terme de la période initiale.

A l'issue de ce congé ou de la période de travail à mi-temps, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le salarié bénéficiaire de ce congé ou de cette période d'activité à mi-temps peut y mettre fin par anticipation, à condition d'en faire la demande,

par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins quinze jours avant la date souhaitée pour son retour.

-11.07. CONGE SABBATIQUE.

Article 11.07

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, ainsi que de quatre années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des six années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise ou d'un congé de formation d'une durée d'au moins six mois au titre des dispositions légales et réglementaires.

> TITRE XII

- CHAPITRE VI : AUTRES CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE XII : CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION - CONGE PARENTAL

-12.01. CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION

-Congé de maternité.

Article 12.01.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

12.01.1.1. Durée.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires lorsqu'il doit se situer six semaines avant la date présumée de l'accouchement - et dans ce cas seulement, le point de départ du congé de maternité peut, à la demande de la salariée, être repoussé de quatre semaines au plus et donc se situer au plus tard deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Lorsqu'il en est ainsi, la fraction non utilisée de la partie prénatale du congé de maternité allonge d'autant la partie postnatale dudit congé.

Les périodes de grossesse et de couches pathologiques, dans les limites prévues par les dispositions légales et réglementaires, sont assimilées au congé de maternité lui-même.

12.01.1.2. Maintien du salaire.

Les employées permanentes ou non comptant une année de services effectifs continus ou non au jour de la naissance auront droit - pendant toute la durée de leur congé de maternité définie à l'article 12.01.1.1 ci-dessus - à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

-Congé d'adoption.

Article 12.01.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

12.01.2.1. Bénéficiaires et durée.

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant au moins, en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires.

12.01.2.2. Maintien du salaire.

Les salariés, comptant une année de services effectifs continus ou non 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 - à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur ou son représentant, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

-Réintégration dans l'emploi.

Article 12.01.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

A l'issue du congé maternité ou d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi.

Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoin - notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail - d'une réadaptation professionnelle.

-Priorité de réembauchage.

Article 12.01.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Au-delà des congés pour maternité ou adoption ou du congé parental, une priorité de réembauchage sera prévue en faveur des salariés qui résilieraient leur contrat de travail afin d'élever leurs enfants.

-12.02. CONGE PARENTAL D'EDUCATION ET PERIODE D'ACTIVITE A TEMPS PARTIEL

-Bénéficiaires - Conditions à remplir - Durée.

Article 12.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les salariés ont le droit de bénéficier d'un congé parental total ou à temps partiel dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur ou son représentant, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur ou son représentant deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation total ou à temps partiel ;

-Reprise anticipée d'activité.

Article 12.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

12.02.2.1. Reprise anticipée complète :

Le salarié bénéficiaire soit d'un congé parental d'éducation total ou à temps partiel peut mettre fin par anticipation soit au congé parental d'éducation, soit à la période d'activité à temps partiel : il doit dans l'un ou l'autre cas en faire la demande au moins un mois avant la date à

partir de laquelle il désire bénéficier de ces possibilités.

12.02.2.2. Reprise provisoire d'activité à temps partiel :

Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation total peut mettre fin par anticipation audit congé et demander en même temps à travailler à temps partiel jusqu'au terme initialement prévu du congé parental d'éducation ; il doit dans ce cas en faire la demande au moins un mois avant la date à partir de laquelle il désire bénéficier de cette possibilité.

-Réintégration.

Article 12.02.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

A l'issue - normale ou anticipée - du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoin - notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail - d'une réadaptation professionnelle.

-Réouverture des droits à indemnisation.

Article 12.02.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les salariés ayant obtenu un congé parental d'éducation ne pourront bénéficier à nouveau des dispositions des articles 12.01.1.2 et 12.01.2.2 qu'après avoir repris le travail pendant un an.

-Résiliation et réembauchage à l'issue du congé parental.

Article 12.02.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Si à l'issue du congé parental d'éducation, les intéressés ne reprennent pas leur activité, ils bénéficieront, pendant un an, sur leur demande écrite formulée un mois à l'avance, d'une priorité de réembauchage dans un poste de même catégorie : en cas de réembauchage, ils conserveront intégralement l'ancienneté acquise à l'expiration du congé parental d'éducation.

Au-delà de cette durée d'un an, les salariés bénéficieront d'une priorité de réembauchage sur un poste vacant.

> TITRE XIII

- CHAPITRE VI : AUTRES CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE XIII : CONGES DE MALADIE, RENTES INVALIDITE ET CAPITAL - DECES

-13.01. CONGES DE MALADIE

-Droits et obligations du salarié.

Article 13.01.1

En vigueur non étendu

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

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

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

-Indemnités complémentaires.

Article 13.01.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

13.01.2.1. Principe.

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie reconnue comme telle par la sécurité sociale ou à une affection de longue durée, c'est-à-dire à une des affections énumérées dans le code de la sécurité sociale, les salariés comptant au moins 12 mois de travail effectif continu ou non dans l'établissement reçoivent des indemnités complémentaires.

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

13.01.2.2. Arrêt de travail dû à la maladie.

a) Cas général :

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

Elles cessent d'être servies :

- soit lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1-2° du code de la sécurité sociale,
- soit lorsque le salarié non cadre a été absent pour maladie plus de 180 jours pendant une période quelconque de 12 mois consécutifs,
- soit lorsque le salarié cadre a été absent pour maladie pendant plus de 12 mois.

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

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

b) Cas particulier de la femme enceinte :

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

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

13.01.2.3. Arrêt de travail dû une affection de longue durée.

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

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

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

non, dans l'établissement.

13.01.2.4. Montant des indemnités complémentaires.

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

Lorsque le salarié cadre est indemnisé pendant la durée fixée à l'article 13.01.2.2 a les indemnités complémentaires doivent être calculées de façon à assurer au cadre l'équivalent de son traitement entier pendant les 6 premiers mois de l'arrêt de travail et l'équivalent de son demi-traitement pendant les 6 mois suivants.

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

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

-Indemnités en cas de licenciement pour maladie.

Article 13.01.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

En cas de licenciement, celui-ci ne saurait avoir pour effet de priver le salarié concerné du bénéfice des indemnités complémentaires prévues à l'article 13.01.2 ci-dessus.

-13.02 : CONTRÔLE MEDICAL

-Visite médicale de contrôle :

Article 13.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

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

Lorsqu'il s'exerce au domicile du salarié, le contrôle médical ne peut avoir lieu qu'en dehors des heures de sortie autorisées et après 9 heures et avant 20 heures.

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

-Suite de la visite médicale de contrôle :

Article 13.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin de contrôle de l'employeur ou de son représentant, le salarié peut faire

appel dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'employeur du résultat de la visite médicale devant un médecin de son choix (sous réserve que l'employeur ou son représentant agrée ce choix). Lors de ce recours, le salarié peut se faire accompagner de son médecin traitant.

-13.03 RENTE INVALIDITE.

Article 13.03

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les salariés - comptant au moins douze mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement et bénéficiant d'une rente invalidité de la sécurité sociale - perçoivent, de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur aura - après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel - adhéré, une rente complémentaire qui aura pour effet de leur assurer un revenu égal :

- en cas d'invalidité 1re catégorie : à 50 p. 100 de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point ;
- en cas d'invalidité 2e catégorie ou 3e catégorie : à 80 p. 100 de ce même salaire,

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

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

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

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

-13.04 CAPITAL DECES.

Article 13.04

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

- a) Salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 75 p. 100 de sa dernière rémunération nette annuelle ;
- b) Salarié marié (ou vivant maritalement) sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 100 p. 100 de sa dernière rémunération nette annuelle ;
- c) Salarié ayant des enfants ou d'autres personnes à charge : le capital versé aux ayants droit d'un salarié sans enfant ou autre personne à charge (suivant le cas : a ou b ci-dessus) et majoré - par enfant ou autre personne qu'il avait alors à charge - de 25 p. 100 de sa dernière rémunération nette annuelle, la notion d'enfant à charge et celle d'autre personne à charge doivent être entendues au sens du code de la sécurité sociale la dernière rémunération nette annuelle étant celle des douze mois précédant le décès (ou l'attribution de la rente) actualisée s'il y a lieu - en totalité ou en partie - en fonction de l'évolution de la valeur du point.

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

-13.05 FINANCEMENT DU REGIME DE PREVOYANCE.

Article 13.05

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La charge correspondante est supportée :

- en ce qui concerne la maladie et l'affection de longue durée : en totalité par l'employeur ou son représentant ;
- en ce qui concerne l'invalidité et le décès : pour moitié par l'employeur ou son représentant et pour moitié par les salariés.

> TITRE XIV

- CHAPITRE VI : AUTRES CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE XIV : ACCIDENTS DE TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES, RENTE INCAPACITE ET CAPITAL - DECES

-14.01 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

-Principe.

Article 14.01.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

-Absence consécutive à un accident de travail.

Article 14.01.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les membres du personnel doivent :

- 1° Avoir été victimes d'un accident de travail au sens des articles L. 412-1 ou L. 412-2 du code de la sécurité sociale, ledit accident de travail devant avoir un lien avec l'entreprise ;
- 2° Avoir droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas d'accident de travail.

-Absence consécutive à une maladie professionnelle.

Article 14.01.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1. Avoir contracté une maladie professionnelle au sens du code de la sécurité sociale, ladite maladie devant avoir un lien avec l'entreprise.
2. Avoir droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas de maladie professionnelle.

-Montant des indemnités complémentaires.

Article 14.01.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

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

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

-EXTENSION

Article 14.02

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

-DISPOSITION PARTICULIERE.

Article 14.03

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

-RENTE INCAPACITE.

Article 14.04

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les salariés qui - consécutivement à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ayant donné lieu à l'application des articles 14.01.2 à 14.01.4 ci-dessus - sont reconnus par la sécurité sociale atteints d'une incapacité dont le taux de base est au moins égal à 33 p. 100 et en reçoivent une rente, reçoivent de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura adhéré une rente complémentaire d'incapacité leur permettant de bénéficier au total d'un revenu égal à 80 p. 100 de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point, le dernier salaire brut auquel il est fait ci-dessus référence devant tenir compte des effets de l'ancienneté intervenue à la date du déclenchement de la rente incapacité.

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

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

-CAPITAL DECES.

Article 14.05

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

-FINANCEMENT.

Article 14.06

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

> TITRE XV

- CHAPITRE VII : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE XV : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

-DEMISSION

Article 15.01

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La démission ou résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié oblige celui-ci à respecter un préavis dont la durée est précisée à l'article 15.02.2.1 a de la présente convention, le non-respect de ce préavis par le salarié en cause obligeant celui-ci à payer à l'employeur ou à son représentant une indemnité de rupture dont le montant est précisé à l'article 15.02.2.3 b..

Toutefois, conformément aux dispositions légales et réglementaires, "les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture".

De même, le salarié peut, dans les conditions légales et réglementaires, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, sans être tenu de respecter le préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

-15.02 : LICENCIEMENT

-Règles générales.

Article 15.02.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le licenciement ou résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de son représentant oblige celui-ci à :

- respecter la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires,

- respecter, s'il y a lieu, un préavis dont la durée est précisée à l'article 15.02.2.1-b de la convention,
- verser, s'il y a lieu, au salarié licencié une indemnité de licenciement calculée comme indiqué à l'article 15.02.3..

15.02.1.1. Licenciement pour absence de notification d'absence.

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

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception non suivie d'effet dans un délai de trois jours francs, pourra entraîner le licenciement du salarié mais, dans la mesure où il est dû au comportement du salarié, le licenciement de celui-ci - quand il ne sera pas considéré comme un licenciement pour faute grave - n'entraînera, s'il y a lieu, que le versement d'indemnités légales de licenciement.

15.02.1.2. Licenciement pour non-respect des conditions auxquelles doivent répondre certaines absences.

Le non-respect des conditions auxquelles doivent répondre certaines absences peut également entraîner le licenciement du salarié, et ce nonobstant le fait que ces absences aient été selon le cas notifiées comme il est dit à l'article 15.02.1.1 ci-dessus ou arrêtées en accord avec l'employeur ou son représentant.

Tel est le cas des absences ci-après énumérées quand elles ne répondent pas aux conditions précitées ci-dessous :

a) Absences prévues expressément aux titres VII et IX à XIV de la présente convention : elles doivent s'inscrire dans le cadre même établi par la convention et, s'il y a lieu, dans les limites de durée prévues par celle-ci ou autrement ;

b) Absences motivées par l'accomplissement du service national (durée légale ou extra-légale) ou de périodes militaires obligatoires : leur durée ne peut excéder les limites imposées par l'autorité militaire ;

c) Absences dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit (tel que : incendie du domicile du salarié, accident ou maladie de son conjoint, d'un de ses ascendants ou descendants) : la durée doit correspondre à l'événement et ne saurait en tout cas excéder huit jours.

Comme à l'article 15.02.1.1 ci-dessus et pour les mêmes raisons, le licenciement - quand il ne sera pas considéré comme un licenciement pour faute grave - n'entraînera, s'il y a lieu, que le versement d'indemnités légales de licenciement.

15.02.1.3. Licenciement lié aux absences pour maladie, cause de perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise.

a) En règle générale, une absence de moins de six mois pour maladie ne pourra entraîner le licenciement de l'agent concerné.

Il ne pourra en être autrement que dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement d'un établissement ou d'un service, il apparaîtra indispensable de remplacer effectivement un agent malade et impossible de recourir, en ce qui le concerne, à un remplacement provisoire.

b) Il pourra être procédé au licenciement d'un agent absent pour maladie à partir du moment où son absence aura excédé une durée continue de six mois.

Il en sera de même à partir du moment où ses absences répétées auront excédé, pendant une période de douze mois consécutifs, une durée de cent quatre-vingts jours.

Toutefois, il ne sera, pour l'application des dispositions édictées aux deux alinéas ci-avant, tenu aucun compte des absences - pour maladie - des femmes enceintes.

15.02.1.4. Licenciement du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle.

a) Licenciement au cours des périodes de suspension.

Au cours des périodes de suspension dues à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle et, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle visé au 4e alinéa de l'article 10.01, l'employeur ou son représentant ne peut résilier le contrat de travail que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

b) Licenciement à l'issue de périodes de suspension.

Si, à l'issue des périodes de suspension visées ci-dessus, le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur ou son représentant est tenu, s'il ne peut lui proposer un autre emploi, de lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ou son représentant ne peut prononcer le licenciement d'un tel salarié que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de lui proposer un emploi dans les conditions prévues au deuxième point de l'article 10.1, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

15.02.1.5. Licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident de la vie courante.

Il pourra être procédé au licenciement d'un agent définitivement inapte à l'emploi à partir du moment où son inaptitude - non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - aura été médicalement établie par la médecine du travail conformément à l'article R. 241-51 du code du travail et que toutes mesures d'adaptation du poste ou du reclassement du salarié, éventuellement sollicitées par le médecin du travail, n'auront pu être satisfaites, ceci dans aucun des établissements dépendant de la même entreprise.

15.02.1.6. Licenciement

pour motif économique

15.02.1.6.1 Consultation des représentants du personnel

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

15.02.1.6.2 Conditions

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

L'employeur ou son représentant, après consultation des représentants des organisations signataires de la convention, recherchera toutes mesures susceptibles de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

15.02.1.6.3 Priorité de réembauchage

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

-Préavis

Article 15.02.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

15.02.2.1. Durée.

a) En cas de démission :

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

- un mois pour les non-cadres,

- deux mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,

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

b) En cas de licenciement :

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

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

un mois pour les non-cadres,

quatre mois pour les cadres,

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

deux mois pour les non-cadres,

quatre mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,

six mois pour les directeurs généraux, les directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient référence est au moins égal à 715.

15.02.2.2. Préavis et recherche d'emploi.

Pendant la période du préavis :

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

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

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

a) Dispense d'effectuer le préavis :

La dispense, à l'initiative de l'employeur ou son représentant, de l'exécution du travail pendant le préavis 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.

b) Inobservation du délai-congé par le salarié démissionnaire :

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

c) Inobservation du délai-congé par le salarié licencié :

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans les

vingt-quatre heures ; l'employeur ou son représentant ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

d) Impossibilité d'exécuter le préavis :

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

Toutefois, quand - par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle - le licenciement est prononcé par application du deuxième alinéa de l'article 15.02.1.4 b) de la présente convention, le salarié recevra - dans les conditions légales et réglementaires - une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la durée du préavis auquel il a droit en fonction de son ancienneté, telle que précisée à l'article 15.02.2.1 b) de la présente convention.

-Indemnité de licenciement

Article 15.02.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

15.02.3.1 Indemnité de licenciement des salariés non cadres.

Le salarié licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à six mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois.

L'application des dispositions de l'article 15.02.3.1 ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

15.02.3.2 Indemnité de licenciement des cadres.

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- un demi-mois par année de service en qualité de non-cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire ;
- un mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à titre de non-cadre et à titre de cadre ne pouvant dépasser au total douze mois de salaire, étant précisé que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois.

En ce qui concerne les cadres, l'indemnité de licenciement pourra atteindre un montant égal à dix-huit mois de salaire.

15.02.3.3 Plafond.

Sous réserve des dispositions légales relatives à l'indemnité de licenciement, l'application des dispositions des articles 15.02.3.1 et 15.02.3.2 ne saurait avoir pour effet de verser du fait du licenciement des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

15.02.3.4 Cas particuliers des accidents du travail et maladies professionnelles.

Lorsque le licenciement est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'indemnité conventionnelle de licenciement est due.

Toutefois, lorsque le licenciement est prononcé par application du 2e alinéa de l'article 15.02.1.4. b de la présente convention, le salarié pourra recevoir l'indemnité légale spéciale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle lui est plus favorable.

-15.03 RETRAITE

-Départ à la retraite.

Article 15.03.1

En vigueur non étendu

-Allocation de départ à la retraite

Article 15.03.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

15.03.2.1 Conditions d'attribution.

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés aux articles 15.03.1.1 et 15.03.1.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent - lors de leur départ à la retraite - dix années au moins de travail effectif ou assimilé au titre d'un ou plusieurs contrat(s) dans l'établissement ou dans les établissements dépendants du même employeur. 15.03.2.2 Montant.

Sauf dispositions légales et réglementaires plus favorables, l'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

- de 10 à 15 ans de travail effectif ou assimilé : à 1 mois de salaire pour les non-cadres, 2 mois pour les cadres ;
- de 15 à 19 ans de travail effectif ou assimilé : à 3 mois de salaire ;
- de 19 à 22 ans de travail effectif ou assimilé : à 4 mois de salaire ;
- de 22 à 25 ans de travail effectif ou assimilé : à 5 mois de salaire ;
- de 25 ou plus de travail effectif ou assimilé : à 6 mois de salaire.

Le salaire servant de base au calcul de l'allocation de départ à la retraite est le salaire moyen des 3 derniers mois.

Pour les salariés comptant moins de 10 ans d'ancienneté, il convient de se référer aux dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés dont le contrat a été transformé d'un emploi à temps plein en emploi à temps partiel, dans le cadre de la préretraite progressive prévue par l'article L. 322-4-3° du code du travail, le salaire permettant de calculer l'allocation de départ à la retraite sera reconstitué sur la base de l'horaire à temps plein.

De même, pour les salariés dont la durée du temps de travail a été réduite du fait de la reconnaissance de leur inaptitude partielle ou dans le cadre d'une reprise de travail à temps partiel thérapeutique, le salaire permettant de calculer l'allocation de départ à la retraite sera reconstitué sur la base du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient poursuivi leur activité sans réduction du temps de travail.

-Affiliation à une institution de retraite complémentaire.

Article 15.03.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

Le montant global de la contribution, dont les cinq neuvièmes au minimum seront à la charge de l'employeur, sera au moins égal à 8,00 p. 100 de la rémunération totale des intéressés, dans la limite d'un plafond égal à trois fois celui de la sécurité sociale.

-Cadres et agents de maîtrise.

Article 15.03.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

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

> TITRE XVI

- CHAPITRE VII : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE XVI : CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

-Cessation à l'échéance du terme

Article 16.01

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée à terme imprécis ont droit à un préavis dont la durée est identique à celle fixée à l'article 15.02.2.1 a.

-RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE.

Article 16.02

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu par anticipation que dans les cas limitativement énumérés par les dispositions légales et réglementaires.

Le non-respect, par l'une des parties, des dispositions qui précèdent ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages-intérêts dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires.

-INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT.

Article 16.03

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de fin de contrat doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

> TITRE XVII

- CHAPITRE VII : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

-TITRE XVII : MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR ET CHANGEMENT DE LIEU DE L'ETABLISSEMENT

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, cession, fusion, transformation, ou de changement de lieu de l'établissement, tous les contrats de travail en cours subsistent dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

> TITRE XVIII

- CHAPITRE VIII : DIVERS

-TITRE XVIII : LOGEMENT EVENTUEL DES PERSONNELS

-PRINCIPE.

Article 18.01

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement de leur personnel. Toutefois, des chambres et des logements meublés ou non, au gré de l'employeur, peuvent être mis à la disposition du personnel, à titre onéreux - sauf dans le cas où le contrat d'embauche prévoit la gratuité du logement - aux conditions fixées dans le barème des salaires annexé à la présente convention.

-CONDITIONS D'ATTRIBUTION.

Article 18.02

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les logements sont attribués par l'employeur ou son représentant, compte tenu des nécessités du service, des charges de famille et de l'ancienneté. Lorsque le nombre des occupants vient à diminuer, l'agent logé ne peut se refuser à l'échange de son logement contre un autre moins important.

-LOGEMENT ET CONTRAT DE TRAVAIL.

Article 18.03

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La jouissance du logement fourni par l'employeur ou son représentant est essentiellement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire. Par suite, et en aucun cas, les occupants ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions de la législation des loyers, visant notamment le maintien dans les lieux.

En cas de décès du cadre dans l'exercice de ses fonctions, son conjoint et ses enfants à charge peuvent conserver le logement pendant trois mois.

Le personnel jouissant d'un logement non meublé par l'employeur ou son représentant est soumis aux mêmes règles que le personnel bénéficiant d'un logement meublé. Toutefois, dans le cas de rupture du contrat de travail par l'une des deux parties, un délai d'un mois au maximum, à partir de la cessation effective du contrat, sera accordé à l'employé pour effectuer son déménagement.

Sauf décision contraire de l'employeur ou son représentant, la jouissance d'un logement occupé par un ménage de travailleurs employés tous les deux dans l'établissement cesse à la rupture du contrat de travail de l'un d'eux résultant d'un licenciement pour faute grave ou d'une démission.

-LES CONDITIONS DE LOGEMENT.

Article 18.04

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Lorsque l'établissement hospitalise des malades contagieux, les logements situés hors des bâtiments abritant ces malades sont attribués en priorité aux ménages avec enfants.

-18.05. LES OBLIGATIONS DU SALARIE

-Conditions d'occupation.

Article 18.05.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Sauf lorsque l'emploi implique obligatoirement la résidence, le salarié logé pourra demander à ne plus être logé par l'établissement, sans que cela puisse entraîner la rupture du contrat de travail.

Le personnel logé jouira de sa liberté individuelle pleine et entière, sauf restrictions imposées par le règlement visé à l'article 18.05.2 ci dessous.

Le salarié logé, meublé ou non, est responsable du bon entretien des locaux, du matériel et du mobilier mis à sa disposition. Il usera des locaux avec le souci de les maintenir en parfait état et de ne pas gêner ses voisins.

En cas de dégradation (dont il sera pécuniairement responsable), de négligence grave, de plaintes des voisins et de manquement au règlement, la jouissance du logement pourra lui être retirée sur décision de l'employeur ou de son représentant.

-Règlement d'occupation.

Article 18.05.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Dans chaque établissement, un règlement spécial concernant les logements sera élaboré par la direction : ce règlement sera communiqué à l'intéressé préalablement à l'embauche.

L'employeur ou son représentant s'assurera que les dispositions en sont bien observées par des inspections faites en présence de l'intéressé ou d'un représentant qualifié du personnel.

-Obligation d'assurance.

Article 18.05.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le salarié logé souscrira obligatoirement, auprès de la compagnie de son choix, une assurance garantissant sa responsabilité s'agissant des risques locatifs liés à l'occupation des logement ou chambre mis à sa disposition.

Il en attestera auprès de la direction par fourniture du document établi par la compagnie.

> TITRE XIX

- CHAPITRE VIII : DIVERS

-TITRE XIX : REPAS DU PERSONNEL

-PRINCIPE.

Article 19.01

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les salariés pourront être nourris à titre onéreux par l'établissement.

Les salariés pourront prendre leur repas dans l'établissement, dans les salles à manger prévues à cet effet et aménagées selon la réglementation en vigueur, aux heures fixées par l'employeur ou son représentant.

-CONDITIONS.

Article 19.02

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les tarifs des repas fournis aux salariés sont définis dans les accords de salaires ou les annexes à la présente convention.

Les suppléments ou régimes spéciaux, dont la délivrance ne peut constituer une obligation pour l'établissement, pourront faire l'objet de remboursements supplémentaires.

> TITRE XX

- CHAPITRE VIII : DIVERS

-TITRE XX : DISPOSITIONS SPECIALES A CERTAINS MEDECINS ET A CERTAINS PHARMACIENS

-20.09. PHARMACIENS

-Conditions d'application

Article 20.09.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les dispositions énoncées aux articles 20.10.2 et 20.10.3 ci-dessous, sont applicables aux pharmaciens salariés des établissements, dès lors qu'un accord est expressément conclu en ce sens entre l'employeur ou son représentant et les intéressés.

-Modalités d'application.

Article 20.09.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les dispositions des articles 20.02 (Travail à plein temps et activités annexes), 20.03 (Promotion), 20.04 (Exclusions) 20.05 (Congés spéciaux), 20.06 (Résiliation du contrat) et 20.07 (Prévoyance - Risques professionnels) du présent titre sont applicables - pour ce qui les concerne - aux pharmaciens visés à l'article 20.10.1, ci-dessus.

Article 20.09.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les pharmaciens visés à l'article 20.10.1, ci-dessus, sont classés et rémunérés conformément à l'article A1.5.8 de l'Annexe n° I à la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

-20.10. MEDECINS ASSISTANTS

-Conditions d'application

Article 20.10.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

En application de l'article L. 715-7 du Code de la santé publique, les médecins assistants sont recrutés, par dérogation aux dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-1-2 du Code du travail, par contrat à durée déterminée pour une période au plus égale à quatre ans.

-Modalités d'applications

Article 20.10.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les dispositions des articles 20.04 (exclusions) , 20.05 (congrés spéciaux), 20.07 (prévoyance - risques professionnels) du présent titre sont applicables - pour ce qui les concerne - aux médecins assistants visés à l'article 20.11.1 ci-dessus.

-Fin du contrat de travail

Article 20.10.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

20.10.3.1 Fin normale du contrat de travail :

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

20.10.3.2. Fin anticipée du contrat de travail :

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

- de force majeure ;
- de faute administrative grave ;
- de faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'ordre ;

20.10.3.3. Délais de prévenance de terme du contrat :

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

-Rémunération

Article 20.10.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Leurs rémunérations sont traitées à l'article A1.5.4.3 de l'annexe A1.5 à la présente convention.

Par dérogation à l'article L. 122-1 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

-TITRE XX : DISPOSITIONS SPECIALES A CERTAINS MEDECINS, PHARMACIENS ET BIOLOGISTES

-DOMAINE D'APPLICATION.

Article 20.01

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins exerçant à titre permanent (à temps plein ou à temps partiel) :

Dans les établissements participant au service public hospitalier suivants : sanatoriums, préventorioms, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques.

- dans toute autre établissement lorsqu'un accord y aura été conclu en ce sens entre l'employeur ou son représentant et l'ensemble des médecins.

-TRAVAIL A PLEIN TEMPS ET ACTIVITES ANNEXES.

Article 20.02

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

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

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

-EXCLUSIONS.

Article 20.03

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

Les dispositions des articles 05.04 et 05.05 (durée et conditions du travail) et 05.06 et 05.07 (heures supplémentaires et heures de permanence) et A3.2, A3.3, A3.4.2, A3.4.3 ne sont pas applicables aux médecins visés au présent titre mais, en leur lieu et place leur sont appliquées celles des articles M.05.01, M05.02.

-20.05. CONGES SPECIAUX

Article 20.04

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

Article 20.05.1 Congés perfectionnement scientifique.

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

Les frais de transport et de séjour peuvent être pris en charge par l'établissement dans les limites fixées par le conseil d'administration. Article 20.05.2 Congés pour périodes militaires.

Les périodes de réserve obligatoire non provoquées par l'intéressé ne comptent pas comme temps de congé.

Le médecin reçoit alors la différence entre son traitement et la solde perçue (lorsque celle-ci est inférieure au traitement), les indemnités de déplacement étant exclues.

-RESILIATION DU CONTRAT.

Article 20.05

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

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

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

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

-PREVOYANCE - RISQUES PROFESSIONNELS.

Article 20.06

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

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

Les médecins devront s'assurer contre les risques résultant de l'exercice de l'art médical.

-20.07. PHARMACIENS

Article 20.07

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

Article 20.07.1 Conditions d'application Les dispositions énoncées aux articles 20.10.2 et 20.10.3 ci-dessous, sont applicables aux pharmaciens salariés des établissements, dès lors qu'un accord est expressément conclu en ce sens entre l'employeur ou son représentant et les intéressés. Article

20.07.2 Modalités d'application. Les dispositions des articles 20.02 (Travail à plein temps et activités annexes), 20.03 (Promotion), 20.03 (Exclusions) 20.04 (Congés spéciaux), 20.06 (Résiliation du contrat) et 20.06 (Prévoyance - Risques professionnels) du présent titre sont applicables - pour ce qui les concerne - aux pharmaciens visés à l'article 20.07.1, ci-dessus. Article 20.07.3

Les pharmaciens visés à l'article 20.10.1, ci-dessus, sont classés et rémunérés conformément à l'article A1.5.8 de l'Annexe n° I à la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

> TITRE XXII

- TITRE XXII : SALARIES EN CONTRATS EMPLOIS-JEUNES

En vigueur non étendu

Créé par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

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

Les salariés qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes sur un métier correspondant à leur qualification sont rémunérés sur la base conventionnelle prévue pour ledit métier.

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

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

> ANNEXE I

- CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET GRILLES DE SALAIRES.

En vigueur non étendu

Créé par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 2 BO conventions collectives 2003-30.

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

Il convient donc - chaque fois qu'un salarié occupe un des métiers

ci-après énumérés - de préciser dans la lettre d'embauche, le contrat de travail et sur la fiche de paie le métier occupé et - en cas contraire - d'y indiquer l'assimilation entre l'emploi occupé et un des métiers énumérés à la présente annexe.

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

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

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

Tous les métiers qualifiés ci-après définis peuvent être exercés par les salariés ayant obtenu les titres, diplômes ou certificats requis par le biais de la

validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

Crée par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 2 BO conventions collectives 2003-30.

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

A1.2.1. Classement des médecins, pharmaciens et biologistes.

A1.2.1.1. Rémunération.

La rémunération des médecins, pharmaciens et biologistes est constituée :

- d'un coefficient de référence incluant l'incidence des mesures prises pour les praticiens hospitaliers ;
- s'il y a lieu, de complément en points pour spécialité, pour les médecins spécialistes et les biologistes ;
- s'il y a lieu, de complément en points pour les anciens chefs de clinique, anciens internes de centres hospitaliers régionaux ou biologistes ;
- s'il y a lieu, de complément d'encadrement pour les médecins-chefs, biologistes-chefs et pharmaciens-chefs ;
- s'il y a lieu, de complément fonctionnel ;
- s'il y a lieu, de complément reclassement ;
- d'une majoration au titre de l'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans dans la limite de 30 % ;
- d'une majoration spécifique de 1 % par an pendant 20 ans dans la limite de 20 % ;
- de la prime décentralisée d'un montant global de 5 % quel que soit le secteur dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans le cadre du protocole conclu dans l'établissement suivant les dispositions conventionnelles. Ces modalités d'attribution doivent être conformes aux codes de déontologie les concernant. Le montant global de la prime décentralisée du corps médical est versé, reliquat compris, au seul corps médical ;
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière ;
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.

A1.2.1.2. Bonifications.

Une bonification de 30 à 180 points peut être éventuellement attribuée par le conseil d'administration au vu des éléments indicatifs ci-dessous :

- intérim par un médecin du médecin chef de service, du médecin chef d'établissement ou du médecin-directeur pendant plus de 8 jours et jusqu'à 1 mois ;
- intérim par le médecin chef de service du médecin-directeur pendant plus de 8 jours et jusqu'à 1 mois ;
- gestion par un médecin-directeur d'un établissement de plus de 500 lits ;
- prise en charge d'un service présentant des difficultés particulières ;
- responsabilités particulières assurées dans l'organisation ou le fonctionnement de l'établissement ;
- prise en compte des caractéristiques du poste occupé faisant apparaître une charge particulièrement lourde ;
- acquisition par un médecin des titres, à l'exclusion de la qualification dans la spécialité pour laquelle il est engagé, lui conférant une compétence particulière dont l'établissement est susceptible de bénéficier ou ayant effectué un travail présentant un intérêt scientifique.

Pour ce qui les concerne et par analogie aux éléments indicatifs ci-dessus, les pharmaciens et biologistes peuvent bénéficier de cette bonification.

Ces points sont liés à l'existence des conditions qui ont entraîné leur attribution.

A1.2.2. Classement des sages-femmes.

La rémunération des sages-femmes est constituée :

- d'un coefficient de référence ;
- s'il y a lieu, d'un complément d'encadrement ;

- d'une majoration au titre de l'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans dans la limite de 30 % ;
 - d'une majoration spécifique de 1 % par an pendant 20 ans dans la limite de 20 % ;
 - de la prime décentralisée ;
 - s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière ;
 - s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.
- (schémas - voir le Bulletin officiel CC 2003-30).

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

Crée par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 2 BO conventions collectives 2003-30.

A1.4. Classement des emplois en cadre d'extinction par filières. Filière soignante :

Aide-soignant non diplômé (351).

Laborantin non diplômé (337).

Manipulateur radio non diplômé (364).

Infirmier auxiliaire (337).

Manipulateur en électro-cardiologie (337).

Aide-préparateur en pharmacie (354).

Manipulateur EEG (364).

Secrétaire médical non diplômé (329).

Secrétaire médical qualifié non diplômé (345).

Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans (449).

Infirmier breveté sana (474).

Infirmier manipulateur radio diplômé (532).

Infirmier général stagiaire (603) (1). Filière éducative et sociale :

Moniteur (339).

Instituteur titulaire du BE ou bac (378).

Moniteur d'éducation physique ou sportive (378).

Professeur adjoint d'éducation physique ou sportive (435).
Instituteur titulaire du CAP (435).
Educateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé (394).
Jardinière d'enfants spécialisée (462).
Educateur technique spécialisé assimilé (479).
Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres (465) (1).
Moniteur-chef, chef de travaux, directeur adjoint technique (452) (1).
Educateur technique chef assimilé (462) (1).
Assistant social moniteur d'école (465) (1). Filière administrative :
Secrétaire de direction (354).
Perforeur (329).
Vérifieur (343).
Encodeur et opérateur sur terminal N.I, N.II (345).
Moniteur perforateur (345).
Pupitreur N.I (337).
Pupitreur N.II (364).
Pupitreur N.III (386).
Dactylo et dactylo qualifié (329).
Sténo-dactylo et sténo-dactylo qualifié (343).
Programmeur assembleur (448).
Dépensier (448).
Préparateur de travaux N.I, N.II (396).
Chef d'exploitation (420).
Chef préparateur de travaux (429).
Chef pupitreur (429).
Programmeur d'étude N.I, N.II, N.III (429).
Chef programmeur (494).
Chef de service informatique N.II (gros système) (913) (1).
Chef de service informatique N.II (gros système, plus de 500 lits) (1017) (1).
Chef-adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) (925) (1).
Chef-adjoint de service informatique (gros système) (898) (1). Filière logistique :
Employé de laboratoire (291).
Serveur (291).
Agent psychiatrique (291).
Chauffeur de chaudière basse pression (312).
Repasseuse de linge (329).
Chauffeur de chaudière haute pression N.I (329).
Chauffeur de chaudière haute pression N.II (339).

> ANNEXE II

- LISTE DES EMPLOIS DE CADRES ET DE MAÎTRISE

-COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

-CADRES ET CADRES ASSIMILES.

Article A2.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 3 BO conventions collectives 2003-30.

Sont classés salariés cadres :

- pour la désignation des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres ;
- pour l'application des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les salariés classés dans les métiers ci-dessous :

-A 2.1. CADRES ET CADRES ASSIMILES

-Cadres de direction.

Article A2.1.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 3 BO conventions collectives 2003-30.

Directeur général.

Directeur d'établissement.

Médecin-directeur.

Médecin chef d'établissement.

Directeur-adjoint ou gestionnaire.

-Cadres administratifs et de gestion et cadres logistiques.

Article A2.1.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 3 BO conventions collectives 2003-30.

Chef de service administratif Niveau I.

Chef de service administratif Niveau II.

Cadre administratif Niveau I.

Cadre administratif Niveau II.

Cadre administratif Niveau III.

Cadre informaticien Niveau I.

Cadre informaticien Niveau II.

Chef de bureau.

Cadre technique.

Chef des services techniques.

Chef de service informatique N.II (gros système) (1).

Chef de service informatique N.II (gros système, plus de 500 lits) (1).

Chef-adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) (1).

Chef-adjoint de service informatique (gros système) (1).

-Cadres médicaux

Article A2.1.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 3 BO conventions collectives 2003-30.

Médecin chef de service.

Pharmacien ou médecin biologiste.
Médecin spécialiste.
Médecin généraliste.
Pharmacien.
Médecin coordonnateur.
Sage-femme.

-Cadres de santé

Article A2.1.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 3 BO conventions collectives 2003-30.

Psychologue.
Cadre infirmier.
Cadre de l'enseignement de santé.
Cadre rééducateur.
Cadre médico-technique.
Infirmier général stagiaire (1).

-Cadres sociaux et éducatifs

Article A2.1.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 3 BO conventions collectives 2003-30.

Cadre petite enfance.
Cadre social.
Cadre éducatif.
Cadre pédagogique.
Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres (1).
Moniteur-chef, chef de travaux, directeur adjoint technique (1).
Educateur technique chef assimilé (1).

-A 2.2. AGENTS DE MAITRISE OU ASSIMILES

Article A2.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 3 BO conventions collectives 2003-30.

Sont classés agents de maîtrise ou assimilés, pour la désignation des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, les salariés classés dans les métiers ci-dessous :

Rédacteur.
Secrétaire de direction.
Comptable.
Assistant des services économiques.
Informaticien.

Responsable infirmier.
Assistant social.
Enseignant spécialisé.
Responsable logistique niveau I.
Responsable logistique niveau II.
Responsable logistique niveau III.
Responsable médico-technique.
Responsable rééducateur.
Dépensier (1).

-A 2.3. COEFFICIENTS HIERARCHIQUES.

-Coefficient hiérarchique 255.

Article A2.3.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 3 BO conventions collectives 2003-30.

Infirmier DE ou autorisé.
Infirmier psychiatrique.
Infirmier breveté sana (1).
Pupitreux niveau 3 (1).
Préparateur de travaux niveau I (1).

-Coefficient hiérarchique 272.

Article A2.3.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 3 BO conventions collectives 2003-30.

Manipulateur d'électroradiologie médicale.
Educateur sportif.
Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans (1).
Professeur adjoint EPS (1).
Educateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé (1).
Instituteur titulaire du CAP (1).
Préparateur de travaux, niveau II (1).

-Coefficient hiérarchique 281.

Article A2.3.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 3 BO conventions collectives 2003-30.

Secrétaire médical.
Responsable du secrétariat médical.
Technicien de laboratoire.

Technicien supérieur en prothèse-orthésie.
Infirmier spécialisé diplômé.
Orthophoniste.
Orthoptiste.
Masseur-kinésithérapeute.
Ergothérapeute.
Psychomotricien.
Diététicien.
Educateur petite enfance.
Animateur socio-éducatif Niveau II.
Educateur technique spécialisé.
Educateur spécialisé.
Enseignant d'activités physiques et sportives.
Conseiller en économie sociale et familiale.
Enseignant spécialisé.
Rédacteur.
Secrétaire de direction.
Comptable.
Assistant des services économiques.
Technicien.
Infirmier manipulateur radio diplômé (1).
Jardinière d'enfants spécialisée (1).
Educateur technique spécialisé assimilé (1).
Chef préparateur de travaux (1).
Chef d'exploitation (1).
Programmeur d'études Niveau I, Niveau II (1).
Chef pupitreur (1).

-Coefficient hiérarchique 295.

Article A2.3.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 3 BO conventions collectives 2003-30.

Préparateur en pharmacie.
Préparateur en pharmacie chef de groupe.
Responsable médico-technique B.
Formateur IFSI.
Responsable infirmier.
Responsable rééducateur.
Assistant social.
Informaticien.
Responsable logistique Niveau II.
Responsable logistique Niveau III.
Programmeur-assembleur (1).
Assistant social moniteur d'école (1).
Dépensier (1).
Programmeur d'études Niveau III.

Article A2.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 3 BO conventions collectives 2003-30.

En vue de permettre la seule application des dispositions de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale des retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, des coefficients hiérarchiques sont attribués aux métiers ci-après :

> ANNEXE III

- INDEMNITES ET PRIMES, AVANTAGES EN NATURE

-A 3.1. PRIME DECENTRALISEE

-Salariés concernés

Article A3.1.1

En vigueur non étendu

Crée par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 4 BO conventions collectives 2003-30.

Une prime annuelle décentralisée est versée à l'ensemble des salariés des établissements appliquant la présente convention, à l'exclusion des salariés non qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes dont la rémunération fixe intègre, d'ores et déjà, cet élément.

-Montant brut global des primes versés

Article A3.1.2

En vigueur non étendu

Crée par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 4 BO conventions collectives 2003-30.

Le montant brut global à répartir entre les salariés concernés est égal à 5 % de la masse des salaires bruts.

Dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient de congés trimestriels, il est égal à 3 %.

Par accord d'entreprise ou d'établissement agréé, il pourra être décidé dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés de passer de la prime de 5 % à la prime de 3 % majorée des congés supplémentaires et réciproquement.

Il y a lieu de distinguer, d'une part, la masse des salaires bruts de l'ensemble des salariés autre que celle des personnels visés au titre XX de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, la masse des salaires bruts des médecins, biologistes et pharmaciens.

Il est entendu que l'élément de décentralisation à verser à ces personnels est calculé sur leur seule masse salariale brute.

En cas d'abattement de la prime décentralisée dans les conditions prévues à l'article A3.1.3, le reliquat de chacune des masses est réparti entre les salariés concernés, à savoir les médecins, pharmaciens, biologistes, d'une part, et les autres personnels, y compris les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires, d'autre part.

-Modalités d'attribution et de versement

Article A3.1.3

En vigueur non étendu

Crée par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 4 BO conventions collectives 2003-30.

Les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement dans un protocole entre l'employeur et le(s) délégué(s)

syndical(aux).

Ces modalités sont préalablement soumises à la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, du conseil d'entreprise ou du conseil d'établissement conventionnel.

A défaut de délégué(s) syndical(aux), ces modalités sont convenues avec le(s) salarié(s) mandaté(s). Ces modalités sont préalablement soumises à la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, du conseil d'entreprise ou du conseil d'établissement conventionnel.

A défaut de salarié(s) mandaté(s), ces modalités sont convenues avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec le conseil d'entreprise ou le conseil d'établissement conventionnel.

A défaut de comité d'entreprise ou d'établissement ou de conseil d'entreprise ou de conseil d'établissement conventionnel, ces modalités doivent avoir recueilli l'accord majoritaire des salariés dans le cadre d'un référendum. Cet accord majoritaire s'entend de la majorité des salariés concernés.

Ces modalités ont une durée de vie limitée à une année civile. Toutefois, ces modalités pourront faire l'objet d'une reconduction d'une année sur l'autre, dès lors que les parties en conviennent.

Les modalités et périodicités de versement de la prime décentralisée telles que précisées ci-dessus concernent l'ensemble des salariés, y compris les médecins, biologistes et pharmaciens. S'agissant des directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires, les modalités d'attribution et de versement sont arrêtées par le conseil d'administration.

Le protocole visé ci-dessus ne constitue pas un accord d'entreprise au sens du code du travail. Il n'est pas soumis à la procédure d'agrément prévue à l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

-Critère supplétif de versement de la prime

Article A3.1.4

En vigueur non étendu

Créé par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 4 BO conventions collectives 2003-30.

A défaut de protocole, le dispositif national suivant est appliqué : il est versé globalement à chaque salarié une prime annuelle de 5 % de son salaire brut (3 % dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient des congés supplémentaires) dont le critère de distribution est le non-absentéisme.

En cas d'absence, il est instauré un abattement de 1/60 de la prime annuelle par jour d'absence.

Toutefois, les 6 premiers jours d'absence intervenant au cours d'une année civile ne donnent pas lieu à abattement.

S'il n'a pas été convenu des modalités et de périodicité de versement de la prime décentralisée dans les conditions fixées à l'article A3.1.3, le montant du reliquat résultant de la minoration de la prime décentralisée est versé uniformément à l'ensemble des salariés n'ayant pas subi de minoration, au prorata de leur temps de travail. Il y a lieu de distinguer, d'une part, le montant du reliquat dû à l'ensemble des salariés autres que les personnels visés au titre XX de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, le montant du reliquat dû aux médecins, biologistes et pharmaciens.

-Absences n'entraînant pas abattement

Article A3.1.5

En vigueur non étendu

Créé par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 4 BO conventions collectives 2003-30.

Il est entendu que les absences suivantes ne donneront pas lieu à abattement :

- absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;
- périodes de congés payés ;
- absences autorisées dont bénéficient les délégués syndicaux et les représentants du personnel au titre des dispositions légales et conventionnelles ;
- absences pour congés de maternité ou d'adoption, tels que définis à l'article 12.01 de la présente convention ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles survenus ou contractés dans l'établissement ;
- absences pour accidents du trajet assimilés à des accidents du travail par la sécurité sociale ;
- périodes pendant lesquelles un salarié est maintenu ou rappelé sous les drapeaux ;
- périodes pendant lesquelles un salarié bénéficie d'un congé de formation rémunéré, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale

ou d'un congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;

- congés de courte durée prévus aux articles 11.02, 11.03 et 11.04 de la présente convention ;
- jours de repos acquis au titre d'un dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- congés paternité ;
- absences pour participation à un jury d'assises.

-A 3.2. INDEMNITE POUR TRAVAIL DE NUIT

-Salariés assurant un service normal.

Article A3.2.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35. MAvenant n° 2003-07 2003-11-25 en vigueur le 1er juillet 2003 BO conventi

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service normal entre 21 heures et 6 heures et ce pendant cinq heures au moins percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

-Salariés assurant un travail effectif.

Article A3.2.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35. MAvenant n° 2003-07 2003-11-25 en vigueur le 1er juillet 2003 BO conventi

Les salariés qui assurent un travail effectif (intensif ou non) durant toute la durée de la nuit percevront en outre une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,68 point.

-A 3.3. INDEMNITE POUR TRAVAIL EFFECTUE LES DIMANCHES ET JOURS FERIES.

Article A3.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 93-03 du 16 février 1993 art. 2 BO Conventions collectives 94-5 en vigueur le 1er janvier 1992 agréé par arrêté du 20 avril 1993 JORF 6 mai 1993.

Les agents fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant le dimanche ou les jours fériés dans le cadre de la durée normale de ce travail percevront une indemnité de sujétion spéciale égale 12,32 points CCN51 pour 8 heures de travail. Si la durée de ce travail est différente de 8 heures, le montant de l'indemnité est fixé à 1,54 point CCN51 par heure ou fraction d'heure.

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

-A 3.4. PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Article A3.4.6

En vigueur non étendu

Créé par Avenant n° 2003-02 du 28 mars 2003 BO conventions collectives 2003-46.

Une indemnité forfaitaire est attribuée aux salariés dispensant des soins aux détenus dans les services médico-psychologiques régionaux, conformément aux dispositions du décret n° 86-02 du 14 mars 1986.

Le montant de l'indemnité est fixé à 24 points pour les salariés consacrant leur activité à temps plein à ces structures et au prorata pour les salariés à

temps partiel.

-A 3.4. PRIMES DIVERSES

-Indemnités diverses.

Article A3.4.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 5 BO conventions collectives 2003-30.

Aux salaires définis au titre VI de la convention s'ajoutent :

- a) Pour les coursiers, une indemnité égale à la valeur d'une paire de chaussures, usage travail, par année de service ;
 - b) Pour les cyclistes, une indemnité égale à 2 p. 100 du salaire de base ;
 - c) Pour les ouvriers utilisant leurs outils personnels au service de l'établissement, une indemnité égale à 3 p. 100 du salaire de base perçu par ces ouvriers ;
 - d) Pour le concierge assurant la chauffe de l'établissement, et pendant la période de chauffage, une indemnité égale à 10 p. 100 de son salaire.
- Seuls, les salariés en place à la date d'application du présent avenant et percevant lesdites indemnités continuent à en bénéficier. En revanche, ces indemnités ne peuvent être versées aux nouveaux salariés.

-Prime d'internat.

Article A3.4.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 5 BO conventions collectives 2003-30.

A3.04.2.1 Prime d'internat de 5% dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés.

La prime d'internat est attribuée aux personnels subissant dans le mois considéré au moins trois contraintes parmi celles énoncées ci-dessous :

- surveillance de nuit (responsabilité de surveillance nocturne),
- travail le dimanche ou les jours fériés,
- travail effectué au-delà de 20 heures.

La prime d'internat sera également attribuée au personnel ayant subi au moins trois contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les six derniers mois ; pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à six mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime d'internat est égal à 5 % du salaire de base majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

A3.04.2.2 Prime d'internat de 3% dans les autres établissements.

Une prime d'internat, égale à 3 p. 100 de leur salaire de base majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielles de remplacement, est attribuée aux personnels éducatifs subissant des sujétions d'internat.

-Prime pour contraintes conventionnelles particulières dans les établissements pour les enfants ou adultes handicapés ou inadaptés

Article A3.4.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 5 BO conventions collectives 2003-30.

Une prime (à compter du 1er juin 1993) pour contraintes conventionnelles particulières est attribuée aux personnels subissant, dans le mois considéré, au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessous :

- trois prises de travail par jour,
- période de travail d'une durée inférieure à 3 heures,
- amplitude de la journée de travail supérieure à 11 heures.
- durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail inférieure à 12 heures.

De plus, les modifications du tableau de service intervenant au cours d'une quatorzaine équivaldront pour toute la durée de la quatorzaine forfaitairement à une contrainte particulière.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières sera également attribuée aux personnels ayant subi au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les six derniers mois : pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à six mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime pour contraintes conventionnelles particulières est égale à 5 % du salaire de base majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières est cumulable avec la prime d'internat.

-Primes fonctionnelles

Article A3.4.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 5 BO conventions collectives 2003-30.

Les responsables de pouponnières exerçant dans les pouponnières du secteur social bénéficient d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Les salariés exerçant des fonctions de gérant de tutelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés exerçant la fonction de secrétaire du directeur d'un établissement de plus de 100 lits ou 100 ETP bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés autres qu'infirmiers qui exercent des fonctions à titre exclusif dans le domaine de la circulation extracorporelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Les salariés non visés à l'article A2.1.2, les chefs de bureau visés à l'article A2.1.2, responsables dans les directions chargées des ressources humaines de la gestion administrative des personnels, bénéficient d'une prime fonctionnelle de 12 points.

Les salariés non visés à l'article A2.1.2, responsables d'un secteur global d'activité et encadrant au moins deux contremaîtres, bénéficient d'une prime fonctionnelle de 15 points.

-Responsabilité d'espèces.

Article A3.4.5

En vigueur non étendu

Créé par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 5 BO conventions collectives 2003-30.

L'établissement souscrit, au bénéfice des salariés ayant la responsabilité d'espèces, une assurance spécifique.

-A 3.5. AVANTAGES SPECIAUX ACCORDES AUX CONCIERGES.

Article A3.5

En vigueur non étendu

a) Dans les établissements où le concierge assure, en plus de son poste de jour, un service continu de nuit (sauf le jour de repos hebdomadaire légal et les congés légaux prévus dans la convention), il bénéficiera en plus du congé annuel légal d'un congé annuel compensateur payé de quinze jours (ou d'une indemnité équivalente) ;

b) Dans le cas d'un ménage où seul un des conjoints tient le poste de concierge, si l'autre conjoint doit assurer son remplacement à la loge (standard ou

téléphone, ouverture des portes, contrôle des entrées et sorties), sans que ces tâches justifient un emploi permanent, il percevra une indemnité de remplacement établie d'après le salaire de base de l'emploi.

-A 3.6. AVANTAGES EN NATURE

-Nourriture.

Article A3.6.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 5 BO conventions collectives 2003-30.

A 3.6.1.1. Salariés ayant droit à deux repas gratuits par jour.

Ont droit tous les jours à deux repas gratuits les salariés assurant les fonctions de :

- Chefs de partie (saucier, entremetier, pâtissier) ;
- Cuisiniers qualifiés ;
- Cuisiniers, sous-chefs de cuisine ;
- Cuisiniers, chefs de cuisine.

A 3.6.1.2. Salariés ayant droit éventuellement à un ou deux repas par jour.

Ont droit à la gratuité du repas pour les seuls jours où ils se trouvent, en raison de leurs horaires de travail, sur le lieu de travail aux heures du repas, les salariés assurant les fonctions de :

- Garçon ou fille de cuisine ;
- Tournant et, éventuellement, cafetier ;
- Plongeur ;
- Commis de cuisine ;
- Boucher qualifié ;
- Charcutier qualifié.

A 3.6.1.3. Salariés du Secteur de l'Enfance Inadaptée.

Lorsqu'ils sont chargés d'assurer une action éducative en prenant leurs repas à la table des enfants, les salariés énumérés ci-après bénéficient de la gratuité de ces repas :

- les salariés visés à l'annexe n° 5 à la convention ;
- les A.M.P. et salariés assimilés ;
- les moniteurs-éducateurs ;
- les éducateurs spécialisés et les éducateurs petite enfance ;
- les cadres petite enfance et les cadres éducatifs assurant des fonctions d'éducateurs-chefs.

-Logement.

Article A3.6.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 5 BO conventions collectives 2003-30.

A 3.6.2.1. Concierge.

Le concierge est logé, chauffé et éclairé gratuitement.

A 3.6.2.2. Instituteurs et enseignants spécialisés.

Les instituteurs et les enseignants spécialisés visés à la présente convention ont droit au logement gratuit.

En cas d'impossibilité de leur fournir le logement gratuit auquel ils ont droit, ils percevront une indemnité égale à 30 points.

-A 3.7. INDEMNITES COMPENSATRICES DE FRAIS DE DEPLACEMENT.

-Indemnités pour frais de repas et de découcher.

Article A3.7.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

A 3.7.1.1. Taux des indemnités :

- un repas (de midi ou du soir) : 2,5 points ;
- un découcher (chambre + petit déjeuner) : 5 points.

A 3.7.1.2. Conditions d'attribution.

Pour l'application des dispositions de l'article A 3.7.1.1 ci-dessus, les heures d'absence ci-après sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas du midi ;
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
- entre 0 heures et 5 heures pour le découcher.

-Indemnités pour frais de transport.

Article A3.7.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

A 3.7.2.1. Transport par chemin de fer.

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

- tarif 1re classe S.N.C.F. : cadres ;
- tarif 2e classe S.N.C.F. : autres personnels.

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

A 3.7.2.2. Utilisation d'une voiture personnelle (+).

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité au taux ci-après par kilomètre parcouru :

- 5 CV et moins : 2,13 F ;
- 6 CV et plus : 2,54 F.

Dans ce cas, les salariés doivent avoir souscrit une police d'assurance couvrant le risque d'utilisation professionnelle de leur véhicule et ne peuvent prétendre à indemnité de l'employeur pour tout dommage subi ou responsabilité encourue à ce titre.

Les salariés ci-dessus visés ont droit - en sus des indemnités kilométriques qui leur sont versées par application du deuxième ou du troisième alinéa du présent article - à une indemnité complémentaire qui leur sera versée mensuellement aux deux conditions ci-après :

- ne pas s'être vu proposer par l'employeur une voiture de service ;
- avoir parcouru dans le mois, avec sa voiture personnelle, au moins 1.500 kilomètres.

Le taux de l'indemnité susvisée est fixé - quelle que soit la puissance de la voiture personnelle utilisée - à 542 F.

A 3.7.2.3. Utilisation d'un bicycle à moteur (+).

Les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique au taux de 0,63 F par kilomètre parcouru.

A 3.7.2.4. - Révision.

Le montant des différentes indemnités visées aux articles A 3.7.2.2 et A3.7.2.3 ci-dessus sera révisé deux fois par an, les révisions prenant effet au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année.

L'évolution des taux desdites indemnités sera identique à celle de l'indice INSEE "Service d'utilisation des véhicules privés" au cours des six mois (dont les indices sont connus) précédant chacun des réajustements.

Article A3.7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les indemnités compensatrices de frais allouées pour les déplacements de service sont fixés comme suit :

-REMBOURSEMENT DES TITRES DE TRANSPORT EN ILE-DE-FRANCE.

Article A3.8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le remboursement par l'employeur des titres de transport en Ile-de-France doit être effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires.

-ALLOCATION DE TRANSPORT AUX SALARIES HANDICAPES EN ILE-DE-FRANCE.

Article A3.9

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Par dérogation à l'article A 3.9.1 ci-dessus, l'obligation d'utiliser - pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail - des moyens de transports publics de voyageurs n'est pas exigée des salariés qui, du fait de leur handicap, sont dans l'incapacité, dûment motivée, d'utiliser les transports en commun.

En conséquence de ce qui précède, les salariés précités perçoivent mensuellement - y compris pendant les périodes de congé annuel - une allocation spéciale égale à 50 p. 100 des onze douzièmes du prix de la carte orange mensuelle en deuxième classe qu'ils devraient acheter pour effectuer le trajet de leur résidence habituelle à leur lieu de travail dans le temps le plus court si l'usage des transports publics de voyageurs leur était possible.

> ANNEXE IV

- PRESTATION EN NATURE

-A 4.1. NOURRITURE.

Article A4.1

En vigueur non étendu

Journée entière : 1,4 point.

Petit déjeuner : 1/11 de la journée.

Repas : 5/11 de la journée.

-A 4.2. LOGEMENT

-Taux

Article A4.2.1

En vigueur non étendu

- a) Chambre individuelle sans confort : 2 points 2/3.
- b) Chambre commune sans confort : 2 points.
- c) Chambre individuelle avec confort et chambre individuelle avec grand confort, construite ou aménagée comme telle avant 1948 : 14 points.
- d) Chambre individuelle avec grand confort, construite ou aménagée comme telle depuis 1948 : 18 points.
- e) Chambre commune occupée par deux agents seulement : 50 p. 100 des taux précédents, selon la catégorie, par occupant.
- f) Chambre commune avec confort occupée par plus de deux agents : 3 points par occupant.
- g) Logement comportant plusieurs pièces : pour chacune des pièces au-delà de la première majoration de 50 p. 100 du taux selon la catégorie.

-Précisions sur le classement de certains logements.

Article A4.2.2

En vigueur non étendu

- a) Par " confort " il faut entendre " comportant l'éclairage électrique, le chauffage, l'eau courante " ;
 - b) Par " grand confort ", il faut entendre " comprenant en sus l'eau courante chaude, des w.-c. intérieurs et une salle d'eau " ;
- En outre, les éléments de grand confort (w.-c. intérieurs et salle d'eau, eau chaude) doivent avoir été installés depuis 1948.

-Majorations de certains tarifs.

Article A4.2.3

En vigueur non étendu

Les tarifs relatifs aux locaux avec confort ou grand confort sont majorés de 10 p. 100 pour les ménages.

-Abattements pour convenance de service.

Article A4.2.4

En vigueur non étendu

Des abattements pouvant atteindre 50 p. 100 pourront être appliqués aux tarifs ci-dessus pour convenance de service.

Article Préambule

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les taux de retenues pour prestations en nature sont fixés par équivalence à un certain nombre de points convention collective nationale du 31 octobre 1951, dont la valeur est fixée conformément à la procédure établie à l'article 08.01.2 de la présente convention.

> ANNEXE V

- DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX PERSONNELS EDUCATIFS EN SITUATION TEMPORAIRE D'EMPLOI SALARIE (En attente de formation, bénéficiant de formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi)

-A 5.1. DISPOSITIONS GENERALES

-But

Article A5.1.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

La présente annexe a pour but de préciser les dispositions particulières applicables aux personnels salariés ne répondant pas à la qualification professionnelle établie pour les emplois :

- d'aide médico-psychologique ;
- de moniteur-éducateur ;

- d'éducateur spécialisé.

-Bénéficiaires.

Article A5.1.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 2, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Dans ce but, la présente annexe traite :

1. En A 5.2 de la situation des salariés en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi dans le cadre des dispositions :
 - de l'arrêté du 30 avril 1992, créant le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ;
 - du décret n° 73-117 et de l'arrêté du 7 février 1973 modifié concernant le certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur ;
 - du décret n° 73-116 et de l'arrêté du 7 février 1973 modifié concernant le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé.
2. En A 5.3 de la situation des personnels recrutés avant leur entrée en formation en voie directe (candidats élèves).

-Crédit d'heures à consacrer aux formations en cours d'emploi ou en situation d'emploi.

Article A5.1.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 3, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Dans un même établissement, le crédit d'heures à consacrer aux formations en cours d'emploi ou en situation d'emploi au titre de la présente annexe est limité à 5 p. 100 du nombre d'heures prévues pour l'ensemble des emplois éducatifs de l'établissement, sur la base de 1.700 heures de présence par emploi et par an.

Ne sont pas pris en compte sur le crédit d'heures ainsi déterminé :

- les emplois éducatifs d'aide médico-psychologique ;
- les emplois éducatifs tenus par des personnels en action d'adaptation ;
- les emplois éducatifs pouvant être tenus par des salariés en formation continue au titre de la loi du 16 juillet 1971 modifiée avec aide financière de l'Etat.

-A 5.2. SITUATION DES SALARIES EN FORMATION EN COURS D'EMPLOI OU EN SITUATION D'EMPLOI

-Conditions obligatoires pour l'accès à la formation

Article A5.2.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 5 BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Pour entrer en formation en cours d'emploi, les salariés devront avoir satisfait aux examens de sélection prévus par les textes réglementaires et les arrêtés pris en application de ces textes.

En cas de succès à ces épreuves de sélection et de recrutement effectif par un établissement, sur attestation justificative délivrée par la commission de sélection et d'orientation, le candidat est remboursé par cet établissement des droits d'examen et frais de déplacements afférents à ces épreuves.

Le remboursement des frais de déplacements n'intervient que si les épreuves de sélection ont été subies à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale, ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes de l'établissement de recrutement.

En cas de participation à plusieurs sélections, le remboursement des droits d'examens et des frais de déplacement n'intervient dans les conditions ci-dessus que pour une seule des sélections sanctionnées par une décision favorable.

-Conditions de recrutement.

Article A5.2.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 6, art. 7, art. 8, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995

A 5.2.02.1. Aide médico-psychologique.

Etre âgé de dix-huit ans au moins à la date d'entrée dans le cycle de formation théorique et pratique répartie sur deux ans, pour l'obtention de la qualification officielle d'A.M.P..

S'engager, sauf cas de force majeure, à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit le recrutement, en cycle de formation.

Cette entrée effective en formation ne pourra être différée du fait de l'employeur.

A 5.2.02.2. Moniteur-Educateur.

Etre âgé de 20 ans au 1er septembre de l'année de l'examen pour l'obtention de la qualification officielle de Moniteur-Educateur ou 18 ans à cette même date pour les titulaires du B.E.P. préparatoire aux carrières sanitaires et sociales (option sociale).

Cette entrée effective en formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait l'employeur ou du centre de formation, au-delà du maximum d'UNE année scolaire. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer, sauf cas de force majeure, effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement en cycle de formation organisé par l'école ou le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'Action Sanitaire et Sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'Action Sanitaire et Sociale, retenu en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en formation ne peut être différée, du fait de l'employeur.

A 5.2.02.3. Educateur spécialisé.

Etre âgé de 23 ans au moins au 1er septembre de l'année d'entrée en formation et justifier de trois années d'activité professionnelle ou assimilée en position salariale.

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer,sauf cas de force majeure, effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en cycle de formation organisé par le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'Action Sanitaire et Sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'Actions Sanitaire et Sociale, retenu en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en formation ne peut être différée du fait de l'employeur.

-Nature du contrat d'embauche.

Article A5.2.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 9, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Les recrutements prononcés au titre de la présente annexe sont des recrutements conditionnels qui postulent :

- le résultat favorable des épreuves de sélection ;
- l'admission effective en cycle de formation sauf en cas de force majeure visée à l'article A5.2.02 ;
- l'acquisition effective de la qualification, objet de la formation, dans les limites de temps fixées par les textes réglementaires visés à l'article A 5.1.2 ci-dessus.

De ce fait, les salariés recrutés au titre de la présente annexe sont embauchés sur la base d'un contrat à durée indéterminée à clause résolutoire dont le terme est fixé :

- soit par l'obtention effective de la qualification poursuivie ;
- soit par l'interruption définitive du processus de formation qui surviendrait à la suite du résultat négatif de la formation, ou de la non-observation par l'intéressé d'une des conditions ci-dessus.

Pour les salariés admis à se représenter, dans les conditions réglementaires, à l'examen de qualification, objet de la formation, ce contrat se prolonge de la durée utile.

-Délai-congé.

Article A5.2.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Le recrutement est prononcé à titre de période d'essai pour un mois au cours duquel les deux parties sont libres de se séparer à tout moment, sans préavis et sans indemnité.

Au-delà de cette période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail par l'une des deux parties contractantes, sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du délai-congé réciproque est fixée comme suit :

- avant l'entrée effective dans le cycle de formation : un mois ;
- après l'entrée effective dans le cycle de formation : deux mois.

-Salaires.

Article A5.2.6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 10, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Les personnels relevant de la présente annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles A 5.2.01 à A 5.2.05 inclus ci-dessus, perçoivent des salaires :

- assurés par l'établissement de recrutement, pendant la période précédant l'entrée effective en formation, et pendant toute la durée normale du cycle de formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi ;
- calculés comme il est précisé à l'article A 5.4.1 de la présente annexe.

-Primes et indemnités.

Article A5.2.7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

Les émoluments établis conformément aux dispositions de l'article A5.2.06 ci-dessus, complété par l'article A5.4.1, sont majorés, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité :

- de la prime d'internat de 5 % dont les conditions d'attribution sont précisées à l'article A3.4.2 de l'annexe n° III à la présente convention ;
- de la prime pour contraintes conventionnelles particulières dont les conditions d'attribution et le montant sont précisés à l'article A3.4.3 de l'annexe III à la présente convention.
- de la prime décentralisée prévue à l'article A3.1 de l'annexe n° III à la présente convention.

-Frais de transport et d'hébergement.

Article A5.2.8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Les conditions de prise en charge des frais de transport et d'hébergement seront déterminées par la convention type nationale prévue à l'article A 5.2.11 ci-après.

-Durée du travail

Article A5.2.9

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 12, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

A 5.2.09. Durée du travail.

Elle est de trente neuf heures par semaine pour toutes les catégories de personnel relevant de la présente annexe.

-Les questions posées par :

Article A5.2.10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 13, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

- les congés annuels ;
- le logement ;
- la nourriture ;
- la surveillance de nuit ;
- le reclassement après qualification, seront réglés par application des dispositions conventionnelles existantes.

-Conventions de stage.

Article A5.2.11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Pour l'application de la présente annexe, dans le cadre d'une convention type nationale négociée entre les signataires de ladite annexe, des conventions de stage seront conclues entre l'organisme employeur, le centre de formation et, le cas échéant, l'organisme responsable de l'établissement ou service " terrain de stage ", en ce qui concerne les conditions de stage et de compensation entre établissements ou services.

Ces conventions préciseront les modalités pratiques pendant toutes les périodes inhérentes à la formation où le salarié n'est pas en service effectif dans l'établissement.

Article A5.2.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 4 BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Par application des arrêtés et décrets cités dans les dispositions générales, les candidats :

- au certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ;
- au certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur éducateur ;
- au diplôme d'éducateur spécialisé, désireux d'entrer dans un cycle de formation en cours d'emploi, devront répondre aux conditions d'embauche et de recrutement ci-dessous.

-A 5.3. SITUATION DES CANDIDATS ELEVES

Article A5.3 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 15 BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Des candidats aux emplois éducatifs de d'aide médico-psychologique , de moniteur-éducateur et d'éducateur spécialisé, ayant subi avec succès les épreuves de sélection correspondantes, peuvent être recrutés et placés - en attendant leur entrée effective en formation (formation directe) - en position salariale en qualité de candidat élève.

-A 5.3. SITUATION DES PERSONNELS EDUCATIFS EXERCANT SANS QUALIFICATION

-Conditions de recrutement

Article A5.3.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 15 BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

L'engagement d'entrée en formation concerne la voie directe dans le centre de formation de leur choix.

-Nature du contrat d'embauche

Article A5.3.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 15, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Les salariés recrutés par référence au présent article sont embauchés sur la base d'un contrat à durée indéterminée à terme résolutoire dont le terme est fixé :

- soit par l'entrée effective en cycle de formation ;
- soit, sauf cas de force majeure, par le refus d'entrée effective en cycle de formation dans l'année scolaire qui suit le recrutement.

-Délai-congé

Article A5.3.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 15 BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Le recrutement est prononcé à titre de période d'essai pour un mois au cours duquel les deux parties sont libres de se séparer à tout moment, sans préavis et sans indemnité.

Au-delà de cette période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail par l'une des deux parties contractantes, sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du délai-congé réciproque est fixée comme suit :

- avant l'entrée effective dans le cycle de formation : un mois ;
- après l'entrée effective dans le cycle de formation : deux mois.

-Emoluments et primes

Article A5.3.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

Les émoluments des salariés relevant de l'article A5.3, établis conformément aux dispositions de l'article A5.4.1, sont majorés, à l'exclusion de toute autre prime et indemnité :

- de la prime d'internat de 5 % dont les conditions d'attribution sont précisées à l'article A3.4.2 de l'annexe n° III à la présente convention ;
- de la prime pour contraintes conventionnelles particulières dont les conditions d'attribution et le montant sont précisés à l'article A3.4.3 de l'annexe n° III à la présente convention ;

- de la prime décentralisée prévue à l'article A3.1 de l'annexe n° III à la présente convention.

-A 5.4. EMOLUMENTS ET PRIMES

-Tableau récapitulatif.

Article A5.4.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

EMPLOI : CANDIDATS AUX FONCTIONS D'A.M.P. :

Toutes étapes confondues :

- élève A.M.P.. Indice au 25-03-02 : 284

EMPLOI :CANDIDATS AUX FONCTIONS DE MONITEUR-EDUCATEUR :

Avant succès aux épreuves de sélection :

- candidat moniteur-éducateur en f.c.e. ou s.e. Indice au 25-03-02 : 284

Après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en formation :

- candidat moniteur-éducateur en f.c.e. ou s.e. Indice au 25-03-02 : 289

- candidat élève moniteur-éducateur (f.d.) Indice au 25-03-02 : 289

A partir de l'entrée effective en formation :

- moniteur-éducateur en f.c.e. ou s.e. Indice au 25-03-02 : 297

EMPLOI : CANDIDAT AUX FONCTIONS D'EDUCATEUR SPECIALISE :

Avant succès aux épreuves de sélection :

- candidat éducateur spécialisé en f.c.e. ou en s.e. Indice au 25-03-02 : 284

Après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en formation :

- candidat éducateur spécialisé en f.c.e. ou s.e. Indice au 25-03-02 : 289

- candidat élève éducateur spécialisé (f.d.) Indice au 25-03-02 : 289

A partir de l'entrée effective en formation :

- éducateur spécialisé en f.c.e. ou s.e.

Indice au 25-03-02 : 330

Abréviations :

f.c.e. ou s.e. : formation en cours d'emploi.

f.d. : formation directe.

Important :

Aux salaires (correspondant aux coefficients de référence indiqués ci-dessus) majorés, s'il y a lieu, de la prime d'internat et de la prime pour contraintes conventionnelles particulières, il convient, par application de l'article A5.2.07, d'ajouter la prime décentralisée calculée et payée comme indiquée audit article A5.2.07.

Les dispositions relatives à la prime d'ancienneté ne sont pas applicables aux salariés relevant de ladite annexe.

Article A5.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

A. 5-4-1 : Emoluments ;

A. 5-4-1-1. Elèves aides médico-psychologiques.

Les salariés recrutés par application de l'article A. 5-2-02-1 sont - de leur recrutement à l'obtention du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique - placés en position salariale en qualité d'élève aide médico-psychologique.

En cette qualité, ils sont classés au coefficient de référence 284.

A. 5-4-1-2 : Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi n'ayant pas encore subi avec succès les épreuves de sélection ;

et,

Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi n'ayant pas encore subi avec succès les épreuves de sélection.

Ils sont classés au coefficient de référence 284.

A. 5-4-1-3 : Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi ayant subi avec succès les épreuves de sélection et candidat élève moniteur-éducateur (formation directe).

Ils sont classés - jusqu'à leur entrée effective en formation - au coefficient de référence 289.

A. 5-4-1-4 : Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi ayant subi avec succès les épreuves de sélection et candidat élève élève-éducateur spécialisé (formation directe).

Ils sont classés - jusqu'à leur entrée effective en formation - au coefficient de référence 289.

A. 5-4-1-5 : Moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi.

Il perçoit un salaire mensuel correspondant au coefficient de référence 297.

A. 5-4-1-6 : Educateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi.

Il perçoit un salaire mensuel correspondant au coefficient de référence 330.

Article A5.5

En vigueur non étendu

Crée par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 19 BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

A l'obtention effective de la qualification, la situation du salarié est définie obligatoirement par contrat à durée indéterminée sur la base des dispositions générales de la présente convention, sans période d'essai ni de stage.

Article A5.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 20, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

A l'obtention effective de la qualification, la situation du salarié est définie obligatoirement par contrat à durée indéterminée sur la base des dispositions générales de la présente convention, sans période d'essai ni de stage.

> ANNEXE VI

- CONVENTION DE FORMATION (COURS D'EMPLOI)

-A 6.1. OBJET.

Article A6.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-05 du 9 septembre 1994 art. 20, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Par référence et pour application des articles A 5.2.8 et A 5.2.11 de l'annexe V à la convention collective du 31 octobre 1951, la présente annexe a pour objet de définir les conditions administratives et financières applicables à tout salarié admis à suivre une formation en cours d'emploi :

- d'éducateur spécialisé ;
- de moniteur-éducateur ;
- d'aide médico-psychologique.

Le salarié relevant des présentes dispositions attestées par un contrat écrit précisant sa qualité d'élève en formation en cours d'emploi s'engage à suivre la formation, à effectuer les différentes tâches et activités arrêtées par le centre de formation, qui aura passé au préalable une convention avec l'employeur.

En contrepartie, celui-ci assure à l'intéressé le bénéfice des dispositions de l'annexe V et des mesures particulières prévues par la présente annexe.

-A 6.2. DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES.

-Position statutaire.

Article A6.2.1

En vigueur non étendu

Le salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi demeure salarié de son établissement de recrutement pendant la durée de sa formation théorique et technique en centre de formation et pendant les stages dans un autre établissement.

-Rattachement administratif.

Article A6.2.2

En vigueur non étendu

Pendant les périodes de formation théorique et technique au centre de formation et les stages pratiques en établissement, l'établissement de recrutement assure le paiement des salaires dans les conditions, délais et procédures habituels et le remboursement des frais prévus aux articles A 6.3.2 à A 6.3.3.

Le salarié en formation en cours d'emploi fournira chaque mois à son employeur une attestation de présence délivrée par le centre de formation ou l'établissement " terrain de stage ".

-Obligation de service - Discipline.

Article A6.2.3

En vigueur non étendu

Le salarié admis en formation en cours d'emploi demeurant tributaire de son établissement de recrutement, toutes les procédures et décisions en matière de salaire, de congé maladie, d'accident du travail, de discipline et de responsabilité civile restent de la compétence de l'établissement de recrutement.

Le salarié procédera aux déclarations et informations utiles en la matière dans les délais prescrits, tant auprès de son employeur que du centre de formation ou de l'établissement " terrain de stage ".

Le salarié doit remplir les obligations normales de sa formation dans le centre de formation et sur les terrains de stage, dont il doit respecter les règles de fonctionnement.

Lorsqu'il ne remplit pas ces obligations, il lui est fait application des dispositions de l'article 16.10 de la convention collective du 31 octobre 1951.

-Exercice des droits syndicaux.

Article A6.2.4

En vigueur non étendu

Le salarié en formation en cours d'emploi continue de bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de droit syndical pendant les périodes de formation théorique et technique en centre de formation et les stages de formation pratique en établissement " terrain de stage ".

Pour les élections au comité d'entreprise ou comité d'établissement et des délégués du personnel, il reste électeur ou éligible au titre de son établissement de recrutement, dans les conditions légales et conventionnelles.

Article A6.2

En vigueur non étendu

Conformément aux articles A 5.2.8 et A 5.2.11 de l'annexe V à la convention collective du 31 octobre 1951, les dispositions des articles A 6.2.1 à A 6.2.4 s'appliquent au salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation, où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

-A 6.3. DISPOSITIONS FINANCIERES

-Droits d'inscription et d'examens.

Article A6.3.1

En vigueur non étendu

Les droits annuels d'inscription en centre de formation et droits d'examens, perçus par les centres de formation, sont remboursés aux salariés effectivement admis en formation en cours d'emploi, contre remise des justificatifs, à concurrence des taux normalisés par les services ministériels et sous déduction des avances éventuellement consenties.

-Frais de transport.

Article A6.3.2

En vigueur non étendu

Les frais de transport nécessités :

- par la formation théorique et technique, lieu de travail (ou résidence) à l'école ;
- par les stages de formation pratique, lieu de travail (ou résidence) à l'établissement terrain de stage, sont remboursés au salarié en formation en cours d'emploi sur justification :
- à concurrence de dix déplacements par an (aller-retour) ;
- sur la base du tarif S.N.C.F. 2e classe, ou transports en commun, ou aux taux conventionnels pour indemnités kilométriques s'il n'y a pas de possibilité de transport en commun ou S.N.C.F. contre justificatifs s'il y a lieu ;
- et sous déduction des avances éventuellement consenties.

-Frais de séjour.

Article A6.3.3

En vigueur non étendu

Les dépenses d'hébergement nécessitées :

- par la formation théorique et technique à l'école ;
- par les stages de formation pratique en établissements, sont remboursés au salarié en formation en cours d'emploi en cas de distance supérieure à 25 km (50 km aller-retour) :
- à concurrence de quarante découchers annuels ;
- sur la base de la dépense réelle justifiée, à concurrence du taux conventionnel découcher ;
- et sous déduction des avances éventuellement consenties.

-Avances sur frais.

Article A6.3.4

En vigueur non étendu

Des avances sur les frais visés aux articles A 6.3.1, A 6.3.2 et A 6.3.3 ci-dessus pourront être consenties au salarié en formation en cours d'emploi qui en fera la demande, celle-ci devant être accompagnée des justifications utiles.

-Avantages accessoires (logement et nourriture).

Article A6.3.5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

Les salariés en formation en cours d'emploi continuent à bénéficier des dispositions des titres XVIII et XIX de la convention collective du 31 octobre 1951 pendant des stages de formation pratique.

Au cours de ces stages pratiques, le salarié en formation en cours d'emploi ne peut prétendre à aucune rémunération ou indemnité de l'établissement terrain de stage.

L'établissement terrain de stage assure la charge :

- des repas pris par le stagiaire dans le cadre de sa participation éducative aux repas des pensionnaires ;
- du logement, dans la mesure où incombe au stagiaire une responsabilité de surveillance de nuit des pensionnaires, ou lorsque la chambre mise à disposition du stagiaire n'est pas séparée des chambres des pensionnaires de l'établissement.

Article A6.3

En vigueur non étendu

Conformément aux articles A 5.2.8 et A 5.2.11 de l'annexe V à la convention collective du 31 octobre 1951, les dispositions des articles A 6.3.1 et A 6.3.5 ci-après s'appliquent au salarié en formation en cours d'emploi en sus des dispositions conventionnelles normales, pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

> ANNEXE VII

- TRANSFERT TOTAL OU PARTIEL D'ETABLISSEMENT

-A 7.1. OBJET.

Article A7.1

En vigueur non étendu

La présente annexe a pour objet de préciser les dispositions particulières applicables - en sus des dispositions générales de la convention collective du 31 octobre 1951 et de ses annexes - aux personnels travaillant dans un établissement du secteur de l'enfance inadaptée, relevant de ladite convention et participant à un transfert d'établissement total ou partiel - périodique ou occasionnel - organisé dans le cadre de la réglementation en vigueur. (Arrêté du 4 juillet 1966).

-A 7.2. REGIME DE FONCTIONNEMENT.

Article A7.2

En vigueur non étendu

Lors d'un transfert, le régime de fonctionnement est toujours celui de l'internat, ce qui peut impliquer pour certains agents le droit - pendant le transfert - à la prime d'internat.

-A 7.3. PRIME JOURNALIERE FORFAITAIRE DE " TRANSFERT ".

Article A7.3

En vigueur non étendu

Pour compenser la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors de leur domicile, les personnels salariés relevant de la présente annexe bénéficient d'une prime forfaitaire de " transfert " fixée à la valeur de quatre points par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert y compris les jours de repos hebdomadaires situés dans la période du transfert.

-A 7.4. PRIME FORFAITAIRE DE " RESPONSABILITES EXCEPTIONNELLES " ET D'ASTREINTE.

Article A7.4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

En plus de la prime prévue à l'article précédent et, s'il y a lieu, par dérogation aux dispositions de l'article 08.03.2 de la convention, une prime forfaitaire de " responsabilités exceptionnelles " et d'astreinte est attribuée par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert :

- à la personne appelée - par délégation du directeur de l'établissement - à exercer la direction de fait du transfert ;
- à la personne appelée à assumer la responsabilité des soins infirmiers.

Le montant de cette prime journalière, qui varie selon l'importance du transfert est fixé comme suit :

- un, deux ou trois groupes d'enfants, adolescents ou adultes : 1,5 point ;
- plus de trois groupes : 2 points, la notion de groupe retenue étant celle en vigueur dans l'établissement.

-A 7.5. LOGEMENT.

Article A7.5

En vigueur non étendu

Le logement des salariés participant à un transfert est assuré dans des conditions convenables par l'établissement.

Tout employé autorisé à se loger par ses propres moyens perçoit une indemnité calculée par référence au taux fixé à l'article A 4.2.1 c de l'annexe IV à la convention.

-A 7.6. EQUIPEMENTS EN MATERIEL ET VESTIMENTAIRE.

Article A7.6

En vigueur non étendu

Lorsque les personnels sont appelés à exercer des activités spécifiques au transfert, les équipements en matériel et vestimentaire nécessaires sont mis, pour l'exercice de leur service, à leur disposition par l'établissement.

-A 7.7. TRANSPORT.

Article A7.7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

Le transport aller et retour des salariés - de l'établissement au lieu de transfert - est assuré par l'établissement.

En cas de déplacement individuel autorisé par utilité de service, le remboursement des frais de déplacement pour l'aller et le retour sera effectué conformément aux dispositions de l'article A 3.7 de l'annexe III à la convention.

-A 7.8. UTILISATION DE VOITURE PERSONNELLE.

Article A7.8

En vigueur non étendu

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

-A 7.9. INFORMATION PREALABLE DES SALARIES.

Article A7.9

En vigueur non étendu

L'information préalable des salariés sera effectuée - sauf cas d'extrême nécessité - au moins un mois à l'avance.

Le règlement intérieur de chaque établissement devra obligatoirement comporter toutes les indications utiles afférentes aux obligations et modalités pratiques de participation des salariés aux transferts, et en particulier pour les salariées mères de famille ayant des enfants en bas âge.

> ANNEXE VIII

- CONVENTION DE FORMATION DES PERSONNELS PREPARANT LE CAFETS

-A 8.01. CHAMP D'APPLICATION.

Article A8.1

En vigueur non étendu

Les dispositions énoncées aux articles A 8.02, A 8.03 et A 8.04 ci-après sont applicables aux éducateurs techniques admis dans le cycle de formation préparant au C.A.F.E.T.S. (certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé).

Elles sont appliquées aux éducateurs techniques dès leur entrée en formation préparant au C.A.F.E.T.S. et pendant toute la durée de ladite formation.

-A 8.02. DUREE DU TRAVAIL.

Article A8.2

En vigueur non étendu

Elle est, sur la base de 39 heures par semaine, égale à 2 028 heures par an, réparties comme suit :

Formation théorique et pratique (y compris le stage de formation pratique dont il est traité à l'article A 8.03 ci-après) : 340 h/an.

Travail personnel : 120 h/an.

Travail dans l'établissement (les congés payés et les jours fériés légaux étant considérés comme temps de travail) : 1.568 h/an.

-A 8.03. STAGES DE FORMATION PRATIQUE.

Article A8.3

En vigueur non étendu

L'éducateur admis en cycle de formation doit, au cours de celle-ci, effectuer hors de son établissement employeur un stage de formation pratique.

Ce stage dont la durée totale est de trois semaines peut être effectué en une ou plusieurs fois.

-A 8.04. DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET FINANCIERES.

Article A8.4

En vigueur non étendu

Les dispositions administratives et financières respectivement énoncées aux articles A 6.2 et A 6.3 de l'annexe VI à la présente convention sont applicables aux éducateurs techniques en formation préparant un C.A.F.E.T.S.

> ANNEXE IX

- CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (C.A.T.)

-A 9.1. RÔLE ET MOYENS D'ACTION

Article A9.1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 80-15 du 22 juillet 1980.

Les C.A.T. sont des établissements qui ont pour finalité de faire accéder à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées, momentanément ou durablement, incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en ateliers protégés.

Les moyens de leur action sont :

- des activités diverses à caractère professionnel ;
- un soutien médico-social et éducatif.

-A 9.2. PERSONNELS QUALIFIES.

Article A9.2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 80-15 du 22 juillet 1980.

Les associations gestionnaires détermineront dans la convention collective les catégories de personnels qualifiés pour participer à la double mission

ci-avant énoncée. Elles se préoccupent pour ces personnels d'actions de formations spécialisées.

-A 9.3. PERSONNELS D'ENCADREMENT DES ATELIERS.

Article A9.3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 80-15 du 22 juillet 1980.

Dans le cadre de leur durée hebdomadaire de travail, à temps plein ou à temps partiel, les personnels d'encadrement des ateliers responsables d'activités à caractère professionnel et de soutien consacreront :

- les 9/10 de leur temps de travail : avec les adolescents et les adultes handicapés ;
- le 1/10 du temps de travail restant : en activités diverses définies sous l'autorité de l'employeur, notamment préparation du travail, rapports avec les entreprises, réunions de synthèse, et effectuées sous son contrôle.

> ANNEXE X

- ASSISTANTS MATERNELS DES SERVICES DE PLACEMENTS FAMILIAUX SPECIALISES

Article Préambule

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-04 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 2, art. 3, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Les présentes dispositions concernent les assistants maternels employés par des établissements ou services de placements familiaux spécialisés, autonomes ou non, prévus par le décret n° 56-284 du 9 mars 1956 modifié et l'arrêté du 7 juillet 1957 modifié.

Ce placement familial spécialisé est différent du placement familial des pupilles de l'Etat, du placement familial des enfants protégés par le service d'Aide Sociale à l'Enfance et du placement familial des enfants d'âge scolaire visés par les articles 67, 76 et 96 du Code de la Famille et de l'Aide Sociale et du placement surveillé relevant du service de la protection maternelle et infantile prévu par l'article 150 du Code de la Santé Publique. (Arrêté du 07 juillet 1957 - Article 71 - 2e alinéa).

Article A10.01

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

Ne peuvent être employées par des centres de placements familiaux spécialisés en qualité d'assistant maternel que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par le code de l'action sociale et des familles, notamment en matière d'agrément.

Article A10.02

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-04 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 2, art. 4, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Un contrat d'accueil ou de placement signé par l'employeur, d'une part, l'assistant maternel, d'autre part, précise la mission du service ou organisme employeur, le rôle dudit service et celui de la famille d'accueil à l'égard de l'enfant (*) et de sa famille, les rapports entre le service et la famille d'accueil. Ce contrat est porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.

Ce contrat est distinct du contrat de travail.

Article A10.03

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-04 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 2, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

L'assistant maternel est un salarié du service de placement familial spécialisé.

Les dispositions concernant les modes, conditions de recrutement et période d'essai sont celles prévues au Titre IV de la présente Convention, sous réserve des dispositions spécifiques prévues au présent Avenant.

Article A10.04

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

L'agrément de l'assistant maternel, prévu à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles, est un élément essentiel pour la validité du contrat de travail. Ce dernier doit tenir compte de l'attestation d'agrément qui comprend la date du début d'agrément ou du renouvellement. le nombre maximum d'enfants pouvant être gardés simultanément, le ou les type(s) d'accueil retenu(s).

Le retrait ou le non-renouvellement d'agrément rompt le contrat de travail. Il est fait application dans ce cas de l'article A10.11 du présent Avenant.

Article A10.05

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-04 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 2, art. 5, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

La participation à certaines réunions institutionnelles fixées par la direction, les liaisons avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire du centre de placement familial font partie des obligations de service de l'assistant maternel.

En outre, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 773-17 du code du travail, l'assistant maternel est tenu de suivre des actions de formation et de spécialisation. En fonction des nécessités de service, des facilités seront données à l'assistant maternel pour participer à cette formation.

Article A10.06

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

Les assistants maternels concernés par la présente annexe sont classés au coefficient de référence 312.

La rémunération mensuelle de l'assistant maternel dépend de ses conditions d'exercice et, notamment, du nombre d'enfants et varie comme indiqué ci-dessous

:

1 enfant en garde en permanence :

50 % rémunération du coefficient de référence 312 majoré de l'ancienneté.

2 enfants en garde en permanence :

80 % rémunération du coefficient de référence 312 majoré de l'ancienneté portée, le cas échéant, au minimum réglementaire fixé à l'article D. 773-1-2 du code du travail.

3 enfants en garde en permanence :

110 % rémunération du coefficient de référence 312 majoré de l'ancienneté portée, le cas échéant, au minimum réglementaire fixé à l'article D. 773-1-2 du code du travail.

Pour des enfants polyhandicapés ou surhandicapés et reconnus comme tels par la CDES, un seul pourra être confié à un assistant maternel. Dans ce cas, l'assistant maternel percevra une rémunération non de 50 % mais de 70 % de la rémunération correspondant au coefficient de référence 312 majoré de l'ancienneté.

Si un deuxième enfant non polyhandicapé peut être confié simultanément à cet assistant maternel, il percevra pour les deux 100 % de la rémunération correspondant au coefficient de référence 312 majoré de l'ancienneté.

Article A10.07

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

En matière de congés payés, s'appliquent les articles 09.02.1, 09.04, 09.02.2 et 09.02.3 de la présente Convention.

Ce congé annuel doit être pris par l'assistant maternel afin de permettre à la famille d'accueil de se retrouver entre ses seuls membres pendant 5 semaines par an.

A titre exceptionnel, à la demande écrite de l'assistant maternel et de son conjoint et avec l'accord de l'employeur, l'enfant pourra être maintenu dans la famille d'accueil durant les congés annuels de l'assistant maternel. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de congés payés sera égale à 1,5/10e des salaires versés au cours des 12 derniers mois.

Cette situation exceptionnelle ne pourra se reproduire deux années consécutives.

Article A10.08

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-04 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 2, art. 7, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Les dispositions conventionnelles applicables pour le 1er Mai et les jours fériés sont celles fixées aux articles 11.01.1, 11.01.2 11.01.3.1, 11.01.3.2 et 11.01.3.4 de la présente Convention. Leur sont également applicables les dispositions de l'article 11.03 relatives aux congés pour événements familiaux.

Article A10.09

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-04 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 2, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Le repos hebdomadaire de l'assistant maternel est de 1 jour : dans la mesure du possible, ce repos est pris.

Si l'assistant maternel continue à assurer la garde de l'enfant placé pendant le repos hebdomadaire fixé ci-dessus, il percevra une indemnité complémentaire égale à 1,5/26e du salaire mensuel de base, majoré de la seule ancienneté. Cette indemnité sera également versée pour les jours fériés qui n'auront pu être chômés ni donner lieu à repos compensateur.

Au cours de chaque trimestre civil, 3 repos hebdomadaires au moins devront être pris par l'assistant maternel. Ces 3 jours comprendront au minimum un dimanche. Si ces 3 jours ne sont pas consécutifs, ils devront comprendre au moins 2 dimanches.

Article A10.10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-04 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 2, art. 8, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Lorsqu'un enfant placé est absent, l'assistant maternel continue à percevoir la même rémunération pendant la période définie au contrat d'accueil.

Article A10.11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

Lorsque l'employeur est momentanément en mesure de ne confier aucun enfant à un assistant maternel, celui-ci a droit à une indemnité journalière dont le montant est égal à la moitié du salaire minimum prévu pour la garde d'un enfant (coefficient de référence 312 sans ancienneté) sous réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui.

Cette disposition n'est applicable qu'aux assistants maternels qui justifient d'une ancienneté de trois mois au moins au service de l'employeur.

Si l'employeur n'a pas confié pendant trois mois consécutifs d'enfant à un assistant maternel, il est tenu de lui adresser la lettre recommandée de licenciement. L'employeur ne peut toutefois adresser cette lettre qu'après avoir convoqué par écrit et reçu l'assistant maternel à un entretien au cours duquel il lui indique le motif pour lequel il ne lui confie plus d'enfant.

L'employeur est, en outre, tenu d'indiquer ce motif dans la lettre de licenciement.

Article A10.12

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-30.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre qu'une faute grave, il sera fait application du titre 15. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois ou, si elle lui est plus favorable, la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

Article A10.13

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-04 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 2, art. 11, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

L'indemnité d'entretien est fixée par jour et par personne placée à 3 fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du Code du Travail.

Les fournitures, dont la nature est précisée dans le contrat d'accueil, sont prises en charge par l'établissement ou le service.

Article A10.14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-04 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 2, art. 12, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Lorsque, en raison de la maladie de l'assistant maternel, celle-ci et la famille d'accueil ne peuvent plus assurer la garde de l'enfant ou des enfants confié(s), il sera fait application du Titre XIII au vu du certificat d'arrêt de travail. La garde de l'enfant est alors assumée par l'établissement.

Article A10.15

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-04 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 2, art. 12, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Les articles A3.1 et A3.3 de la Convention sont applicables aux salariés concernés par le présent Avenant.

Article A10.16

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 94-04 du 9 septembre 1994 art. 1, art. 2, art. 12, BO conventions collectives 95-16, agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Les Titres II et III de la présente Convention sont applicables aux assistants maternels concernés par le présent Avenant.

> FRAIS DE DEPLACEMENTS

- Accord relatif à la prise en charge des frais de déplacements des salariés appelés à participer aux réunions des instances paritaires (application de l'article L. 132-17 du code du travail)

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de fixer pour l'application de l'article L. 132-17 du code du travail les modalités de prise en charge par la F.E.H.A.P. des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer - au nom des organisations syndicales de salariés et la F.E.H.A.P. ainsi qu'aux réunions des instances paritaires que lesdites organisations syndicales de salariés et la F.E.H.A.P. ont instituées et institueront.

Article 2

En vigueur non étendu

Le nombre des réunions pour lesquelles la F.E.H.A.P. prendra en charge les frais de déplacement des salariés d'entreprises mandatées par les organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective du 31 octobre 1951 est forfaitairement fixé à quinze par an, étant précisé que :

- pour l'année 1983, la F.E.H.A.P. prendra en charge - pour chacune de ces réunions - les frais de déplacement d'un salarié par organisation syndicale de salariés ;

- pour l'année 1984 et les années suivantes, la F.E.H.A.P. prendra en charge - pour chacune de ces réunions - les frais de déplacement de deux salariés par organisation syndicale de salariés.

Article 3

En vigueur non étendu

Pour les années 1983 et 1984, les frais de déplacement pris en charge par la F.E.H.A.P. sont fixés forfaitairement à six cents francs par délégués pris en charge et par réunion.

Article 4

En vigueur non étendu

Pour les années 1985 et suivantes, la somme de six cents francs fixée à l'article précédent sera révisée afin de tenir compte de l'évolution des prix.

Article 5

En vigueur non étendu

La F.E.H.A.P. s'acquittera de ses obligations découlant du présent accord en versant - contre justificatifs - aux organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective du 31 octobre 1951 les sommes revenant aux salariés qu'elles auront mandatés et dont la prise en charge de leurs frais de déplacement est prévue à l'article 2 du présent accord.

Lesdites sommes seront versées en deux parts égales à la fin de chaque semestre.

> FORMATION PROFESSIONNELLE Financement des actions de formation alternée des jeunes

Article 1

En vigueur non étendu

Les adhérents des organisations d'employeurs signataires qui sont soumis à l'obligation légale de versement de 0,2 p. 100 de leur masse salariale en application de l'article L. 950-1 du code du travail verseront obligatoirement cette participation au fonds d'assurance formation Promofaf. Celui-ci délivrera en retour à l'association ou l'organisme adhérent un reçu libératoire.

Article 2

En vigueur non étendu

A titre dérogatoire, les associations et organismes qui auraient leur propre projet d'accueil et de formation des jeunes peuvent soit faire reprendre ce projet par Promofaf, soit se désengager, pour l'année au cours de laquelle se déroule l'exécution du projet, des obligations de versement à Promofaf visées à l'article 1er ci-dessus. La lettre de désengagement doit être adressée au fonds d'assurance formation accompagnée d'une note décrivant les actions d'insertion envisagées.

Le solde non consommé par les associations et organismes concernés doit obligatoirement être versé au fonds d'assurance formation Promofaf.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la présente mission de gestion qui lui est confiée par les parties signataires, Promofaf affectera les contributions visées à l'article 1er à un compte spécial exclusivement destiné au financement des actions de formation alternée des jeunes.

Article 4

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord créent une commission paritaire nationale pour l'insertion professionnelle des jeunes. Cette commission comprend un représentant par organisation syndicale signataire.

Promofaf assurera le secrétariat administratif de ladite commission.

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale pour l'insertion des jeunes aura pour mission de décider de la prise en charge des projets d'accueil et de formation des jeunes agréés par les directeurs départementaux du travail et de l'emploi, et déposés par les associations et organismes adhérents auprès de Promofaf.

Article 6

En vigueur non étendu

Les projets d'accueil et de formation des jeunes pris en charge par la commission paritaire nationale seront financés par Promofaf, dans la limite des fonds disponibles, sur le compte spécial visé à l'article 3 en fonction des barèmes réglementaires.

> **FORMATION PROFESSIONNELLE Objectifs de formation**

- Objectifs

Article Préambule

En vigueur non étendu

Ainsi que le prévoit la loi n° 84-130 du 24 février 1984, portant réforme, la formation professionnelle continue est un outil privilégié, favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que celle du développement socio-économique et culturel des personnels.

Elle doit permettre :

- aux associations de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation et au développement des services rendus à la population ;
- aux salariés d'acquérir les qualifications et le savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution et leur adaptation professionnelles et à leur promotion sociale.

Pour ce faire, les parties conviennent de tout mettre en oeuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs. A cette fin, un effort de recherche sera favorisé.

- I. - Nature et priorités des actions de formation.

En vigueur non étendu

1° La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces plans de formation, les demandes individuelles de formation ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les besoins sanitaires et sociaux du pays, les perspectives économiques et l'évolution de l'emploi et des techniques de l'entreprise, ainsi que les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptés aux différentes disciplines et aux particularités du secteur.

Elles comportent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelles.

2° Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur sanitaire, social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise ;
- adaptation à l'évolution des handicaps, des techniques et de la population ;
- gestion, comptabilité ;
- bureautique, informatique ;
- éconamat, cuisine, hygiène, diététique ;
- formations adaptées aux fonctions d'encadrement ;
- formation en alternance des jeunes.

3° Les signataires rappellent :

- qu'en ce qui concerne les " formations en cours d'emploi " la prise en charge doit être supportée en priorité par le budget de l'établissement ;
- que toutes les possibilités de financement complémentaire de la formation devront être recherchées par les entreprises et les partenaires sociaux.

- II. - Reconnaissance des qualifications.

En vigueur non étendu

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion du salarié, l'employeur ne peut se libérer ensuite de cet engagement que si le poste correspondant a été supprimé pour une raison indépendante de sa volonté.

- III. - Moyens reconnus aux représentants du personnel.

En vigueur non étendu

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, le conseil d'établissement, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation. En ce qui concerne l'élaboration du plan de formation, il est fait application de l'article 5 de la convention créant le fonds d'assurance formation Promofaf ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

- IV. - Conditions d'accueil et insertion des jeunes relevant du protocole du 15 mars 1985.

En vigueur non étendu

Conformément à la loi du 24 février 1984 et à ses décrets d'application concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les établissements mettront en place les obligations de tutorat dans le cadre des contrats prévus.

- V..

En vigueur non étendu

V. - Les dispositions de ce protocole concernant le plan de formation d'entreprise, le congé individuel de formation et le programme " jeune-emploi-formation " seront mises en oeuvre dans le cadre du fonds d'assurance formation Promofaf.

- VI. - Durée et conditions d'application de l'accord.

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail et conformément à son article L. 132-2.

> FRAIS DE DEPLACEMENTS

- Accord relatif à la prise en charge des frais de déplacements des salariés appelés à participer aux réunions des instances paritaires (application des articles L. 932-1 et L932-2 du code du travail)

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de fixer pour l'application des articles L. 932-1 et L932-2 du code du travail les modalités de prise en charge par les organisations d'employeurs des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer - au nom des organisations syndicales de salariés ci-dessous désignés, aux négociations entre lesdites organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs.

Article 2

En vigueur non étendu

Les réunions pour lesquelles les organisations d'employeurs prendront en en charge les frais de déplacement des salariés d'entreprises mandatés par les organisations syndicales de salariés sont les suivantes : 10 décembre 1984, 25 janvier 1985, 13 mai 1985.

Article 3

En vigueur non étendu

Les organisations d'employeurs prendront en charge, pour chacune de ces réunions, les frais de déplacement de deux salariés par organisation syndicale de salariés.

Article 4

En vigueur non étendu

Les frais de déplacement pris en charge sont fixés forfaitairement à six cents francs par délégué pris en charge et par réunion.

Article 5

En vigueur non étendu

Les organisations d'employeurs s'acquitteront des obligations découlant du présent accord en versant, contre justificatifs, aux organisations syndicales de salariés les sommes revenant aux salariés qu'elles auront mandatés et dont la prise en charge des frais de déplacement est prévue à l'article 2 du présent accord.

> OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

- DEFINITION DES ACTIONS CONTENUES DANS L'ACCORD DE BRANCHE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951 I. - Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail

En vigueur non étendu

L'objectif premier est l'embauche en cinq ans de 1.000 travailleurs handicapés dans les établissements et services visés par l'accord.

Pour être comptabilisées dans cet objectif de 1000, les embauches devront, d'une part, être effectuées sur des contrats à durée indéterminée et, d'autre part, venir majorer la "situation acquise" au 31 décembre 1990 dans l'ensemble des établissements et services visés par l'accord.

De plus, une attention toute particulière sera apportée à ces embauches afin d'accroître le pourcentage de travailleurs handicapés Cotorep.

La période de référence de cinq ans s'étalera du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1995.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de faire se rencontrer les offres et les demandes d'emplois, d'évaluer l'adéquation entre les aptitudes du travailleur handicapé et le poste de travail considéré, d'apprécier les éventuels aménagements nécessaires du poste de travail et de l'environnement, d'établir - si besoin est - un contenu de stage de formation d'adaptation à l'emploi en question.

1. Constitution d'une bourse d'emplois spécialisés

Un tel système, accessible sur Minitel, permettra, pour un coût très modique, la consultation des offres et des demandes, l'enregistrement sur Minitel des offres et des demandes sera gratuit afin de faciliter l'alimentation de la bourse d'emplois spécialisés.

Chaque offre ou demande d'emploi devra être remplie suivant un cadre type permettant d'appréhender avec précision le poste offert ou demande ainsi que l'environnement incluant les questions relatives aux déplacements et au logement.

2. Bilan évaluation

Après un premier entretien de préembauche, l'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan évaluation qui portera, d'une part, sur l'aptitude du travailleur handicapé à occuper le poste de travail et, autre part, sur les éventuels aménagements du poste de travail ou les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande.

A l'issue de ce bilan (effectué par des organismes publics ou privés sans but lucratif compétents et ayant passé convention au titre du présent accord), l'établissement et le travailleur handicapé auront connaissance, d'une part, de l'éventuelle adéquation entre les aptitudes de la personne handicapée et le poste de travail et, d'autre part, des adaptations éventuelles, à effectuer pour pouvoir accueillir le travailleur handicapé susceptible de pourvoir ce poste immédiatement ou après une formation d'adaptation.

3. Incitation à l'embauche des travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep, et notamment, de ceux en provenance des établissements de rééducation

professionnelle, d'éducation spéciale et de travail protégé.

L'embauche de personnes handicapées en provenance notamment des établissements adhérents de la F.E.H.A.P. assurant la formation d'adolescents et d'adultes (I.M.P.R.O., C.A.T., atelier protégé et centre de rééducation professionnelle) sera facilitée par la consultation de la bourse d'emplois spécialisés sur Minitel et par le maintien dans l'accord du coefficient de majoration prévu par la loi au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération est retenu, après appréciation de la capacité de travail du travailleur handicapé.

Les travailleurs handicapés ayant un abattement de salaire compte tenu de la capacité de travail réduite telle qu'appréciée par la Cotorep seront rémunérés suivant le salaire de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 au prorata de leur capacité et de leur temps de travail. Ils percevront, en outre, les aides prévues par les lois et règlements en vigueur.

- DEFINITION DES ACTIONS CONTENUES DANS L'ACCORD DE BRANCHE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951 II. - Plan d'insertion et de formation

En vigueur non étendu

Le deuxième engagement est d'assurer 200.000 heures de stages de formation et 200.000 heures de stages de découverte et de sensibilisation durant la période de cinq ans retenue pour l'accord.

Une politique d'insertion sera développée à partir de mesures relatives à l'aménagement des postes de travail, des locaux, des accès, des transports, voire du logement ; simultanément, tous les personnels seront sensibilisés et préparés à l'accueil de travailleurs handicapés comme collègues de travail. Les directions des établissements, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjugueront leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle quantitative de l'emploi intègre l'emploi des travailleurs handicapés.

En matière de formation, des stages "d'adaptation au poste de travail" seront assurés, permettant au travailleur handicapé de se familiariser avec le poste de travail ainsi qu'avec les éventuels aménagements apportés à son intention ; ces stages seront proposés, en tant que de besoin, aux travailleurs handicapés à l'issue du bilan évaluation. Ce temps de formation ne sera pas comptabilisé dans la durée de la période d'essai.

Les établissements et services adhérents de la F.E.H.A.P. seront des terrains permanents de stages de découverte et de sensibilisation :

- pour les personnes handicapées en cours de formation dans les C.R.P., les I.M.P.R.O, et les établissements de travail protégé, pour leur permettre d'acquérir une première expérience en entreprise ;

- pour les travailleurs handicapés qui bénéficieront de stages dans l'entreprise, si possible auprès d'autres travailleurs handicapés déjà intégrés avec succès dans l'entreprise et occupant des postes similaires.

- DEFINITION DES ACTIONS CONTENUES DANS L'ACCORD DE BRANCHE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951 III. - Plan d'adaptation aux mutations technologiques

En vigueur non étendu

Comme l'ensemble des salariés, les travailleurs handicapés salariés de l'entreprise bénéficient de la formation organisée afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'entreprise.

Pour ce faire, chacun de ces stages recevra systématiquement des travailleurs handicapés concernés par ledit stage, au prorata de leur nombre dans le ou les emploi(s) considéré(s).

Ces formations porteront notamment sur :

- l'acquisition de compétences nouvelles ;

- la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail ;

- le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise.

Les formations seront, si nécessaire, adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, intervenants spécialisés ...).

Le plan de mutation technologique intégrera les besoins particuliers des travailleurs handicapés.

- DEFINITION DES ACTIONS CONTENUES DANS L'ACCORD DE BRANCHE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951 IV. - Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement

En vigueur non étendu

En cas de licenciement collectif, l'entreprise maintiendra, s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal de travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés concernés par un licenciement collectif ou un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail verront leur période de préavis doublée.

En cas de suppression de postes de travail, l'entreprise développera un plan social et des actions complémentaires favorisant la reconversion et le reclassement des travailleurs handicapés (bilan d'orientation, communication à la bourse d'emplois F.E.H.A.P., stages, etc.).

Une incitation à l'embauche de ces travailleurs handicapés sera créée ; ainsi l'établissement adhérent de la F.E.H.A.P, qui embauchera un travailleur handicapé licencié pour motif économique par un autre établissement adhérent verra son décompte d'unités bénéficiaires majoré d'une unité supplémentaire et ce pour une durée de deux ans.

- DEFINITION DES ACTIONS CONTENUES DANS L'ACCORD DE BRANCHE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951 V. - Relations avec le travail protégé et les centres de distribution de travail à domicile

En vigueur non étendu

Les relations commerciales avec le travail protégé seront développées. Toutefois, s'agissant des contrats de fournitures ou de prestations de services passés avec les C.A.T., les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile, l'exonération est limitée à un tiers du montant de la contribution due, l'embauche réelle de travailleurs handicapés étant objectif principal de cet accord de branche.

Le mode de calcul de l'exonération à partir des contrats de fournitures et de prestations de services est le suivant :

Prix T.T.C. des fournitures et des prestations de services / Salaire annuel minimum (C.C.N. 1951) incluant les charges patronales versée au titre de l'année précédente en application de l'article L. 323-8-2 du code du travail, ou du présent accord ; le second versement solde la contribution obligatoire pour l'année. = x unités bénéficiaires.

- DEFINITION DES ACTIONS CONTENUES DANS L'ACCORD DE BRANCHE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951 VI. - Plan d'adaptation aux évolutions des personnes salariées devenant invalides ou des personnes handicapées dont le handicap s'aggrave

En vigueur non étendu

Les travailleurs handicapés dont le handicap s'aggrave ou vieillissants pourront - sur leur demande écrite et motivée et après un avis favorable du médecin du travail - demander la transformation de leur emploi, à savoir du plein temps au mi-temps, par exemple, et ce dans un délai déterminé, pour permettre à l'entreprise de prendre ses dispositions, cela entraînant une réduction de salaire proportionnelle au temps de travail.

Les travailleurs handicapés, sur avis du médecin du travail, pourront demander à bénéficier de l'aménagement de leurs postes de travail en raison de l'aggravation de leur état de santé. Dans ce cas, pour bénéficier de ces mesures, le salarié concerné devra être reconnu travailleur handicapé au sens de la loi relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

S'agissant de personnes salariées devenant invalides ou handicapées, l'entreprise devra envisager des mesures préventives, dans certains cas des aménagements de postes de travail, ou bien encore organiser des stages pour permettre la reconversion et le reclassement des personnes concernées. Ces mesures seront prises après consultation des instances représentatives du personnel.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, mettre en place des possibilités d'examen médicaux plus fréquents et spécialisés, développer les aides techniques et la protection sociale sont les axes de la politique à développer au sein de chaque établissement et service pour assurer, autant que faire se peut, le maintien des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

- DEFINITION DES ACTIONS CONTENUES DANS L'ACCORD DE BRANCHE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951 VII. - Contribution financière à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour compléter les mesures globalement insuffisante

En vigueur non étendu

Toutes les conséquences financières des actions ci-dessus décrites pour la partie non prise en charge au titre des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles sont supportées dans le cadre de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Ces actions spécifiques contenues dans l'accord de branche seront financées par un fonds mutualisé alimenté par les établissements assujettis adhérents de la

F.E.H.A.P. qui n'auront pas rempli, en tout ou partie, leur obligation d'emploi.

Le montant de cette contribution obligatoire sera fonction du déficit d'unités de l'établissement au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et du barème fixé conformément à l'article L. 323-8-2 du code du travail.

Cette contribution obligatoire sera versée à l'association F.E.H.A.P. - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés en deux fois, l'une au cours du premier semestre de l'année considérée et l'autre au terme de cette année et avant le 1er février de l'année suivante. Le montant du premier versement est égal à 50 p. 100 de la contribution annuelle versée au titre de l'année précédente en application de l'article L. 323-8-2 du code du travail ou du présent accord ; le second versement solde la contribution obligatoire pour l'année.

Les établissements de moins de vingt salariés non assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficieront des actions de mise en oeuvre dans le présent accord de branche.

La mise en oeuvre des actions de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera suivie et contrôlée par le "comité paritaire de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951" qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord de branche.

Le comité de l'accord est paritaire. Il comprend au plus vingt membres titulaires dont la moitié désignée par la F.E.H.A.P. et l'autre moitié désignée à raison de deux membres par chacune des organisations syndicales de salariés figurant dans la liste ci-dessous et signataire de l'accord :

- fédération française des professions de santé et de l'action sociale C.G.C. ;
- fédération de la santé et de l'action sociale C.G.T. ;
- fédération des services publics et de santé F.O. ;
- fédération santé-sociaux C.F.D.T. ;
- fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux C.F.T.C.

Ces désignations peuvent être modifiées en cours d'application de l'accord, à l'initiative de chaque organisme concerné.

Les frais de déplacements des membres du comité de l'accord seront forfaitaires sur la base de douze réunions par an pour dix représentants de la F.E.H.A.P. et deux représentants de chaque organisation syndicale suscitée.

Le forfait unitaire par réunion est fixé annuellement par le comité de l'accord ; pour 1991, il est établi à 900 F.

Le temps de réunion et de préparation des membres du comité est rémunéré Comme temps de travail, conformément au titre XXIV de la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Le présent accord et les décisions du comité de l'accord seront mis en oeuvre par une association de gestion. A cet effet, il est créé une association loi 1901 " F.E.H.A.P. - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés" assurant la collecte des contributions des établissements, la mise en oeuvre et la gestion des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le comité de l'accord.

Cette association de moyens rendra compte mensuellement au comité de l'accord de la mise en oeuvre des décisions, de la gestion, des résultats et fera toutes propositions utiles audit comité. Les statuts de l'association seront soumis à l'accord du comité. L'article des statuts fixant l'objet de l'association est libellé comme suit :

"L'objet de l'association est la mise en oeuvre de l'accord de branche Convention collective nationale du 31 octobre 1951 et des décisions du comité de l'accord.

Pour réaliser son objet, l'association assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la réalisation et le financement des actions, l'évaluation des résultats ; elle rend compte mensuellement de ces questions au comité de l'accord, sous forme de rapports circonstanciés permettant au comité de l'accord d'assumer en toute connaissance de cause sa mission générale et de prendre toutes décisions appropriées."

De plus, les statuts prévoient, en cas de non-poursuite de l'accord, une clause de dévolution du patrimoine à l'A.G.F.F.I.P.H..

Sont membres de l'association de gestion les administrateurs de la F.E.H.A.P. et les membres des délégations régionales de la F.F.H.A.P. qui forment deux collèges électoraux. Une telle composition donnera à l'association une assise nationale et régionale indispensable au développement d'une nouvelle politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le conseil d'administration de l'association comprendra huit représentants de chaque collège électoral, élus par les membres de leur collège. Un groupe de personnes qualifiées sera mis en place, comprenant quatre représentants dont un médecin du travail, désignés par de grandes associations adhérentes de la F.E.H.A.P. et oeuvrant dans le domaine de la formation des adolescents handicapés, de la rééducation professionnelle, du travail protégé. De plus, le comité de l'accord désignera annuellement en son sein, sur proposition de chacun des deux collèges, quatre représentants titulaires (deux du collège employeur, deux du collège Salarié) et quatre suppléants qui siégeront ès qualités au conseil administration de l'association qui comptera ainsi vingt-quatre membres titulaires et quatre membres suppléants, ces derniers avec voix consultative.

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 1991.

Chaque année, sera établi un bilan qui permettra d'évaluer les résultats et de fixer les objectifs et les actions de l'année suivante. Il sera transmis au ministère du travail ainsi qu'au ministère chargé des handicapés et accidentés de la vie. Pour la première année, l'objectif sera principalement de définir et de mettre en

place les moyens et les procédures nécessaires à la réalisation la plus rapide possible des diverses actions prévues dans le présent accord. Compte tenu de l'importance des objectifs à atteindre, les signataires du présent accord estiment nécessaire d'engager chaque année la majeure partie des contributions (75 p. 100) reçues dans ladite année pour la réalisation des plans d'actions prévus dans le présent accord.

Il est conclu pour une durée de cinq ans, au terme de laquelle un bilan exhaustif des actions mises en oeuvre et des résultats sera établi avec précision et comparé aux engagements contenus dans ledit accord. De plus, les résultats obtenus en matière d'embauche sur contrat à durée indéterminée seront comparés à ceux obtenus, toutes choses étant par l'A.G.E.F.I.P.H..

Les signataires décideront alors s'il y a lieu de poursuivre l'accord, de le modifier ou d'y mettre fin.

Le présent document, établi en vingt exemplaires revêtus des signatures des parties, sera soumis aux procédures légales d'agrément. En cas de non-agrément, il sera nul de plein droit.

Article Préambule

En vigueur non étendu

La fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif (F.E.H.A.P.) est l'organisation employeur signataire de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. Elle regroupe plus de 1.600 établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux gérés par des organismes sans but lucratif. Parmi ses adhérents, elle compte plus de 250 établissements assurant aux personnes handicapées la formation professionnelle, la réadaptation, la rééducation professionnelle ou le travail protégé (C.A.T.).

Cette situation singulière a conduit la F.E.H.A.P. à décider en assemblée générale statutaire de s'engager dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés et, à cette fin, de négocier avec les partenaires sociaux un accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Le présent accord a été conclu en application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, et notamment de l'article L. 323-8-1.

Les principes suivants ont guidé les signataires de l'accord :

1. Les travailleurs handicapés sont des salariés embauchés pour leur compétence et leur capacité de travail et non pour ou malgré leur handicap. Ils bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des salariés des établissements et services adhérents de la F.E.H.A.P., sous réserve des dispositions spécifiques les concernant prises en application des lois et règlements.

2. L'emploi des travailleurs handicapés se gère là où se gère l'emploi, c'est-à-dire dans les établissements et services. Il convient donc de provoquer les prises de conscience nécessaires à l'engagement accru des établissements ou des entreprises dans une politique active d'emploi des travailleurs handicapés.

3. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est transformée en une obligation de résultats.

4. Les quatre plans d'action prévus par la loi seront mis en oeuvre dans l'accord et complétés par deux autres portant l'un sur le travail protégé et l'autre sur le maintien dans l'entreprise des travailleurs devenant handicapés ou dont le handicap s'aggrave.

5. Des engagements précis, mesurables, seront pris dans le présent accord et donneront lieu à une évaluation permanente. Les bilans annuels seront transmis aux ministres concernés ainsi que le bilan de l'accord dont les conclusions se prononceront sur la poursuite éventuelle de l'accord.

6. Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements et services adhérents de la F.E.H.A.P. assujettis à la loi du 10 juillet 1987. Les établissements et services de moins de vingt salariés adhérents de la F.E.H.A.P. bénéficient des dispositions du présent accord.

7. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du présent accord pourra être appréciée au niveau de l'entreprise ; cette décision, prise par l'organisme gestionnaire, vaudra pour la durée du présent accord (cinq ans).

Lorsque l'organisme gestionnaire décide de cette gestion au niveau de l'entreprise, est donc visé l'ensemble de ses établissements et de ses services, que ils soient adhérents ou non de la F.E.H.A.P.. En revanche, ne sont bénéficiaires des actions contenues dans le présent accord que les établissements pour lesquels ledit organisme a adhéré à la F.E.H.A.P.

8. Les directions d'établissement, les institutions représentatives des personnels et les médecins du travail participeront à la mise en oeuvre de l'accord de branche dans le cadre de leurs attributions prévues par les textes en vigueur.

9. L'accord de branche s'attachera spécialement aux mesures de préparation de l'embauche, de formation aux postes de travail, d'adaptation des postes, d'aménagement des conditions de travail, de déplacement voire de logement.

10. Les mesures proposées seront financées dans le cadre de l'accord hormis les aides prévues en la matière par les lois et règlements en vigueur.

11. Il sera fait appel à l'ensemble des organismes compétents en la matière et particulièrement aux services du ministère du travail et du ministère chargé des handicapés et des accidentés de la vie.

DEFINITION DES ACTIONS CONTENUES DANS L'ACCORD DE BRANCHE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951

I. - Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail

L'objectif premier est l'embauche en cinq ans de 1.000 travailleurs handicapés dans les établissements et services visés par l'accord.

Pour être comptabilisées dans cet objectif de 1000, les embauches devront, d'une part, être effectuées sur des contrats à durée indéterminée et, d'autre part, venir majorer la "situation acquise" au 31 décembre 1990 dans l'ensemble des établissements et services visés par l'accord.

De plus, une attention toute particulière sera apportée à ces embauches afin d'accroître le pourcentage de travailleurs handicapés Cotorep.

La période de référence de cinq ans s'étalera du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1995.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de faire se rencontrer les offres et les demandes d'emplois, d'évaluer l'adéquation entre les aptitudes du travailleur handicapé et le poste de travail considéré, d'apprécier les éventuels aménagements nécessaires du poste de travail et de l'environnement, d'établir - si besoin est - un contenu de stage de formation d'adaptation à l'emploi en question.

I. Constitution d'une bourse d'emplois spécialisés

Un tel système, accessible sur Minitel, permettra, pour un coût très modique, la consultation des offres et des demandes, l'enregistrement sur Minitel des offres et des demandes sera gratuit afin de faciliter l'alimentation de la bourse d'emplois spécialisés.

Chaque offre ou demande d'emploi devra être remplie suivant un cadre type permettant d'appréhender avec précision le poste offert ou demande ainsi que l'environnement incluant les questions relatives aux déplacements et au logement.

2. Bilan évaluation

Après un premier entretien de préembauche, l'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan évaluation qui portera, d'une part, sur l'aptitude du travailleur handicapé à occuper le poste de travail et, autre part, sur les éventuels aménagements du poste de travail ou les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande.

A l'issue de ce bilan (effectué par des organismes publics ou privés sans but lucratif compétents et ayant passé convention au titre du présent accord), l'établissement et le travailleur handicapé auront connaissance, d'une part, de l'éventuelle adéquation entre les aptitudes de la personne handicapée et le poste de travail et, d'autre part, des adaptations éventuelles, à effectuer pour pouvoir accueillir le travailleur handicapé susceptible de pourvoir ce poste immédiatement ou après une formation d'adaptation.

Incitation à l'embauche des travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep, et notamment, de ceux en provenance des établissements de rééducation professionnelle, d'éducation spéciale et de travail protégé.

L'embauche de personnes handicapées en provenance notamment des établissements adhérents de la F.E.H.A.P. assurant la formation d'adolescents et d'adultes (I.M.P.R.O., C.A.T., atelier protégé et centre de rééducation professionnelle) sera facilitée par la consultation de la bourse d'emplois spécialisés sur Minitel et par le maintien dans l'accord du coefficient de majoration prévu par la loi au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération est retenu, après appréciation de la capacité de travail du travailleur handicapé.

Les travailleurs handicapés ayant un abattement de salaire compte tenu de la capacité de travail réduite telle qu'appréciée par la Cotorep seront rémunérés suivant le salaire de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 au prorata de leur capacité et de leur temps de travail. Ils percevront, en outre, les aides prévues par les lois et règlements en vigueur.

II. - Plan d'insertion et de formation

Le deuxième engagement est d'assurer 200.000 heures de stages de formation et 200.000 heures de stages de découverte et de sensibilisation durant la période de cinq ans retenue pour l'accord.

Une politique d'insertion sera développée à partir de mesures relatives à l'aménagement des postes de travail, des locaux, des accès, des transports, voire du logement ; simultanément, tous les personnels seront sensibilisés et préparés à l'accueil de travailleurs handicapés comme collègues de travail. Les directions des établissements, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjugueront leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle quantitative de l'emploi intègre l'emploi des travailleurs handicapés.

En matière de formation, des stages "d'adaptation au poste de travail" seront assurés, permettant au travailleur handicapé de se familiariser avec le poste de travail ainsi qu'avec les éventuels aménagements apportés à son intention ; ces stages seront proposés, en tant que de besoin, aux travailleurs handicapés à l'issue du bilan évaluation. Ce temps de formation ne sera pas comptabilisé dans la durée de la période d'essai.

Les établissements et services adhérents de la F.E.H.A.P. seront des terrains permanents de stages de découverte et de sensibilisation :

- pour les personnes handicapées en cours de formation dans les C.R.P., les I.M.P.R.O. et les établissements de travail protégé, pour leur permettre d'acquérir une première expérience en entreprise ;

- pour les travailleurs handicapés qui bénéficieront de stages dans l'entreprise, si possible auprès d'autres travailleurs handicapés déjà intégrés avec succès dans l'entreprise et occupant des postes similaires.

III. - Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Comme l'ensemble des salariés, les travailleurs handicapés salariés de l'entreprise bénéficient de la formation organisée afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'entreprise.

Pour ce faire, chacun de ces stages recevra systématiquement des travailleurs handicapés concernés par ledit stage, au prorata de leur nombre dans le ou les emploi(s) considéré(s).

Ces formations porteront notamment sur :

- l'acquisition de compétences nouvelles ;

- la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail ;

- le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise.

Les formations seront, si nécessaire, adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, intervenants spécialisés ...).

Le plan de mutation technologique intégrera les besoins particuliers des travailleurs handicapés.

IV. - Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement

En cas de licenciement collectif, l'entreprise maintiendra, s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal de travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés concernés par un licenciement collectif ou un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail verront leur période de préavis doublée.

En cas de suppression de postes de travail, l'entreprise développera un plan social et des actions complémentaires favorisant la reconversion et le reclassement des travailleurs handicapés (bilan d'orientation, communication à la bourse d'emplois F.E.H.A.P., stages, etc.).

Une incitation à l'embauche de ces travailleurs handicapés sera créée ; ainsi l'établissement adhérent de la F.E.H.A.P, qui embauchera un travailleur handicapé licencié pour motif économique par un autre établissement adhérent verra son décompte d'unités bénéficiaires majoré d'une unité supplémentaire et ce pour une durée de deux ans.

VI. - Plan d'adaptation aux évolutions des personnes salariées devenant invalides ou des personnes handicapées dont le handicap s'aggrave.

Les travailleurs handicapés dont le handicap s'aggrave ou vieillissants pourront - sur leur demande écrite et motivée et après un avis favorable du médecin du travail - demander la transformation de leur emploi, à savoir du plein temps au mi-temps, par exemple, et ce dans un délai déterminé, pour permettre à l'entreprise de prendre ses dispositions, cela entraînant une réduction de salaire proportionnelle au temps de travail.

Les travailleurs handicapés, sur avis du médecin du travail, pourront demander à bénéficier de l'aménagement de leurs postes de travail en raison de l'aggravation de leur état de santé. Dans ce cas, pour bénéficier de ces mesures, le salarié concerné devra être reconnu travailleur handicapé au sens de la loi relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

S'agissant de personnes salariées devenant invalides ou handicapées, l'entreprise devra envisager des mesures préventives, dans certains cas des aménagements de postes de travail, ou bien encore organiser des stages pour permettre la reconversion et le reclassement des personnes concernées. Ces mesures seront prises après consultation des instances représentatives du personnel.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, mettre en place des possibilités d'examen médicaux plus fréquents et spécialisés, développer les aides techniques et la protection sociale sont les axes de la politique à développer au sein de chaque établissement et service pour assurer, autant que faire se peut, le maintien des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

VII. - Contribution financière à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour compléter les mesures globalement insuffisantes. Toutes les conséquences financières des actions ci-dessus décrites pour la partie non prise en charge au titre des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles sont supportées dans le cadre de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Ces actions spécifiques contenues dans l'accord de branche seront financées par un fonds mutualisé alimenté par les établissements assujettis adhérents de la F.E.H.A.P. qui n'auront pas rempli, en tout ou partie, leur obligation d'emploi.

Le montant de cette contribution obligatoire sera fonction du déficit d'unités de l'établissement au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et du barème fixé conformément à l'article L. 323-8-2 du code du travail.

Cette contribution obligatoire sera versée à l'association F.E.H.A.P. - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés en deux fois, l'une au cours du premier semestre de l'année considérée et l'autre au terme de cette année et avant le 1er février de l'année suivante. Le montant du premier versement est égal à 50 p. 100 de la contribution annuelle.

V. - Relations avec le travail protégé et les centres de distribution de travail à domicile.

Les relations commerciales avec le travail protégé seront développées. Toutefois, s'agissant des contrats de fournitures ou de prestations de services passés avec les C.A.T., les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile, l'exonération est limitée à un tiers du montant de la contribution due, l'embauche réelle de travailleurs handicapés étant objectif principal de cet accord de branche.

Le mode de calcul de l'exonération à partir des contrats de fournitures et de prestations de services est le suivant :

Prix T.T.C. des fournitures et des prestations de services / Salaire annuel minimum (C.C.N. 1951) incluant les charges patronales versée au titre de l'année précédente en application de l'article L. 323-8-2 du code du travail, ou du présent accord ; le second versement solde la contribution obligatoire pour l'année. = x unités bénéficiaires.

Les établissements de moins de vingt salariés non assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficieront des actions de mise en oeuvre dans le présent accord de branche.

La mise en oeuvre des actions de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera suivie et contrôlée par le "comité paritaire de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951" qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord de branche.

Le comité de l'accord est paritaire. Il comprend au plus vingt membres titulaires dont la moitié désignée par la F.E.H.A.P. et l'autre moitié désignée à raison de deux membres par chacune des organisations syndicales de salariés figurant dans la liste ci-dessous et signataire de l'accord :

- fédération française des professions de santé et de l'action sociale C.G.C. ;
- fédération de la santé et de l'action sociale C.G.T. ;
- fédération des services publics et de santé F.O. ;

- fédération santé-sociaux C.F.D.T. ;
- fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux C.F.T.C.

Ces désignations peuvent être modifiées en cours d'application de l'accord, à l'initiative de chaque organisme concerné.

Les frais de déplacements des membres du comité de l'accord seront forfaitaires sur la base de douze réunions par an pour dix représentants de la F.E.H.A.P. et deux représentants de chaque organisation syndicale suscitée.

Le forfait unitaire par réunion est fixé annuellement par le comité de l'accord ; pour 1991, il est établi à 900 F.

Le temps de réunion et de préparation des membres du comité est rémunéré Comme temps de travail, conformément au titre XXIV de la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Le présent accord et les décisions du comité de l'accord seront mis en oeuvre par une association de gestion. A cet effet, il est créé une association loi 1901" F.E.H.A.P. - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés" assurant la collecte des contributions des établissements, la mise en oeuvre et la gestion des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le comité de l'accord.

Cette association de moyens rendra compte mensuellement au comité de l'accord de la mise en oeuvre des décisions, de la gestion, des résultats et fera toutes propositions utiles audit comité. Les statuts de l'association seront soumis à l'accord du comité. L'article des statuts fixant l'objet de l'association est libellé comme suit :

"L'objet de l'association est la mise en oeuvre de l'accord de branche Convention collective nationale du 31 octobre 1951 et des décisions du comité de l'accord. VI. - Plan d'adaptation aux évolutions des personnes salariées devenant invalides ou des personnes handicapées dont le handicap s'aggrave.

Les travailleurs handicapés dont le handicap s'aggrave ou vieillissants pourront - sur leur demande écrite et motivée et après un avis favorable du médecin du travail - demander la transformation de leur emploi, à savoir du plein temps au mi-temps, par exemple, et ce dans un délai déterminé, pour permettre à l'entreprise de prendre ses dispositions, cela entraînant une réduction de salaire proportionnelle au temps de travail.

Les travailleurs handicapés, sur avis du médecin du travail, pourront demander à bénéficier de l'aménagement de leurs postes de travail en raison de l'aggravation de leur état de santé. Dans ce cas, pour bénéficier de ces mesures, le salarié concerné devra être reconnu travailleur handicapé au sens de la loi relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

S'agissant de personnes salariées devenant invalider ou handicapées, l'entreprise devra envisager des mesures préventives, dans certains cas des aménagements de postes de travail, ou bien encore organiser des stages pour permettre la reconversion et le reclassement des personnes concernées. Ces mesures seront prises après consultation des instances représentatives du personnel.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, mettre en place des possibilités d'examen médicaux plus fréquents et spécialisés, développer les aides techniques et la protection sociale sont les axes de la politique à développer au sein de chaque établissement et service pour assurer, autant que faire se peut, le maintien des travailleurs handicapés dans l'entreprise.VII. - Contribution financière à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour compléter les mesures globalement insuffisantes.

Toutes les conséquences financières des actions ci-dessus décrites pour la partie non prise en charge au titre des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles sont supportées dans le cadre de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Ces actions spécifiques contenues dans l'accord de branche seront financées par un fonds mutualisé alimenté par les établissements assujettis adhérents de la F.E.H.A.P, qui n'auront pas rempli, en tout ou partie, leur obligation d'emploi.

Le montant de cette contribution obligatoire sera fonction du déficit d'unités de l'établissement au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs leurs handicapés et du barème fixé conformément à l'article L. 323-8-2 du code du travail.

Cette contribution obligatoire sera versée à l'association F.E.H.A.P. - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés en deux fois, une au cours du premier semestre de l'année considérée et l'autre au terme de cette année et avant le février de l'année suivante. Le montant du premier versement est égal à 50 p. 100 de la contribution annuelle.

Pour réaliser son objet, l'association assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la réalisation et le financement des actions, l'évaluation des résultats ; elle rend compte mensuellement de ces questions au comité de l'accord, sous forme de rapports circonstanciés permettant au comité de l'accord d'assumer en toute connaissance de cause sa mission générale et de prendre toutes décisions appropriées."

De plus, les statuts prévoient, en cas de non-poursuite de l'accord, une clause de dévolution du patrimoine à l'A.G.F.F.I.P.H..

Sont membres de l'association de gestion les administrateurs de la F.E.H.A.P, et les membres des délégations régionales de la F.F.H.A.P. qui forment deux collèges électoraux. Une telle composition donnera à l'association une assise nationale et régionale indispensable au développement d'une nouvelle politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le conseil d'administration de l'association comprendra huit représentants de chaque collège électoral, élus par les membres de leur collège. Un groupe de personnes qualifiées sera mis en place, comprenant quatre représentants dont un médecin du travail, désignés par de grandes associations adhérentes de la F.E.H.A.P. et oeuvrant dans le domaine de la formation des adolescents handicapés, de la rééducation professionnelle, du travail protégé. De plus, le comité de l'accord désignera annuellement en son sein, sur proposition de chacun des deux collèges, quatre représentants titulaires (deux du collège employeur, deux du collège Salarié) et quatre suppléants qui siégeront ès qualités au conseil administration de l'association qui comptera ainsi vingt-quatre membres titulaires et quatre membres suppléants, ces derniers avec voix consultative.

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 1991.

Chaque année, sera établi un bilan qui permettra d'évaluer les résultats et de fixer les objectifs et les actions de l'année suivante. Il sera transmis au ministère du travail ainsi qu'au ministère chargé des handicapés et accidentés de la vie. Pour la première année, l'objectif sera principalement de définir et de mettre en place les moyens et les procédures nécessaires à la réalisation la plus rapide possible des diverses actions prévues dans le présent accord. Compte tenu de l'importance des objectifs à atteindre, les signataires du présent accord estiment nécessaire d'engager chaque année la majeure partie des contributions (75 p. 100) reçues dans ladite année pour la réalisation des plans d'actions prévus dans le présent accord.

Il est conclu pour une durée de cinq ans, au terme de laquelle un bilan exhaustif des actions mises en oeuvre et des résultats sera établi avec précision et comparé aux engagements contenus dans ledit accord. De plus, les résultats obtenus en matière d'embauche sur contrat à durée indéterminée seront comparés à ceux obtenus, toutes choses étant par l'A.G.E.F.I.P.H..

Les signataires décideront alors s'il y a lieu de poursuivre l'accord, de le modifier ou d'y mettre fin.

Le présent document, établi en vingt exemplaires revêtus des signatures des parties, sera soumis aux procédures légales d'agrément. En cas de non-agrément, il sera nul de plein, droit.

> Réduction du temps de travail

- Exposé des motifs

En vigueur non étendu

Les organisations signataires du présent accord manifestent leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant résolument sur des dispositions créant des emplois, ou, le cas échéant, préservant des emplois existants. L'enjeu est de taille car si tous les adhérents de la FEHAP réduisaient de 10 % la durée du travail et embauchaient en conséquence à hauteur de 7 %, le nombre d'emplois créés concernerait 10 360 salariés, soit 8 890 ETP.

Elles estiment qu'il y a lieu d'anticiper les échéances prévues pour la réduction de la durée légale du travail par la négociation d'un accord dans le cadre de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 s'inscrivant dans la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Elles souhaitent en conséquence que les établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951 s'inscrivent dans un processus d'anticipation de réduction du temps de travail et mettent en oeuvre le présent accord.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré de solidarité nationale auquel l'Etat, les collectivités territoriales, les organismes d'assurance maladie, les établissements et les salariés apportent chacun leur concours.

Les organisations signataires ont rédigé le présent accord tenant compte de l'absence à ce jour d'aide spécifique budgétaire accordée aux établissements pour la réduction du temps de travail ; dans la mesure où des aides financières seraient accordées spécifiquement aux établissements en plus des aides générales prévues par la loi du 13 juin 1998, les parties signataires conviendraient par avenant d'en tirer les conséquences au regard de l'équilibre budgétaire du présent accord.

- Champ d'application.

Article 1

En vigueur non étendu

Modifié par Additif quater du 24 juin 1999 art. 1 BO conventions collectives 2000-47.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 tel que défini par son article 1.1, sous réserve :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, soit d'un accord complémentaire d'entreprise, soit, à défaut de délégué syndical ou de salarié mandaté, d'une décision de l'employeur après avis des instances représentatives du personnel ou à défaut après avis des personnels.

Ces accords d'entreprise ou d'établissement ou ces décisions de l'employeur fixent notamment le pourcentage de réduction de la durée du travail et le pourcentage d'embauches en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail.

Le présent accord peut également être mis en oeuvre dans des entreprises de moins de 50 salariés par un accord conclu entre lesdites entreprises regroupées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le cadre de l'article L. 132-30, 1er et 2e alinéas, du code du travail.

Conformément à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, ces accords collectifs pourront - à défaut de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical - être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.

Dans toutes les entreprises ou établissements relevant du champ d'application du présent accord et adhérents de la FEHAP, une consultation systématique des institutions représentatives du personnel ou, à défaut, des personnels eux-mêmes sera effectuée. Dans les entreprises ou établissements s'engageant dans la négociation d'un accord, la consultation devra avoir lieu préalablement à la conclusion dudit accord.

Tous les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail sont soumis à l'agrément du ministre compétent au titre de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée.

- Diminution du temps de travail.

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Additif quater du 24 juin 1999 art. 2 BO conventions collectives 2000-47.

La réduction de l'horaire des salariés est fixée en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail sans que le nouvel horaire hebdomadaire de travail soit supérieur à 35 heures. La réduction du temps de travail en application du présent accord interviendra avant le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et avant le 1er janvier 2002 pour les autres.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle devra intervenir feront l'objet de l'accord complémentaire d'entreprise ou de la décision de l'employeur prévus à l'article précédent ; la réduction du temps de travail pourra être reprise au cours de la mise en oeuvre de l'accord et avant le 1er janvier 2003 afin d'envisager une deuxième réduction du temps de travail en application de l'article 3-IV de la loi du 13 juin 1998.

La réduction de l'horaire de travail des salariés, afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, est fixé en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail.

- Personnel concerné.

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par Additif du 9 avril 1999 art. 5 BO conventions collectives 2000-47.

Sous réserve des dispositions ci-dessous, le présent accord peut concerner soit l'entreprise tout entière, soit seulement certains de ses établissements ou certaines de ses unités cohérentes, dans l'organisation du travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Il concerne l'ensemble des salariés sous réserve des dispositions suivantes concernant les personnels de nuit et les assistantes maternelles.

Les personnels de nuit :

a) Par accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article 1er, il est possible d'inclure dans la réduction du temps de travail certains personnels de nuit visés à l'article 5-4-2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 selon les dispositions suivantes : les personnels de nuit visés à l'article 5-4-2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 dont la totalité du travail contractuel s'effectue exclusivement la nuit - durant un mois considéré - bénéficient pendant ce mois de travail exclusif de nuit d'une réduction du temps de travail qui porte l'horaire à la quatorzaine pour un temps plein à 63 heures de travail effectif, soit une réduction de 10 % de la durée conventionnelle actuelle égale à 70 heures par quatorzaine.

b) Les personnels de nuit visés à l'article 5-4-2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 qui ne bénéficient pas des dispositions prévues au a du présent article 3 ou dont la totalité du travail contractuel ne s'effectue pas exclusivement la nuit durant un mois considéré bénéficient pendant ce mois d'un horaire à la quatorzaine égal pour un temps plein à 70 heures.

c) Les personnels de nuit non visés à l'article 5-4-2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 bénéficient des mêmes dispositions générales de réduction du temps de travail que l'ensemble des personnels.

d) L'ensemble des personnels de nuit - donc visés au a, b et c du présent article - bénéficient des primes de nuit, de dimanche et de jours fériés pour les nuits, dimanches et jours fériés effectués pendant leur horaire de travail effectif, soit pour un temps plein à la quatorzaine de 63 heures ou 70 heures.

Les assistantes maternelles :

Les assistantes maternelles visées à l'annexe X de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ne sont pas concernées par les dispositions du code du travail et de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatives à la durée du travail ; toutefois, afin de les inscrire dans le mouvement général de réduction du temps de travail des personnels des établissements, il est décidé de leur accorder 8 jours de repos annuels supplémentaires. Dans la mesure où les

assistantes maternelles continueraient à assurer, pendant un ou plusieurs de ces jours de repos, la garde des enfants, il leur serait fait application de l'article A 10-9 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. En revanche, les intéressées ne sont pas concernées par l'application du c de l'article 9.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel à temps partiel, le personnel d'encadrement, le corps médical.

- Recrutement.

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Additif quater du 24 juin 1999 art. 3 BO conventions collectives 2000-47.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter ses effectifs, dans un délai maximum d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Cette augmentation sera fixée au vu de la réduction de l'horaire de travail retenue à l'article 2 du présent accord et en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, lorsque la réduction du temps de travail retenue sera de 10 % ou de 15 %, les recrutements seront respectivement de 7 % ou de 11,5 %, ces pourcentages se rapportant à l'effectif en équivalent temps plein calculé sur les 12 derniers mois précédant la signature de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou lorsqu'il s'agit d'appliquer un accord de branche, la signature de la convention de réduction du temps de travail liant l'entreprise et l'Etat. Ces pourcentages retenus ont pour objet de limiter à 4 % la perte de temps travaillé afin de préserver la qualité des soins et des services. En effet, les 10 % de réduction concernent les horaires à 39 heures, alors que les 7 % d'embauches portent sur des horaires à 35 heures, ce qui entraîne une différence de 3,97 % d'heures de travail perdues.

Les embauches seront réalisées en contrats à durée indéterminée principalement à temps complet. Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel pourront également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

Dans la limite de l'augmentation des effectifs résultant du pourcentage d'embauche appliqué à l'effectif annuel moyen des seuls contrats à durée déterminée concernés par la réduction du temps de travail, les embauches pourront se faire dans le cadre de contrats à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel, conformément aux dispositions des articles L. 121-1 et suivants du code du travail ; la durée minimum de ces seuls contrats sera de 6 mois.

Sont considérées comme embauches prises en compte au titre de contrepartie à la réduction du temps de travail les transformations en contrats à durée indéterminée des contrats à durée déterminée des salariés déjà présents dans l'entreprise lorsque le motif de recours à ces CDD est le remplacement d'un salarié absent.

Afin de maintenir les prestations servies par les établissements, seront recherchés les moyens de majorer les pourcentages minimums légaux d'embauche de 6 % ou de 9 %. Pour faciliter ces majorations, il pourra être fait appel notamment à des salariés sur des contrats aidés, tels que des contrats de formation en alternance, des contrats emplois-jeunes, des contrats consolidés, etc.

Pour permettre d'effectuer certains des recrutements prévus au présent article, les établissements s'efforceront de rechercher si nécessaire des complémentarités d'heures avec des entreprises ou établissements géographiquement proches.

L'objet du présent accord conduit les signataires à considérer que l'intérêt général au service de l'emploi nécessite que les embauches concernent des personnes qui n'appartenaient pas à l'entreprise. Toutefois, les personnels à temps partiel qui n'auront pas refusé, au titre de l'article 6, 3e alinéa ci-dessous, que leur soit appliqué le présent accord, pourront, dans le cadre des embauches compensatrices prévues, obtenir une réponse favorable à leur demande d'augmentation de leur durée de travail dans les seules catégories professionnelles retenues pour les recrutements et dans la limite des quotas imposés par les dispositions réglementaires permettant l'octroi des incitations à la réduction du temps de travail.

Les catégories professionnelles, le nombre d'équivalents temps plein par catégorie professionnelle, ainsi que les délais des recrutements feront l'objet de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1er du présent accord.

- Préservation des emplois (accord défensif).

Article 4 BIS

En vigueur non étendu

Modifié par Additif quater du 24 juin 1999 art. 4 BO conventions collectives 2000-47.

Le nombre de licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique et évités en application du présent accord représentera au moins 7 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %.

Le nombre de licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique et évités en application du présent

accord représentera au moins 11,5 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 15 %.

Pour les autres pourcentages de réduction du temps de travail, le pourcentage de licenciements évités est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement ou par décision unilatérale de l'employeur.

- **Maintien des effectifs.**

Article 5

En vigueur non étendu

L'Etat, les collectivités territoriales, les organismes d'assurance maladie devront tenir compte dans la fixation des dotations et des tarifs des établissements des dispositions du présent accord ainsi que des accords complémentaires pour permettre ainsi auxdits établissements de tenir l'engagement de maintien des effectifs signé par convention avec le représentant de l'Etat. L'attribution de moyens budgétaires insuffisants au maintien de l'effectif constaté avant la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail servant de base à la convention signée avec l'Etat ne saurait entraîner ni la responsabilité de l'entreprise ni la rupture de la convention.

La durée minimum légale de maintien des effectifs augmentés à l'occasion de la réduction du temps de travail est égale à 2 ans à compter de la dernière embauche réalisée. Toutefois les signataires du présent accord estiment nécessaire que tout soit mis en oeuvre pour que cette durée aille au-delà de 2 ans. A cet effet, les recettes découlant des aides de l'Etat sur la réduction du temps de travail ainsi que les recettes résultant des dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, seront affectées exclusivement aux conséquences de la convention avec l'Etat, c'est-à-dire aux embauches ; l'excédent éventuel annuel de ces recettes par rapport aux dépenses salariales des embauches compensatrices à la réduction du temps de travail sera provisionné au compte de résultat et reporté sur l'exercice budgétaire suivant avec exclusivement la même affectation.

L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement fixera conformément au IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 la durée de l'engagement de l'entreprise ou de l'établissement, tenant compte de la diversité des entreprises ou établissements.

L'entreprise ou l'établissement fournira aux instances représentatives du personnel les informations sur les embauches réalisées et sur le maintien des effectifs.

- **Maintien des effectifs (accord défensif).**

Article 5 BIS

En vigueur non étendu

Les parties s'engagent à maintenir les effectifs calculés en équivalent temps plein pendant 2 ans à compter de la signature de la convention passée avec l'Etat.

Par accord d'entreprise ou d'établissement et dans le cadre de l'accord " défensif " prévu par les articles 4 bis et 5 bis, il est possible de déroger provisoirement aux dispositions salariales de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 sans toutefois pouvoir modifier la valeur du point prévue par la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ; cette dérogation ne pourra entraîner par salarié une retenue supérieure à 1 % du salaire brut et pour une période d'une durée maximum de 2 ans. Cette dérogation salariale a pour objet de préserver des emplois menacés dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

Les recettes découlant de ces mesures salariales dérogatoires seront affectées en totalité et exclusivement aux mesures de maintien des effectifs ; un rapport sur le montant total de ces recettes et les emplois préservés sera adressé aux organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement et présenté aux institutions représentatives du personnel qui seront associées au suivi de l'accord.

Les personnels dont l'emploi n'aura pu être préservé par les présentes mesures pourront s'inscrire à la bourse d'emploi de la FEHAP afin de faciliter leur embauchage par d'autres établissements adhérents de la FEHAP.

- **Temps partiel.**

Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Additif quater du 24 juin 1999 art. 5 BO conventions collectives 2000-47.

Pour les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application dans ledit établissement du présent accord, sera appliquée une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que la réduction appliquée à l'horaire collectif ; ils bénéficieront alors de l'indemnité de solidarité prévue pour les salariés à temps plein au prorata de leur temps de travail. La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être réduite si la réduction a

pour effet de faire perdre à l'intéressé le bénéfice des prestations en espèces et en nature du régime de sécurité sociale sauf demande expresse du salarié concerné.

Le nouvel horaire de travail sera constaté par un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application du présent accord, pourront au moment de l'application du présent accord refuser que leur soit appliqué ledit accord ; ce refus, qui ne saurait justifier de licenciement pour refus de modification substantielle du contrat de travail ni aucune autre sanction, devra être notifié à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé par écrit de la mise en oeuvre de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1er du présent accord. Dans ce cas les salariés concernés verront maintenus leur temps de travail et la rémunération afférente sans pouvoir prétendre au bénéfice direct ou indirect, immédiat ou ultérieur de quelques mesures que ce soit résultant de l'application du présent accord auquel ils auront globalement et définitivement renoncé par leur refus objet du présent alinéa.

Cependant, les salariés à temps partiel pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps plein, pour un emploi équivalent, dans le cadre du temps libéré par la réduction du temps de travail. Cette demande des salariés à temps partiel sera acceptée par l'établissement, dans les seules catégories professionnelles retenues pour les recrutements et dans la limite des quotas imposés par les dispositions réglementaires permettant l'octroi des incitations à la réduction du temps de travail.

- Les cadres.

Article 7

En vigueur non étendu

Les cadres soumis à l'horaire collectif de travail se verront appliquer les modalités de réduction de l'horaire de travail définies pour les salariés non cadres par le présent accord.

Les cadres non soumis à l'horaire collectif de travail du fait de l'indépendance dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail se verront appliquer la réduction du temps de travail suivant des modalités particulières. A l'intérieur du groupe des cadres, non soumis à l'horaire collectif de travail, il convient de distinguer les cadres dirigeants au forfait tous horaires d'une part, et les cadres au forfait horaire d'autre part :

Les cadres dirigeants sont ceux qui disposent par délégation d'un pouvoir de direction général et permanent et d'une très large autonomie dans l'organisation de leurs horaires de travail. Ils ne sont donc pas soumis à un horaire de travail et relèvent d'un forfait tous horaires ; sont concernés, les directeurs, les directeurs-adjoints, les gestionnaires, prévus à l'article A 1.4.2, ainsi que les médecins-directeurs prévus à l'article A 1.5.1.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 disposant de la délégation et de l'autonomie visée au présent alinéa. Ils bénéficient au titre de contrepartie de la réduction du temps de travail de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires.

Les cadres bénéficiant par délégation ou subdélégation d'un pouvoir de direction partiel et permanent et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et de leurs horaires sont, compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures, concernés par un forfait horaire égal à 38 heures hebdomadaires, soit 76 heures à la quatorzaine. Pour tenir compte des fluctuations d'horaires dont ils ont toutefois l'initiative, les dépassements de l'horaire légal dans la limite de 6 heures par quatorzaine n'entraîneront, compte tenu du niveau de la rémunération conventionnelle et des jours de repos annuels supplémentaires, ni paiement d'heures supplémentaires, ni majoration pour heures supplémentaires. Il bénéficie de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires au titre de contrepartie du forfait horaire. Sont concernés les chefs de service visés à l'article A 1.4.3, coefficient 600 et au-delà et disposant de la délégation et de l'autonomie définies au présent alinéa.

Pour les médecins et pharmaciens bénéficiant du titre 20 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 :

- à l'exception des médecins-directeurs ;

- à l'exception des médecins et pharmaciens soumis à l'horaire collectif de travail dont la durée de travail est réduite dans les conditions générales du présent accord, eu égard à la spécificité de l'exercice de leur art et au caractère impérieux des nécessités de service, il est retenu un dispositif similaire à celui des cadres ci-dessus à savoir, compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures, un forfait horaire égal à 38 heures hebdomadaires, soit 76 heures à la quatorzaine. Pour tenir compte des fluctuations d'horaires dont ils ont toutefois l'initiative, les dépassements de l'horaire légal dans la limite de 6 heures par quatorzaine n'entraîneront compte tenu du niveau de la rémunération conventionnelle et des jours de repos annuels supplémentaires ni paiement d'heures supplémentaires ni majoration pour heures supplémentaires. Ils bénéficient de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires au titre de contrepartie du forfait horaire de 3 heures.

Pour tenir compte de l'obligation de formation des médecins, il leur est accordé une autorisation annuelle d'absence pour formation continue égale à une semaine sauf dispositions en matière de formation continue plus favorables dans l'établissement.

Les conventions de forfait doivent s'intégrer dans les contrats de travail des cadres concernés, c'est-à-dire, correspondant aux définitions données dans le présent article.

Les jours de repos prévus au présent article seront pris à hauteur de 50 % à l'initiative des cadres de manière compatible avec la fonction et les responsabilités assumées ou seront affectés par eux sur un compte épargne-temps ouvert par convention ou accord collectif étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement selon les modalités prévues à l'article 4 de la loi n° 98-461 ou à l'article L. 227-1 du code du travail.

Pendant leur absence, ces personnels d'encadrement seront, dans la mesure du possible, remplacés par des embauches compensatrices définies par l'accord d'entreprise ; à défaut d'embauche il sera dans la mesure du possible pallié à leur absence par des personnels présents dans l'entreprise chargés par subdélégation de tout ou partie des responsabilités exercées par les cadres remplacés.

- Les travailleurs handicapés.

Article 8

En vigueur non étendu

L'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés signé par la FEHAP et les 5 organisations syndicales de salariés et agréé par Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité a fixé, pour les établissements et services adhérents de la fédération, une grande ambition en faveur des travailleurs handicapés puisqu'il s'agit d'aller au-delà de la loi du 10 juillet 1987 et de parvenir globalement à un taux de 7 % c'est-à-dire supérieur d'un point au taux légal de 6 %.

Aussi afin de poursuivre la réalisation de cet engagement les signataires du présent accord demandent aux établissements et services d'inclure dans leurs accords l'objectif de maintenir à tout le moins lors de la réduction du temps de travail le taux de travailleurs handicapés atteint précédemment, d'où la nécessité d'inclure des travailleurs handicapés dans les embauchés.

Les aides à l'embauche, à la formation, à l'adaptation des postes de travail, à la consolidation des postes et à leur pérennisation accompagneront les travailleurs handicapés recrutés dans le cadre de la compensation de la réduction du temps de travail et donneront lieu à toutes les décisions nécessaires par le comité paritaire de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951, accord conclu en vertu de la loi du 10 juillet 1987 et agréé par arrêté du 15 janvier 1999.

- Rémunération.

Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Additif quater du 24 juin 1999 art. 6 BO conventions collectives 2000-47.

a) Principe :

Dans le cadre du présent accord la rémunération conventionnelle des salariés présents lors de la déduction du temps de travail sera réduite dans les mêmes proportions que la durée du travail. Cette réduction concerne l'ensemble du salaire incluant les primes et indemnités de toute nature. Cette rémunération réduite sera également celle applicable aux nouveaux salariés, c'est-à-dire à ceux recrutés à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement.

La rémunération conventionnelle des salariés à temps partiel présents dans l'entreprise ou l'établissement au moment de la réduction du temps de travail et dont le temps partiel aura à cette occasion été majoré sera elle-même majorée proportionnellement.

Toutefois pour les salariés dont l'horaire de travail aura été effectivement réduit en application du présent accord, et qui auront ainsi contribué au développement de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, il sera ajouté à cette rémunération une indemnité dite de solidarité. Cette indemnité de solidarité est fixée de manière à permettre pour un temps plein après réduction de 10 % de sa durée du travail, un salaire égal à 39 heures de travail hebdomadaires et pour un temps plein après réduction de 15 % de sa durée du travail, un salaire égal à 37 heures et demie de travail hebdomadaires.

b) Retenue pour création d'emplois :

Par simplification administrative et pour tenir compte de la différence provisoire entre le salaire brut antérieur à la réduction du temps de travail et le salaire minoré après réduction de 15 % du temps de travail et majoré de l'indemnité de solidarité, il est créé au 1er septembre 1999 une retenue d'un montant de 3,84 % sur le salaire brut antérieur théorique ; cette retenue affectée exclusivement à la création d'emplois est dénommée " retenue pour création d'emplois " et apparaît seule sur la fiche de paie pour réduire le salaire brut antérieur théorique de 5,12 % (ramené au 1er juillet 2000 à 3,84 %) déterminant ainsi le salaire brut conventionnel sur lequel s'appliquent les diverses cotisations et taxes.

c) Participation complémentaire :

Pour les personnels présents au moment de la mise en oeuvre, le 1er septembre 1999, de la réduction du temps de travail, et ceux recrutés jusqu'au 31 décembre 2000 la durée des échelons est prolongée de 16 mois. Pour les cadres dont la majoration au titre de l'ancienneté se fait par période de 3 ans, cette période est prolongée de 16 mois.

Toutefois, la mesure cesse de produire ses effets pour chaque salarié lorsque l'incidence salariale atteint 1,5 % de son salaire brut annuel soumis à cotisation à l'exception des indemnités pour travail de nuit, de dimanches et jours fériés prévues aux articles A 3.2 et A 3.3 à la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Après passage à l'échelon supérieur ou au pourcentage d'ancienneté majoré, la durée du nouvel échelon ou l'accès à la nouvelle majoration au titre de l'ancienneté est réduite de la même durée que celle de la prolongation appliquée précédemment.

Les salariés qui, au 1er septembre 1999, se trouvent en fin de carrière font l'objet d'un différé des augmentations salariales générales représentant l'incidence de la mesure de prolongation de 16 mois pour l'ensemble des salariés. La négociation salariale en 2001 fera le bilan de leur situation et prendra les mesures appropriées.

d) Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des contreparties salariales supérieures en fonction de l'état des lieux desdites entreprises ou d'établissements.

e) Nouveaux salariés et salariés à temps partiel : les nouveaux salariés recrutés à temps plein à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement bénéficieront de cette indemnité de solidarité ci-dessus et seront concernés par les dispositions du présent article.

Les nouveaux salariés recrutés à temps partiel seront rémunérés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, pour ceux des salariés à temps partiel qui auront refusé l'application du présent accord conformément au 3e alinéa de l'article 6 du présent accord, les dispositions du présent article ne seront pas appliquées mais ils ne pourront se prévaloir immédiatement ou ultérieurement d'aucun avantage direct ou indirect résultant du présent accord et notamment de l'indemnité de solidarité qui constitue un avantage conventionnel dont l'attribution est subordonnée à l'application du présent article.

- Politique salariale.

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Additif quater du 24 juin 1999 art. 7 BO conventions collectives 2000-47.

Les revalorisations salariales prévues pour 1999 en parité avec l'accord salarial de la fonction publique - portant majoration de 0,5 % au 1er avril 1999 et 0,8 % au 1er décembre 1999 - sont appliquées aux mêmes dates et pour les mêmes montants à la masse salariale brute de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ; les recettes afférentes à ces augmentations sont affectées exclusivement et en totalité à la compensation partielle des embauches résultant de la réduction du temps de travail ou au maintien de l'emploi dans les cas prévus aux articles 4 bis et 5 bis.

Les mesures catégorielles fonction publique hospitalière de 1998 (hors mesures SMIC) et les augmentations générales indiciaires de la fonction publique hospitalière de 1 point au 1er avril 1999 et de 1 point au 1er décembre 1999 sont accordées en crédits aux établissements.

Les négociations salariales convention collective nationale du 31 octobre 1951 à venir donneront priorité à l'affectation aux établissements d'un crédit total de 2,58 % de la masse salariale incluant les mesures sus-citées. Ces crédits s'inscriront en parité avec les revalorisations générales ou catégorielles de la fonction publique.

A cette même date les négociations salariales reprendront leur portée générale qu'il s'agisse notamment d'augmentation de la valeur du point de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ou de mesures catégorielles.

Pour les salariés quittant les établissements dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique telle que visée aux articles 4 bis et 5 bis, le salaire conventionnel servant notamment de base au calcul des différentes indemnités de rupture et aux indemnités ASSEDIC est reconstitué sans tenir compte des mesures définies au c de l'article 9.

- Parité avec la fonction publique.

Article 11

En vigueur non étendu

La mise en oeuvre du présent accord repose sur la parité globale avec la fonction publique hospitalière.

L'appréciation de cette parité s'appuiera, d'une part, sur le taux initial d'augmentation annuelle des salaires dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, sur l'actualisation a posteriori au vu des résultats annuels constatés.

Cette évaluation se fera sur la base de critères déterminés permettant la comparaison algébrique de l'incidence des différentes mesures intervenues dans la fonction publique hospitalière et de celles intervenues dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951. L'évaluation prendra en compte à la fois les

mesures salariales générales ou catégorielles ainsi que l'évolution du temps de travail effectif.

Ce dispositif entre en vigueur au 1er janvier 1999.

- Aides spécifiques complémentaires générales.

Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par Additif du 9 avril 1999 art. 5 BO conventions collectives 2000-47.

Les aides spécifiques complémentaires relatives aux conséquences financières de la réduction du temps de travail qui seraient accordées de façon générale, en plus des aides de droit commun prévues par la loi du 13 juin 1998, par les pouvoirs publics aux établissements visés par le présent accord seront affectées à la réduction du temps de travail suivant des modalités fixées par avenant au présent accord.

- Suivi de l'accord.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de suivi sera mis en place composé paritairement des signataires du présent accord ; il sera informé de la signature des accords complémentaires mettant en oeuvre le présent accord et pourra être saisi pour avis en cas de difficultés particulières.

Un rapport annuel sera présenté par la FEHAP à la commission paritaire prévue au titre Ier de la convention collective nationale du 31 octobre 1951, destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un rapport annuel portant sur l'exercice civil écoulé sera présenté aux instances représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle.

- Dénonciation - Révision.

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective. Il prendra effet après agrément donné par le ministre compétent dans les conditions de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée.

Les entreprises ou établissements qui l'appliquent ne seront toutefois liés par ces dispositions comme par celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement ou de la décision de l'employeur qu'après signature par l'entreprise de la convention passée avec l'Etat au titre de la loi du 13 juin 1998.

En vigueur non étendu

Dans les entreprises et établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et mettant en oeuvre la réduction du temps de travail dans les conditions définies par l'avenant n° 99-1, les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sont établies par accord d'entreprise ou d'établissement en s'appuyant sur l'accord de branche UNIFED ou, à défaut et en attendant celui-ci, sur les préconisations adressées par la FEHAP à ses adhérents.

> Modifications relatives à l'avenant n° 99-1

Article 1

En vigueur non étendu

La retenue pour création d'emploi de 1,28 % prévue aux articles 3, 9, 10 et 12 est supprimée ; celle prévue en cas de réduction du temps de travail de 15 % est ramenée de 5,12 % à 3,84 %.

Article 2

En vigueur non étendu

Pour les personnels présents au moment de la mise en oeuvre, le 1er septembre 1999, de la réduction du temps de travail, et ceux recrutés jusqu'au 31 décembre 2000, la durée des échelons est prolongée de 16 mois. Pour les cadres dont la majoration au titre de l'ancienneté se fait par période de 3 ans, cette période est prolongée de 16 mois.

Toutefois, la mesure cesse de produire ses effets pour chaque salarié lorsque l'incidence salariale atteint 1,5 % de son salaire brut annuel soumis à cotisation à l'exception des indemnités pour travail de nuit, de dimanches et jours fériés prévues aux articles A 3.2 et A 3.3 à la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Après passage à l'échelon supérieur ou au pourcentage d'ancienneté majoré, la durée du nouvel échelon ou l'accès à la nouvelle majoration au titre de l'ancienneté est réduite de la même durée que celle de la prolongation appliquée précédemment.

Les salariés qui au 1er septembre 1999 se trouvent en fin de carrière font l'objet d'un différé des augmentations salariales générales représentant l'incidence de la mesure de prolongation de 16 mois pour l'ensemble des salariés. La négociation salariale en 2001 fera le bilan de leur situation et prendra les mesures appropriées.

Article 3

En vigueur non étendu

La différence entre les dépenses salariales résultant des déroulements de carrière au titre de l'ancienneté prévue par la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et celles produites par les prolongations de durée d'échelon d'une part, le différé des augmentations salariales générales des salariés se trouvant en fin de carrière au 1er septembre 1999 d'autre part, seront affectées exclusivement et en totalité à la compensation partielle des embauches résultant de la réduction du temps de travail ou du maintien de l'emploi dans les cas prévus aux articles 4 bis et 5 bis.

Article 4

En vigueur non étendu

Pour les salariés quittant les établissements dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique telle que visée aux articles 4 bis et 5 bis, le salaire conventionnel, servant notamment de base au calcul des différentes indemnités de rupture et aux indemnités ASSEDIC est reconstitué sans tenir compte des mesures définies au c de l'article 9.

Article 5

En vigueur non étendu

Les modalités d'insertion dans l'avenant n° 99-1 du présent additif sont les suivantes :

.....

> Réduction du temps de travail - modifications de l'avenant n° 99-1

- Champ d'application.

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951, tel que défini par son article 1.1, qui n'ont pas anticipé la réduction du temps de travail, sous réserve :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, à l'exception de celles de 20 salariés et moins qui négocieront un accord d'anticipation, soit d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement, soit, à défaut de délégué syndical ou de salarié mandaté, d'une décision unilatérale de l'employeur après avis des instances représentatives du personnel ou, à défaut, après avis des personnels.

Le présent accord peut également être mis en oeuvre dans des entreprises de moins de 50 salariés par un accord conclu entre lesdites entreprises regroupées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le cadre de l'article L. 132-30, 1er et 2e alinéas, du code du travail.

Tous les accords d'entreprise ou d'établissement, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail sont soumis à l'agrément du ministre compétent au titre de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée.

Conformément à l'article 19-VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, ces accords collectifs pourront - à défaut de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical - être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.

Les accords d'entreprise ou d'établissement signés avec le ou les délégués syndicaux ou à défaut le ou les salariés mandatés doivent être conclus en conformité avec les conditions visées à l'article 19-V et VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Dans toutes les entreprises ou établissements relevant du champ d'application du présent accord, une consultation systématique des institutions représentatives du personnel ou à défaut des personnels eux-mêmes sera effectuée. Dans les entreprises ou établissements s'engageant dans la négociation d'un accord, la consultation devra avoir lieu préalablement à la conclusion dudit accord.

- Durée collective du travail.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans les entreprises ou établissements ayant choisi d'appliquer les dispositions du présent avenant, la durée collective du travail est de 35 heures, en moyenne par semaine, appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif, quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail retenu.

- Personnel concerné.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés sous réserve des dispositions suivantes concernant les assistantes maternelles.

Les assistantes maternelles visées à l'annexe X de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ne sont pas concernées par les dispositions du code du travail et de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatives à la durée du travail ; toutefois, afin des les inscrire dans le mouvement général de réduction du temps de travail des personnels des établissements, il est décidé de leur accorder 8 jours de repos annuels supplémentaires. Dans la mesure où les assistantes maternelles continueraient à assurer pendant un ou plusieurs de ces jours de repos la garde des enfants, il leur serait fait application de l'article A 10-09 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. En revanche, les intéressés ne sont pas concernés par l'application des dispositions prévues au b de l'article 10.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel à temps partiel, le personnel d'encadrement, le corps médical, sous réserve que celui-ci se voie appliquer la convention collective nationale du 31 octobre 1951 dans l'établissement concerné.

- Création et préservation de l'emploi.

Article 4

En vigueur non étendu

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement affecte intégralement les recettes dégagées au titre des mesures salariales générales fixées par l'avenant n° 99-1 modifié et les allègements de cotisations sociales énoncés à l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 au financement des recrutements - qui seront effectués principalement en contrat à durée indéterminée, dans un délai maximum d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail - ou des emplois qui seront préservés.

Les accords d'entreprise ou d'établissement ou ces décisions unilatérales de l'employeur déterminent le nombre de postes créés ou préservés, les qualifications retenues, le calendrier d'embauche et la durée de l'engagement de maintien des effectifs, en fonction des ressources dégagées énoncées ci-dessus.

Les embauches seront réalisées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les emplois ainsi financés au-delà de l'effectif rémunéré par le budget font l'objet d'un suivi annuel spécifique.

- Préservation de l'emploi dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

Article 4 BIS

En vigueur non étendu

Les parties s'engagent à préserver au maximum les effectifs en affectant à la masse salariale les recettes liées à la réduction du temps de travail.

Afin de préserver des emplois menacés dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, il est possible par accord d'entreprise ou d'établissement de déroger provisoirement aux dispositions salariales de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 sans toutefois pouvoir modifier la valeur du point prévue par la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ; cette dérogation ne pourra entraîner par salarié une retenue supérieure à 1 % du salaire brut et pour une période d'une durée maximum de 2 ans.

Les recettes découlant de ces mesures salariales dérogatoires seront affectées en totalité et exclusivement aux mesures de maintien des effectifs ; un rapport annuel sur le montant total de ces recettes et les emplois préservés sera adressé aux organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement et présenté aux institutions représentatives du personnel qui seront associées au suivi de l'accord.

Les personnels dont l'emploi n'aura pu être préservé par les présentes mesures pourront s'inscrire à la bourse d'emploi de la FEHAP afin de faciliter leur embauchage par d'autres établissements adhérents de la FEHAP.

- Temps partiel.

Article 5

En vigueur non étendu

Pour les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application dans ledit établissement du présent accord, sera appliquée une réduction de 4/39 de leur temps de travail ; ils bénéficieront alors de l'indemnité de solidarité prévue pour les salariés à temps plein au prorata de leur temps de travail, leur permettant de conserver leur niveau de rémunération antérieur. La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être réduite si la réduction a pour effet de faire perdre à l'intéressé le bénéfice des prestations en espèces et en nature du régime de sécurité sociale sauf demande expresse du salarié concerné.

Le nouvel horaire de travail sera constaté par un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application du présent accord, pourront au moment de l'application du présent accord refuser que leur soit appliqué ledit accord ; ce refus, qui ne saurait justifier de licenciement pour refus de modification substantielle du contrat de travail ni aucune autre sanction, devra être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé par écrit de la mise en oeuvre de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1er du présent accord. Dans ce cas, les salariés concernés verront maintenus leur temps de travail et la rémunération afférente sans pouvoir prétendre au bénéfice direct ou indirect, immédiat ou ultérieur de quelque mesure que ce soit résultant de l'application du présent accord auquel ils auront globalement et définitivement renoncé par leur refus objet du présent alinéa.

Cependant, les salariés à temps partiel pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps plein, pour un emploi équivalent, dans le cadre du temps libéré par la réduction du temps de travail.

Dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus, les salariés à temps complet pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps partiel.

- Temps choisi.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin de favoriser les modifications d'horaire du temps complet vers le temps partiel et inversement du temps partiel vers le temps complet, les mesures ci-après seront mises en place :

- tout projet de recrutement d'un salarié à temps partiel ou à temps complet sera porté à la connaissance du personnel ; les candidatures des salariés intéressés par un changement d'horaire, sous réserve qu'elles correspondent aux qualifications exigées, seront examinées en priorité ;
- à cet effet, tout salarié intéressé devra adresser une demande par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis contre décharge à la direction ;
- la direction, après avoir reçu chaque candidat, notifiera par écrit sa décision dans un délai maximum d'un mois.

Indépendamment de cette procédure liée au recrutement, tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel.

Toute demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge, en précisant la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. La demande devra être présentée 6 mois avant cette date.

La direction fera part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

- Egalité professionnelle.

Article 7

En vigueur non étendu

La nature des emplois majoritairement réglementés et les dispositions de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatives au recrutement, à la fixation des rémunérations et au déroulement de carrière assurent l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et permettent donc d'éviter toute discrimination.

Les signataires du présent accord réaffirment leur attachement à ce principe et continueront à veiller à son application.

- Les cadres.

Article 8

En vigueur non étendu

Les dispositions applicables aux cadres sont celles énoncées à l'article 7 de l'avenant n° 99-1 modifié.

Toutefois, les entreprises ou établissements peuvent par accord collectif établir des modalités particulières pour les cadres, conformes aux dispositions de l'article 11 de la loi n° 200-37 du 19 janvier 2000. Le nombre de jours travaillés par an est fixé à 207 dans la convention de forfait.

- Les travailleurs handicapés.

Article 9

En vigueur non étendu

L'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés signé par la FEHAP et les cinq organisations syndicales de salariés et agréé par Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité a fixé, pour les établissements et services adhérents de la fédération, une grande ambition en faveur des travailleurs handicapés puisqu'il s'agit d'aller au-delà de la loi du 10 juillet 1987 et de parvenir globalement à un taux de 7 %, c'est-à-dire supérieur d'un point au taux légal de 6 %.

Aussi, afin de poursuivre la réalisation de cet engagement, les signataires demandent aux établissements et services d'inclure dans leurs accords l'objectif de maintenir à tout le moins lors de la réduction du temps de travail le taux de travailleurs handicapés atteint précédemment, d'où la nécessité d'inclure des travailleurs handicapés dans les embauchés.

Les aides à l'embauche, à la formation, à l'adaptation des postes de travail, à la consolidation des postes et à leur pérennisation accompagneront les travailleurs handicapés recrutés dans le cadre de la compensation de la réduction du temps de travail et donneront lieu à toutes les décisions nécessaires par le comité paritaire de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951, accord conclu en vertu de la loi du 10 juillet 1987 et agréé par arrêté du 15 janvier 1999.

- Rémunération.

Article 10

En vigueur non étendu

a) Principe :

Dans le cadre du présent accord, la rémunération conventionnelle des salariés présents lors de la réduction du temps de travail sera réduite dans les mêmes proportions que la durée du travail. Cette réduction concerne l'ensemble du salaire incluant les primes et indemnités de toute nature. Cette rémunération réduite sera également celle applicable aux nouveaux salariés, c'est-à-dire à ceux recrutés à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement.

La rémunération conventionnelle des salariés à temps partiel présents dans l'entreprise ou l'établissement au moment de la réduction du temps de travail, et dont le temps partiel aura à cette occasion été majoré, sera elle-même majorée proportionnellement.

Toutefois, pour ceux des salariés à temps partiel qui auront refusé l'application du présent accord conformément au 3e alinéa de l'article 6 du présent accord, les dispositions du présent article ne seront pas appliquées, mais ils ne pourront se prévaloir immédiatement ou ultérieurement d'aucun avantage direct ou indirect résultant du présent accord et notamment de l'indemnité de solidarité qui constitue un avantage conventionnel dont l'attribution est subordonnée à l'application du présent article.

Pour les salariés dont l'horaire de travail aura été effectivement réduit en application du présent accord, et qui auront ainsi contribué au développement de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, il sera ajouté à cette rémunération une indemnité dite de solidarité. Cette indemnité de solidarité est fixée de manière à permettre pour un temps plein, après réduction de sa durée du travail, un salaire égal, pour 35 heures hebdomadaires, à 39 heures de travail hebdomadaires, soit mensuellement un salaire égal pour 151,67 heures à 169 heures. Ainsi, pour les salariés bénéficiant de l'indemnité de solidarité, le salaire conventionnel inclut ladite indemnité de solidarité.

Les nouveaux salariés recrutés à temps plein à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement bénéficieront de l'indemnité de solidarité ci-dessus et seront concernés par les dispositions du présent article.

Les nouveaux salariés recrutés à temps partiel seront rémunérés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

b) Participation complémentaire :

Pour les personnels présents au moment de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, et ceux recrutés au cours des 16 mois suivant cette réduction du temps de travail, la durée des échelons est prolongée de 16 mois. Pour les cadres dont la majoration au titre de l'ancienneté se fait par période de 3 ans, cette période est prolongée de 16 mois.

Toutefois, la mesure cesse de produire ses effets pour chaque salarié lorsque l'incidence salariale atteint 1,5 % de son salaire brut annuel soumis à cotisations, à l'exception des indemnités pour travail de nuit, de dimanche et jours fériés prévues aux articles A 3.2 et A 3.3 de l'annexe III à la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Après passage à l'échelon supérieur ou au pourcentage d'ancienneté majoré, la durée du nouvel échelon ou l'accès à la nouvelle majoration au titre de l'ancienneté est réduite de la même durée que celle de la prolongation appliquée précédemment.

Les salariés qui, au moment de la réduction du temps de travail, se trouvent en fin de carrière font l'objet d'un différé des augmentations salariales générales représentant l'incidence de la mesure de prolongation de 16 mois pour l'ensemble des salariés. La négociation salariale en 2001 fera le bilan de leur situation et prendra les mesures appropriées.

c) Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des contreparties salariales supérieures en fonction de l'état des lieux des dites entreprises ou établissements, au regard d'éventuelles dispositions extraconventionnelles.

- Politique salariale.

Article 11

En vigueur non étendu

La mise en oeuvre du présent accord s'effectue par application des mesures salariales de portée générale définies à l'article 10 de l'avenant n° 99-1 modifié à la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

- Parité avec la fonction publique.

Article 12

En vigueur non étendu

La mise en oeuvre du présent accord repose sur la parité globale avec la fonction publique hospitalière telle que définie à l'article 11 de l'avenant n° 99-1 modifié à la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

- Aides spécifiques complémentaires.

Article 13

En vigueur non étendu

Les aides spécifiques complémentaires relatives aux conséquences financières de la réduction du temps de travail qui seraient accordées de façon générale ou individuelle, en plus des aides de droit commun, par les pouvoirs publics aux établissements visés par le présent accord seront affectées exclusivement et en totalité à la réduction du temps de travail.

- Suivi de l'accord.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de suivi sera mis en place composé paritairement des signataires du présent accord ; il sera informé de la signature des accords complémentaires mettant en oeuvre le présent accord et pourra être saisi pour avis en cas de difficultés particulières.

Un rapport annuel sera présenté par la FEHAP à la commission paritaire prévue au titre Ier de la convention collective nationale du 31 octobre 1951, destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un rapport annuel portant sur l'exercice civil écoulé sera présenté aux instances représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle.

- Dénonciation - Révision.

Article 15

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions définies à l'article 1.3 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ou dénoncé en totalité, la dénonciation partielle étant exclue.

Il prendra effet après agrément donné par le ministre compétent dans les conditions de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée et s'appliquera aux accords et aux décisions unilatérales signés en application du présent avenant et agréés.

- Annexe relative à l'aménagement du temps de travail

En vigueur non étendu

Dans les entreprises et établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et mettant en oeuvre la réduction du temps de travail dans les conditions définies par l'avenant 2000-02, les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sont établies par accord d'entreprise ou d'établissement en s'appuyant sur l'accord de branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1er avril 1999.

Article préambule

En vigueur non étendu

Les organisations signataires du présent accord estiment qu'il y a lieu d'aider les établissements n'ayant pas signé d'accord d'anticipation de la réduction du temps de travail, sur les bases de l'avenant n° 99-1 modifié à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et/ou de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à

signer un accord de réduction du temps de travail sur les bases du présent avenant et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Elles rappellent que les entreprises de 20 salariés et moins, du fait qu'elle ne sont visées par la réduction de la durée légale du travail qu'à compter du 1er janvier 2002, continuent de pouvoir négocier des accords sur la base de l'avenant n° 99-1 modifié.

Pour l'essentiel, le présent avenant reprend, dans un souci de cohérence et chaque fois que c'est possible, les dispositions de l'avenant n° 99-1 modifié.

Les organisations signataires affirment leur volonté de préserver la qualité des soins et des services dans les établissements et services relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

L'application du présent accord tient compte des diverses situations des établissements et services, notamment au regard de la durée réelle de travail constatée, de leur évolution prévisible dans le cadre de la politique sanitaire, sociale et médico-sociale, et de la mise en oeuvre de l'aménagement du temps de travail, dans le cadre de l'accord de branche du 1er avril 1999. Les créations ou préservations d'emplois seront déterminées en fonction de la totalité des ressources définies au présent accord et du budget de l'établissement.

> Plans d'embauche, d'insertion et de formation et autres plans

- Préambule

En vigueur non étendu

La fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif (FEHAP) est l'organisation employeur signataire de la convention collective du 31 octobre 1951.

Elle regroupe plus de 2 246 établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Parmi ses adhérents, elle compte plus de 300 établissements assurant aux personnes handicapées la formation professionnelle, la réadaptation, la rééducation professionnelle ou le travail protégé (CAT).

La FEHAP a décidé en assemblée générale statutaire de s'engager dès 1990 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés et, à cette fin, de négocier avec les partenaires sociaux un accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 pour la période de 1991-1995, accord renouvelé pour la période 1996-2000.

L'étude du solde de l'accord en cours permet de mesurer l'effort très important réalisé par les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pour atteindre l'objectif puisque, malgré le départ de 2 110 travailleurs handicapés le taux d'emploi et la pérennisation des emplois ont progressé régulièrement pour atteindre un taux d'obligation moyenne de 5,53 % sans les CES et de 6,15 % avec les CES.

Cette situation au 31 décembre 1999 est doublement remarquable compte tenu d'un contexte très défavorable du fait de la situation de l'emploi en général et des contraintes budgétaires conséquentes liées à la spécificité du secteur sanitaire, social et médico-social.

Malgré l'importance de l'ensemble des contraintes de ce secteur et une pyramide des âges particulièrement défavorable ; puisque sur les 5 ans à venir 759 bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 des établissements de la FEHAP partiront à la retraite, les signataires de l'accord de branche ont décidé de négocier un nouvel accord de branche avec pour priorité, d'une part le remplacement de ces travailleurs handicapés pour maintenir le taux d'emploi, d'autre part l'embauche supplémentaire de travailleurs handicapés notamment avec les embauches en contrats emplois jeunes et des embauches réalisées dans le cadre de L'ARTT.

Les signataires du présent accord souhaitent que celui-ci soit ouvert à d'autres fédérations employeurs du champ sanitaire, social et médico-social sans but lucratif qui demanderaient leur adhésion au présent accord, à la condition expresse qu'elles acceptent les principes fondateurs et le contenu de l'accord ainsi que les décisions du comité paritaire.

Au vu des résultats constatés au 31 décembre 1999, l'assemblée générale de la FEHAP d'avril 2000 a pris acte de la négociation engagée avec les partenaires sociaux pour le renouvellement de l'accord de branche sur la période 2001-2005.

Le présent accord a été conclu en application de la loi 87-517 du 10 juillet 1987 modifiée et notamment de l'article L. 323.8.1.

L'accord de branche vise les actions engagées par les employeurs adhérant à la FEHAP en faveur des salariés bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 modifiée en vigueur au 1er janvier 2001 dans la limite du dispositif prévu dans le présent accord tant au plan technique que financier.

Les principes suivants ont guidé les signataires de l'accord :

1. L'accord de branche concerne les adhérents de la FEHAP dans leur fonction d'employeur qui ne saurait être confondue avec leur mission sanitaire, sociale ou médico-sociale.
2. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est transformée en une obligation de résultats en terme d'emplois supplémentaires.
3. L'emploi des travailleurs handicapés se gère là où se gère l'emploi, c'est-à-dire dans les établissements et services. Il convient donc de provoquer les prises de conscience nécessaires à l'engagement accru des établissements ou des entreprises dans une politique active d'emploi des travailleurs handicapés.
4. Les travailleurs handicapés sont des salariés embauchés pour leur compétence et leur capacité de travail et non pour ou malgré leur handicap. Ils bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des salariés des établissements et services adhérents de la FEHAP, sous réserve des dispositions spécifiques

les concernant prises en application des lois et règlements. Priorité sera donnée aux recrutements en contrat à durée indéterminée y compris pour les travailleurs handicapés titulaires de contrats emploi-solidarité ou de contrats emplois jeunes.

5. Les 4 plans d'actions prévus par la loi seront mis en oeuvre dans l'accord et complétés par 2 autres portant l'un sur le travail protégé et l'autre sur le maintien dans l'entreprise des travailleurs devenant handicapés ou dans le handicap s'aggrave.

6. Des engagements précis, mesurables, seront pris dans le présent accord et donneront lieu à une évaluation permanente. Les bilans annuels seront transmis au ministre de l'emploi et de la solidarité, ainsi que le bilan final de l'accord.

7. Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements et services, leurs sièges sociaux, adhérents de la FEHAP assujettis à la loi du 10 juillet 1987. Les établissements et services de moins de 20 salariés adhérents de la FEHAP bénéficient des dispositions du présent accord.

8. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du présent accord pourra être appréciée au niveau de l'entreprise ; cette décision, prise par l'organisme gestionnaire sera adressée par écrit au comité paritaire de l'accord avant le 31 décembre 2001 et vaudra pour la durée du présent accord de 2001 à 2005.

Lorsque l'organisme gestionnaire décide de cette gestion au niveau de l'entreprise, est donc visé l'ensemble de ses établissements et de ses services, qu'ils soient adhérents ou non de la FEHAP. En revanche, ne sont bénéficiaires des actions contenues dans le présent accord que les établissements et services pour lesquels ledit organisme a adhéré à la FEHAP.

9. Les directions d'établissements, conformément à l'article R. 323-10 du code du travail, doivent porter à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la déclaration annuelle obligatoire. Les institutions représentatives des personnels et les médecins du travail participeront à la mise en oeuvre de l'accord de branche dans le cadre de leurs attributions prévues par les textes en vigueur. Dans le cadre du présent accord une information complémentaire sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera portée au bilan social.

10. L'accord de branche s'attachera spécialement aux mesures de préparation de l'embauche, de formation aux postes de travail, d'adaptation des postes, d'aménagement des conditions de travail, de déplacement, voire de logement, et développera des actions de prévention du handicap et de l'aggravation du handicap.

11. Les dispositions proposées seront financées dans le cadre de l'accord, hormis les aides prévues en la matière par les lois et règlements en vigueur, dans la limite des plafonds fixés par le comité paritaire de l'accord.

12. Il sera fait appel à l'ensemble des organismes compétents en la matière et particulièrement aux services du ministère de l'emploi et de la solidarité.

13. L'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan d'évaluation qui portera, d'une part, sur l'aptitude du travailleur handicapé à occuper le poste de travail et, d'autre part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande ; tous les outils de l'évaluation pourront être sollicités ainsi qu'éventuellement l'approche ergonomique. Ce bilan pourra être demandé dans toutes les situations visées par les plans de l'accord.

14. Tout organisme employeur de la branche qui sollicite l'adhésion à l'accord de branche accepte l'ensemble du dispositif tel qu'il a été agréé ainsi que les mesures adoptées par le comité paritaire de l'accord. Sa demande est soumise à l'examen du comité paritaire. Celui-ci fixe à la majorité des 2/3 les objectifs conformes à l'esprit de l'accord de branche, au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin de l'accord et à partir de la situation constatée dans les établissements et services adhérents de cet organismes au 31 décembre de l'année précédant son adhésion.

15. Le présent accord est conclu dans les conditions législatives et réglementaires de la loi du 10 juillet 1987 modifiée, en vigueur à la date de conclusion de l'accord ; en cas de modifications de ladite loi, les signataires du présent accord pourraient être amenés à tirer toutes les conséquences de ces modifications et, le cas échéant, à décider une renégociation dudit accord.

16. L'examen des dossiers par le comité paritaire de l'accord est subordonné à la communication de l'avis des instances compétentes prévues par la réglementation en vigueur (CHSCT, CE, DP) chaque fois que cet avis est sollicité. Dans cet esprit, l'instance représentative du personnel compétente sera informée par l'établissement des suites données aux dossiers examinés par le comité paritaire.

17. Le développement du nombre de travailleurs handicapés nécessite de mettre en place des dispositifs assurant leur adaptation et leur maintien dans l'établissement.

18. Chaque année, les établissements ou services présenteront aux institutions représentatives du personnel compétentes un rapport précisant l'ensemble des mesures mises en oeuvre par l'établissement ou service en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans le présent texte, l'expression " travailleur handicapé " doit être entendue comme concernant l'ensemble des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987.

- I. - Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail.

En vigueur non étendu

1. L'objectif est, à législation constante, d'atteindre au terme de ce nouvel accord (2001-2005) :

Pour consolider les résultats des 2 premiers accords de branche et pour tenir compte des départs à la retraite des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 dans les 5 ans à venir ainsi que des incidences de la mise en oeuvre de l'ARTT sur les embauches, l'objectif est, à législation constante, d'atteindre au terme de ce nouvel accord :

- 6 % hors CES

- 7 % y compris les CES

en taux moyen d'obligation d'emploi dans les établissements et services adhérant à la FEHAP

- 250 travailleurs handicapés de plus en contrat à durée indéterminée par rapport à la situation au 31 décembre 2000.

Une attention toute particulière sera apportée aux embauches de travailleurs handicapés reconnus COTOREP.

La période de référence de 5 ans s'étalera du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2005. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de faire se rencontrer les offres et les demandes d'emplois, d'évaluer l'adéquation entre les aptitudes du travailleur handicapé et le poste de travail considéré, d'apprécier les éventuels aménagements nécessaires du poste de travail et de l'environnement, d'établir - si besoin est - un contenu de stage de formation d'adaptation à l'emploi en question.

Pour ce faire, la FEHAP-OETH continuera à développer le partenariat avec les organismes chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre du programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés.

2. Bilan évaluation.

Après un premier entretien dans le cadre de la procédure d'embauche ou en début de celle-ci, l'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan évaluation qui portera, d'une part, sur l'aptitude du travailleur handicapé à occuper le poste de travail et, d'autre part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande.

A l'issue de ce bilan (effectué par des organismes compétents publics ou privés sans but lucratif), l'établissement et le travailleur handicapé auront connaissance, d'une part, de l'éventuelle adéquation des aptitudes du travailleur handicapé au poste de travail et, d'autre part, des adaptations éventuelles à effectuer pour pouvoir accueillir le travailleur handicapé susceptible de pourvoir ce poste immédiatement ou après une formation d'adaptation. Le contenu détaillé du bilan sera communiqué au seul travailleur handicapé concerné et suivant les règles en vigueur dans la profession garantissant le secret professionnel.

3. Incitation à l'embauche de travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP et notamment, de ceux en provenance des établissements de rééducation professionnelle, d'éducation spéciale et de travail protégé, etc.

L'embauche de travailleurs handicapés en provenance notamment des établissements adhérents de la FEHAP assurant la formation d'adolescents et d'adultes (IMPRO, CAT, atelier protégé et centre de rééducation professionnelle, etc.) est facilitée par l'application du coefficient de majoration prévu par l'accord au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération est retenu, après appréciation de la capacité de travail du travailleur handicapé ; les travailleurs handicapés ayant un abattement de salaire, compte tenu de la capacité de travail réduite telle qu'appréciée par la COTOREP, seront rémunérés suivant le salaire de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 au prorata de leur capacité et de leur temps de travail. Ils percevront, en outre, les aides prévues par les lois et règlements en vigueur.

- II - Plan d'insertion et de formation.

En vigueur non étendu

Le deuxième engagement est d'inciter les établissements, à assurer 200 000 heures de stages de formation et 200 000 heures de stages de découverte et de sensibilisation durant la période de 5 ans retenue pour l'accord ; la FEHAP-OETH apportera son concours au financement de la formation lorsque son versement sera sollicité conformément à ses plans d'action.

Une politique d'insertion sera développée à partir de mesures relatives à l'aménagement des postes de travail, des locaux, des accès, des transports, voire du logement ; simultanément, tous les personnels seront sensibilisés et préparés à l'accueil de travailleurs handicapés comme collègues de travail avec la formation de tuteurs en partenariat avec l'OPCA de branche particulièrement chargés d'accueillir et d'accompagner les travailleurs handicapés pour faciliter leur insertion. Les directions des établissements, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjugueront leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle quantitative et qualitative de l'emploi intègre l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans la perspective de conforter l'emploi des travailleurs handicapés, seront développées des actions de formation professionnelle - éventuellement en partenariat avec les financeurs habituels - ayant pour objet notamment d'assurer des actions d'adaptation, de promotion sociale, de qualification professionnelle et de perfectionnement. Le comité paritaire de l'accord de branche définira les modalités d'application de ces mesures.

Des formations seront proposées pour permettre au travailleur handicapé de s'adapter au poste de travail et aux éventuels aménagements apportés.

Les établissements et services adhérents de la FEHAP seront des terrains permanents de stages de découverte et de sensibilisation pour les travailleurs handicapés et, notamment :

- pour les personnes handicapées en cours de formation dans les CRP, les IMPRO, les instituts d'éducation et de rééducation et les établissements de travail protégé, pour leur permettre d'acquérir une première expérience en entreprise ;

- pour les travailleurs handicapés en contrat emploi solidarité afin de développer leur capacité à occuper un emploi en mettant en oeuvre des actions de formation adaptées ;

- pour les travailleurs handicapés bénéficiaires d'un autre type de contrat notamment, contrat d'apprentissage et contrat de qualification.

Ces stages bénéficieront du concours d'un tuteur et s'effectueront auprès d'un salarié ou de salariés occupant un poste budgété afin de découvrir les fonctions liées à ce poste.

- III - Plan d'adaptation aux mutations technologiques.

En vigueur non étendu

Comme l'ensemble des salariés, les travailleurs handicapés salariés de l'entreprise bénéficient des formations organisées afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'entreprise et à l'évolution des projets de soins, de prise en charge, d'accompagnement et d'accueil.

Ces formations porteront notamment sur l'acquisition de compétences nouvelles, la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail, le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise.

Les formations seront, si nécessaire, adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, intervenants spécialisés etc.).

Le plan de mutation technologique intégrera les besoins particuliers du ou des travailleurs handicapés et la notion de mutation technologique devra être entendue largement comme conséquence de l'évolution des projets d'établissements et de services.

- IV - Plan de maintien dans l'entreprise ou dans la branche en cas de licenciement.

En vigueur non étendu

Ce plan marque la volonté d'éviter, autant que faire se peut, la perte d'emploi d'un bénéficiaire de la loi du 10 juillet 1987 par des mesures prises soit dans l'entreprise, soit dans la branche.

En cas de licenciement collectif, l'entreprise maintiendra, s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal de travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés concernés par un licenciement collectif ou économique collectif ou individuel visé à l'article L. 321-1 du code du travail verront leur période de préavis doublée.

En cas de suppression de postes de travail, l'entreprise développera un plan social et des actions complémentaires favorisant la reconversion et le reclassement des travailleurs handicapés.

Une incitation à l'embauche de ces travailleurs handicapés sera créée ; ainsi l'établissement adhérent de la FEHAP qui embauchera un travailleur handicapé licencié pour motif économique par un autre établissement adhérent verra son décompte d'unités bénéficiaires majoré d'une unité supplémentaire et ce, pour une durée de 2 ans.

- V. - Relation avec le travail protégé et les centres de distribution de travail à domicile.

En vigueur non étendu

Les relations commerciales avec le travail protégé seront développées. Toutefois, s'agissant des contrats de fournitures ou de prestations de services passés avec les CAT, les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile, l'exonération est limitée à 1/3 du montant de la contribution due, afin de favoriser en priorité l'emploi des travailleurs handicapés.

Le mode de calcul de l'exonération à partir des contrats de fournitures et de prestations de services est le suivant :

Prix TTC des fournitures et des prestations de services / 8 250 F au 1er janvier 2000 x 12

= x unités bénéficiaires (indexé annuellement sur l'évolution de la valeur du point CC 51 en vigueur du 1er janvier au 1er janvier suivant)

- VI - Plan d'adaptation aux évolutions des personnes salariées devenant inaptes ou des personnes salariées handicapées dont le handicap s'aggrave.

En vigueur non étendu

Les travailleurs handicapés dont le handicap s'aggrave ou vieillissants bénéficieront - sur leur demande écrite et motivée et après avis favorable du médecin

du travail - d'une réduction de leur temps de travail dans la limite de l'horaire minimum hebdomadaire ouvrant droit aux prestations sociales, et ce, dans un délai déterminé pour permettre à l'entreprise de prendre ses dispositions, ceci entraînant une réduction de salaire proportionnelle au temps de travail.

Les travailleurs handicapés, sur avis du médecin du travail, pourront demander à bénéficier de l'aménagement de leurs postes de travail en raison de l'aggravation de leur état de santé.

Dans ce cas, pour bénéficier de ces mesures, le salarié concerné devra être reconnu travailleur handicapé au sens de la loi relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, mettre en place des possibilités d'examen médicaux plus fréquents et spécialisés, développer les aides techniques et la protection sociale sont les axes de la politique à développer au sein de chaque établissement et service pour assurer, autant que faire se peut, le maintien des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

L'entreprise pourra, à l'initiative ou non de l'intéressé et en tout état de cause avec l'accord du salarié, envisager des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'invalidité après avis du médecin du travail, prévoir dans certains cas des aménagements de postes de travail ou bien encore organiser des stages pour permettre la reconversion et le reclassement des personnes concernées. Ces mesures seront prises après consultation des instances représentatives du personnel.

La reconversion professionnelle avec maintien dans l'établissement, dans un établissement de l'association ou dans un autre établissement de la FEHAP est prise en charge par la FEHAP-OETH en partenariat avec PROMOFAP.

En cas de réelle impossibilité de maintenir dans l'établissement, dans un établissement de l'association ou dans un autre établissement de la FEHAP le travailleur handicapé faute de poste à pourvoir, une reconversion professionnelle pourra également être envisagée pour favoriser l'insertion du salarié concerné dans une autre structure. Dans ce cas, dès le début de la formation une action sera immédiatement engagée auprès des organismes d'insertion spécialisés oeuvrant dans le cadre du PDITH pour les aider à rechercher un emploi.

- VII - Contribution financière à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour compléter les mesures globalement insuffisantes.

En vigueur non étendu

Toutes les conséquences financières des actions ci-dessus décrites pour la partie non prise en charge au titre des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles sont supportées dans le cadre de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Ces actions spécifiques contenues dans l'accord de branche seront financées par un fonds mutualisé alimenté par les établissements assujettis adhérents de la FEHAP qui n'auront pas rempli, en tout ou partie, leur obligation d'emploi.

Le montant de cette contribution obligatoire sera fonction du déficit d'unités de l'établissement au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et du barème fixé conformément à l'article L. 323-8-2 du code du travail.

Cette contribution obligatoire sera versée à l'association FEHAP-Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les établissements de moins de 20 salariés non assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficieront des actions mises en oeuvre dans le présent accord de branche.

La mise en oeuvre des actions de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord de branche.

Le comité de l'accord est paritaire. Il comprend au plus 20 membres titulaires dont la moitié désignée par le collège employeur et l'autre moitié désignée à raison de 2 membres par chacune des organisations syndicales de salariés figurant dans la liste ci-dessous et signataires de l'accord :

La fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif, 179, rue de Lourmel, 75015 Paris ;

La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex ;

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux, 10, rue de Liebnitz, 75018 Paris ;

La fédération des services publics et des services de santé FO, 133-135, rue de Rome, 75017 Paris.

Ces désignations peuvent être modifiées en cours d'application de l'accord, à l'initiative de chaque organisme concerné.

Le forfait unitaire par réunion est identique et harmonisé à celui en vigueur à la FEHAP. A compter du 1er janvier 2001, il est établi à 36 points (convention collective nationale du 31 octobre 1951). Le temps de réunion et de préparation des membres du comité est rémunéré comme temps de travail, conformément au titre XXIV de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Le présent accord et les décisions du comité de l'accord seront mis en oeuvre par une association de gestion. A cet effet, il est créé une association loi 1901 FEHAP-Obligation d'emploi des travailleurs handicapés qui assure la collecte des contributions des établissements, la mise en oeuvre et la gestion des actions

définies dans l'accord et des décisions prises par le comité de l'accord.

Cette association de moyens rendra compte mensuellement au comité de l'accord de la mise en oeuvre des décisions, de la gestion, des résultats et fera toutes propositions utiles audit comité. Les statuts de l'association seront soumis à l'accord du comité. L'article des statuts fixant l'objet de l'association est libellé comme suit :

L'objet de l'association est la mise en oeuvre de l'accord de branche convention collective national du 31 octobre 1951 et des décisions du comité de l'accord.

Pour réaliser son objet, l'association assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la réalisation et le financement des actions, l'évaluation des résultats, rend compte mensuellement de ces questions au comité de l'accord sous forme de rapports circonstanciés permettant au comité de l'accord d'assumer en toute connaissance de cause sa mission générale et de prendre toutes décisions appropriées.

De plus, les statuts prévoient, en cas de non poursuite de l'accord, une clause de dévolution du patrimoine à l'AGEFIPH.

Sont membres de l'association de gestion les administrateurs de la FEHAP ou toute personne désignée par le conseil d'administration de la FEHAP ainsi que les membres des délégations régionales de la FEHAP qui forment 2 collèges électoraux. Une telle composition donnera à l'association une assise nationale et régionale indispensable au développement d'une nouvelle politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le conseil d'administration de l'association comprendra 8 représentants de chaque collège électoral élus par les membres de leur collège. Un groupe de personnes qualifiées sera mis en place, comprenant 4 représentants dont un médecin du travail, désignés par de grandes associations oeuvrant dans le domaine de la formation des adolescents handicapés, de la rééducation professionnelle et du travail protégé. De plus, le comité de l'accord désignera annuellement en son sein, sur proposition de chacun des 2 collèges, 4 représentants titulaires et 4 suppléants représentant toutes les composantes du comité paritaire de l'accord qui siègeront ès qualité au conseil d'administration de l'association qui comptera ainsi 24 membres titulaires et 4 membres suppléants, ces derniers avec voix consultative.

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 2001.

Chaque année, sera établi un bilan qui permettra d'évaluer les résultats et de fixer les objectifs et les actions de l'année suivante. Il sera transmis au ministère de l'emploi et de la solidarité. Compte tenu de l'importance des objectifs à atteindre, les signataires du présent accord estiment nécessaire d'engager chaque année la majeure partie des contributions reçues dans ladite année pour la réalisation des plans d'action prévus dans le présent accord.

Il est conclu pour une durée de 5 ans, au terme de laquelle un bilan exhaustif des actions mises en oeuvre et des résultats sera établi avec précision et comparé aux engagements contenus dans ledit accord. De plus, les résultats obtenus en matière de taux d'emploi des travailleurs handicapés seront comparés à ceux obtenus, toutes choses égales par ailleurs, par l'AGEFIPH.

Les signataires décideront alors s'il y a lieu de poursuivre l'accord, de le modifier ou d'y mettre fin.

Le présent document, établi en 20 exemplaires revêtus des signatures des parties, sera soumis aux procédures légales d'agrément. En cas de non-agrément, il sera nul de plein droit.

Fait à Paris, le 14 mars 2000.

> Emplois exercés sur le territoire national par les ressortissants des états membres de l'UE

Article unique

En vigueur non étendu

Il est inséré à l'annexe n° 1, après le 3e alinéa, le texte suivant :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 29 mai 2001.

> Renovation de la convention

- Modalités d'application du présent avenant.

Article 7

En vigueur non étendu

Les personnels en place à la date d'application du présent avenant sont reclassés dans les conditions fixées en annexe au présent avenant, ledit reclassement étant effectué sur la base de la situation réelle des salariés à la date d'application de l'avenant fixée à l'article 16.

Toutefois, ce reclassement s'effectue suivant les modalités ci-dessous :

Au 1er juillet 2003, chaque salarié est reclassé avec un coefficient provisoire d'une durée d'un an, auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les compléments encadrement, diplôme et métier, la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière pour moitié. Ce reclassement provisoire assure à chaque salarié une rémunération au moins égale à la moyenne de la somme de la rémunération actuelle et de la rémunération de reclassement.

Cependant, les salariés bénéficiant au 1er juillet 2003 d'une indemnité différentielle sont reclassés définitivement à cette même date.

Au 1er juillet 2004, chaque salarié bénéficiant d'un coefficient provisoire est reclassé définitivement au coefficient de son regroupement de métier avec le cas échéant les compléments encadrement, diplôme et métier, auxquels s'ajoutent s'il y a lieu la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière en totalité.

S'agissant des médecins, pharmaciens et biologistes, le montant de la prime décentralisée est égal à 2,5 % à compter du 1er juillet 2003 et à 5 % à compter du 1er juillet 2004.

Des tableaux de ce reclassement sont annexés au présent avenant permettant le reclassement de chaque salarié quelle que soit sa position salariale dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951 actuelle.

Lorsque les salariés sont maintenus provisoirement dans un échelon au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, alors qu'ils auraient dû être classés à l'échelon supérieur, leur reclassement s'effectue après les avoir positionnés à l'échelon supérieur qui aurait dû être le leur s'ils n'avaient pas été maintenus provisoirement dans un échelon inférieur.

Pour les salariés cadres bénéficiant de points au titre de l'ancienneté et/ou de la technicité, conformément aux règles de promotion prévues à l'article 08.02.2 ancien, il est procédé à une conversion de ces points (ancienneté et technicité) en pourcentage d'ancienneté et/ou de majoration spécifique, en divisant lesdits points par le coefficient des salariés avant reclassement.

- Indemnité de carrière.

Article 8

En vigueur non étendu

Il est créé une indemnité de carrière qui a pour objet de garantir, si nécessaire, à chaque salarié, pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir, sur la base d'une carrière théorique de 40 ans, une rémunération égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel.

Ce mécanisme a pour effet de compenser, pour les personnels en place au moment du reclassement, les effets d'une répartition différente de la même masse salariale sur la carrière.

Cette indemnité de carrière présente les caractères suivants :

- elle est fixée en points ;
- elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière ;
- en cas de promotion, l'incidence de celle-ci réduit d'autant le montant de l'indemnité de carrière.
- le salarié en conserve le bénéfice dans l'hypothèse d'exercice dans différents établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Le montant de l'indemnité de carrière est déterminé sur la base d'un temps complet dans une annexe au présent avenant pour chaque emploi, chaque grille indiciaire ou coefficient en tenant compte de l'ancienneté.

Elle est réduite à due proportion pour les temps partiels.

Elle est donc fixée au niveau national pour l'ensemble des salariés en tenant compte de leur positionnement dans les grilles de rémunération au jour de l'application du présent avenant.

Son montant a été déterminé en comparant les déroulements de carrière respectifs dans l'ancien et le nouveau dispositif.

Pour cette comparaison, ont été pris en compte dans l'ancien dispositif les éléments suivants :

- le salaire indiciaire intégrant l'indemnité de solidarité ;
- les primes, indemnités et bonifications indiciaires inhérentes à certains emplois ;
- pour les cadres administratifs de gestion et de direction, le coefficient de base majoré de la technicité et de l'ancienneté et des points de majoration forfaitaire ;
- pour les médecins, pharmaciens, biologistes, l'indemnité mensuelle brute de 2 400 francs prévue par l'avenant n° 2001-02 ;
- pour les sages-femmes, la prime indiciaire mensuelle de 35 points prévue par l'avenant n° 2001-01 ;
- l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21 %, quel que soit le secteur ;
- la prime d'assiduité et de ponctualité de 7,5 % pour les salariés bénéficiaires.

De ce salaire, sont extraits 5 % soit un montant égal à la prime décentralisée.

Dans le nouveau dispositif, ont été pris en compte les éléments suivants :

- le coefficient de référence ;
- les compléments de rémunération liés à l'exercice de fonctions d'encadrement, à la possession de diplôme de spécialisation ou au métier lui-même ;
- la prime d'ancienneté de 1 % par an, limitée à 30 % ;
- pour les personnels cadres, la majoration spécifique de 1 % par an, limitée à 20 %.

Cette comparaison s'effectue à compter de la date d'application du présent avenant, en tenant compte de la totalité des années restant à parcourir jusqu'au terme de la carrière complète de 40 ans.

Le montant ainsi déterminé est lissé et ramené à une basse moyenne mensuelle.

- Indemnité différentielle.

Article 9

En vigueur non étendu

- Situation particulière.

Article 10

En vigueur non étendu

La prime décentralisée ne peut se cumuler avec aucune autre prime conventionnelle ou contractuelle ayant le même objet.

- Intégration de l'indemnité de solidarité.

Article 11

En vigueur non étendu

L'indemnité de solidarité instaurée dans le cadre de la réduction du temps de travail (avenants n° 99-01 du 2 février 1999 modifié par ses quatre additifs et n° 2000-02 du 12 avril 2000) est intégrée dans le nouveau dispositif de rémunération à compter de la date d'application du présent avenant fixée à l'article 16.

- Neutralisation de l'ancienneté.

Article 12

En vigueur non étendu

A compter de la date d'application du présent avenant fixée à l'article 16, les mesures conventionnelles relatives à la neutralisation de l'ancienneté sont supprimées.

Sont concernés les salariés dont l'application de la neutralisation est en cours ainsi que les salariés qui n'ont pas encore fait l'objet de son application.

Lors du reclassement d'un salarié au titre du présent avenant, l'échelon ou le pourcentage d'ancienneté pris en compte est celui auquel il aurait accédé sans la neutralisation de l'ancienneté.

En outre, dans cet échelon ou ce pourcentage d'ancienneté, l'ancienneté est majorée pour les salariés concernés de leur période réelle de neutralisation.

A compter de la date d'application du présent avenant fixée à l'article 16, il est mis fin aux dispositions prévues à l'article 3 de l'avenant n° 2001-03 du 20

février 2001.

- Comité de modernisation du dialogue social.

Article 13

En vigueur non étendu

Il est créé un comité national paritaire de modernisation et de développement du dialogue social au sein des établissements et services appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Ce comité, composé de la FEHAP et des organisations syndicales membres de la commission paritaire, veille et contribue, le cas échéant, sous forme d'expérimentation au développement du paritarisme au niveau national, régional ou départemental.

Afin de mettre en oeuvre ces orientations et de tenir compte des contraintes budgétaires des membres du comité, il est décidé d'attribuer des moyens budgétaires aux membres du comité. Ces moyens sont déterminés en multipliant 4 ETP par membre. Pour les organisations syndicales, la répartition de ces ETP s'effectue suivant des critères fixés par le comité. Pour le FEHAP, le chiffre de 4 ETP est retenu.

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

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

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

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

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

- Comité de suivi.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de suivi est mis en place composé paritairement des signataires du présent avenant.

Ce comité est chargé d'établir les tableaux de reclassement des personnels en place à la date d'application du présent avenant.

En outre, il peut, notamment, être saisi pour avis, en cas de difficultés particulières liées à l'application dudit avenant, sans préjudice des attributions de la commission prévues à l'article 01.07.2.

Plus généralement, il suit sa mise en oeuvre.

- Financement du présent avenant.

Article 15

En vigueur non étendu

Afin d'assurer le financement des conséquences de l'application du présent avenant, et dans le cadre de la parité avec la fonction publique hospitalière, les crédits affectés dans la fonction publique hospitalière aux protocoles des 13 et 14 mars 2000 et du 14 mars 2001 sont accordés, pour un même montant global en pourcentage de la masse salariale, aux établissements adhérents de la FEHAP.

Dès l'année 2002, les crédits seront accordés aux établissements et valorisés et préservés en vue d'être dédiés exclusivement au financement des mesures d'application du présent avenant.

Ces crédits seront comptabilisés en charges dans le compte de résultat de l'année 2002 et constitueront une provision affectée aux financements des mesures d'application du présent avenant dès 2003.

Article 15

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2003-05 du 25 novembre 2003 en vigueur le 1er juillet 2003 BO conventions collectives 2004-13.

Afin d'assurer le financement des conséquences de l'application du présent avenant, et dans le cadre de la parité avec la fonction publique hospitalière, les crédits affectés dans la fonction publique hospitalière au protocole du 14 mars 2001 sont accordés, pour un même montant global en pourcentage de la masse salariale, aux établissements adhérents de la FEHAP.

Dès l'année 2002, les crédits seront accordés aux établissements et valorisés et préservés en vue d'être dédiés exclusivement au financement des mesures d'application du présent avenant.

Ces crédits seront comptabilisés en charges dans le compte de résultat de l'année 2002 et constitueront une provision affectée aux financements des mesures d'application du présent avenant dès 2003.

- Date d'application.

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, au 1er juillet 2003.

A défaut d'agrément à cette date, il prend effet le premier jour du mois suivant l'agrément.

S'agissant des dispositions de l'annexe n° II à la convention collective, celles-ci ne prendront effet qu'après accord de l'AGIRC.

Fait à Paris, le 25 mars 2002.

En vigueur non étendu

I. - Exposé des motifs

La convention collective nationale du 31 octobre 1951 en régissant les relations du travail au sein des établissements et services adhérents de la FEHAP tient une place essentielle dans les rapports entre employeurs et salariés au regard du droit du travail.

Pour être pertinente, c'est-à-dire pour mieux répondre aux besoins des établissements dans leur mission d'intérêt général sans but lucratif, la convention collective nationale du 31 octobre 1951 a donné lieu à de nombreux avenants modificatifs, plus d'une centaine au cours des quinze dernières années.

Ces adaptations successives nécessaires ont en partie stratifié certaines dispositions conventionnelles, d'où la nécessité de recourir à une rénovation d'ensemble permettant une meilleure cohérence globale et un accès simplifié à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 facilitant la tâche des adhérents.

En plaçant la rénovation de la convention collective du 31 octobre 1951 dans le cadre de la négociation, la FEHAP a fait le choix du paritarisme.

La voie choisie de la négociation doit permettre à la FEHAP, à la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et la CGT-FO d'apporter la démonstration que le paritarisme est capable de rénover en profondeur ce qu'il a lui-même créé, tout en sachant que les branches et syndicats professionnels optent généralement pour la dénonciation du dispositif existant, considérant que la dénonciation est un préalable à tout changement conséquent. II. - Les options retenues

La rénovation constitue un ensemble s'inscrivant dans un souci d'équité et de respect de la cohérence entre les niveaux de qualification, de responsabilité, d'engagement institutionnel et ceux de rémunération.

A cet effet ont été retenues les options suivantes :

1. La nomenclature actuelle de plus de 400 emplois est remplacée par une classification par métiers au nombre d'une centaine environ, puis par des regroupements de métiers, une trentaine, ceux-ci étant répartis dans 5 filières : soignante, médicale, éducative et sociale, administrative et logistique.

2. La réforme du système de rémunération repose sur l'abandon des grilles et leur remplacement par des coefficients définis au niveau de regroupements de métiers dans chaque filière.

3. Sont créés des compléments de rémunération liés à l'exercice de fonction d'encadrement, à la possession de diplôme de spécialisation ou au métier lui-même.

Ce système unique mais adaptable avec l'attribution de ces compléments doit respecter ainsi les écarts entre les métiers, dès lors qu'ils paraissent justifiées.

4. Sont fixés des coefficients de référence, pour chacun des regroupements de métiers.

Pour déterminer ces divers coefficients de référence, il a été procédé de la façon suivante :

- calcul pour chacun des emplois conventionnels actuels de la rémunération globale sur une carrière de 40 ans (tenant compte des bonifications d'ancienneté attachées à certains emplois), incluant l'indemnité de sujétion spéciale sur la base de 8,21 %, quels que soient le secteur, les primes, indemnités et bonifications indiciaires inhérentes à certains emplois et la prime d'assiduité et de ponctualité ;

- de cette rémunération globale a été extraite une rémunération totale fixe par déduction de 5 % affectés à la prime décentralisée (voir point n° 5 ci-dessous), quel que soit le secteur.

Cette même rémunération totale fixe a été répartie sur la nouvelle carrière en retenant le principe d'une évolution au titre de l'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans.

Pour les cadres, a été intégrée, en outre, la majoration spécifique, à raison de 1 % par an pendant 20 ans.

Cette opération a permis de déterminer de nouveaux coefficients ayant fait l'objet d'un arrondi par excès et a servi de base, en tenant compte d'une cohérence interfilière, à la détermination du coefficient de chacun des regroupements de métiers.

5. L'aspect décentralisé de la rémunération est mis en oeuvre par l'intégration dans le coefficient de référence de la prime d'assiduité et de ponctualité et, par voie de conséquence, sa disparition en tant que telle et la création d'une prime décentralisée dont les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont déterminées au niveau des établissements ou des entreprises ; redonnant ainsi une consistance à la négociation locale tout en favorisant une meilleure adaptation à la situation de chaque établissement.

6. L'évolution de carrière se fait par application d'un pourcentage d'ancienneté fixe pour tous les salariés de 1 % par an, dans la limite de 30 %, sans que ce nouveau dispositif n'ait d'incidence sur la rémunération totale de carrière ; le choix a donc été fait d'améliorer les débuts de carrière par réduction de l'incidence des effets de l'ancienneté. Pour les cadres a été intégrée, en outre, une majoration spécifique à raison de 1 % par an pendant 20 ans.

7. Est déterminée, le cas échéant, une indemnité de carrière qui a pour objet de garantir, si nécessaire, à chaque salarié - pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir - sur la base d'une carrière théorique de 40 ans, une rémunération globale totale égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel.

Ce mécanisme est élaboré pour compenser, pour les salariés en place au moment du reclassement, les effets d'une répartition différente de la même masse salariale sur la carrière.

8. Est déterminée, le cas échéant, une indemnité différentielle destinée à maintenir, si nécessaire, en euros courants, au moment du reclassement, le niveau de rémunération acquis au dernier mois complet précédant l'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 rénovée, dès lors que ce résultat ne serait pas atteint en tenant compte des nouveaux éléments de rémunération et de l'indemnité de carrière.

Cette indemnité est résorbée par les augmentations salariales générales, catégorielles ou par la promotion.

9. Les salariés sous contrats emplois-jeunes sont intégrés dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951 afin d'ouvrir aux intéressés le bénéfice de toutes les dispositions conventionnelles.

Les salariés qualifiés embauchés sous contrats emplois-jeunes dans un métier correspondant à leur qualification sont rémunérés sur la base conventionnelle prévue pour ledit métier.

Toutefois, les salariés non qualifiés embauchés sous contrats emplois-jeunes sont rémunérés sur la base du coefficient de référence 291 qui intègre la prime décentralisée de 5 % qui demeure donc pour eux, à titre dérogatoire, fixe, c'est-à-dire non modulable.

10. Les indemnités pour travail de nuit, dimanches et jours fériés, primes d'internat et pour contraintes conventionnelles particulières, ne sont pas visées par le présent avenant et sont donc maintenues en l'état.

11. Le dispositif de reprise de l'ancienneté acquise demeure inchangé.

12. Un aménagement du droit syndical dans une optique de modernisation du dialogue social est mis en place.

13. Le nouveau dispositif conventionnel s'applique à tous les personnels en place au moment de sa mise en oeuvre selon les modalités fixées à l'article 7 du présent avenant et à ceux embauchés ultérieurement. III. - Le système de rémunération

Le nouveau système de rémunération comporte :

1. Un coefficient de référence.

2. Des compléments de rémunération liés à l'exercice de fonction d'encadrement, à la possession de diplôme de spécialisation ou au métier lui-même.

3. Une prime d'ancienneté de 1 % par an, par année de service effectif ou assimilé ou validé, dans la limite de 30 %.

4. Pour les salariés cadres, une majoration spécifique de 1 % par an, par année de service effectif ou assimilé ou validée, dans la limite de 20 %.

5. Le cas échéant, des primes dites fonctionnelles, liées à des conditions particulières d'exercice ou de fonction et définies en annexe.

6. Le cas échéant, pour les salariés reclassés, l'indemnité de carrière.

7. Le cas échéant, pour les salariés reclassés, une indemnité différentielle.

8. Les primes et indemnités liées à l'existence de sujétions spécifiques (nuit, dimanches et jours fériés, prime d'internat, prime pour contraintes conventionnelles particulières) qui demeurent inchangées par rapport aux primes en vigueur avant la rénovation.

9. La prime décentralisée appliquée sur le salaire brut constitué par l'ensemble des éléments visés ci-dessus.

Ce nouveau système de rémunération intégrant l'ensemble de ces éléments se substitue à l'ensemble des éléments de rémunération existant au moment du passage à la convention collective rénovée.

Compte tenu de l'origine conventionnelle de la rémunération, s'il n'y a pas lieu d'établir des avenants aux contrats de travail des salariés, une information écrite et détaillée sera transmise à chaque salarié, permettant d'expliquer leur classement dans la convention rénovée.

Le présent avenant, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que les dispositions

conventionnelles applicables à ce jour en matière de rémunération, ce qui entraîne un surcoût lié à l'application dudit avenant. Cette appréciation de la notion du caractère plus avantageux doit être opérée globalement.

Le présent avenant forme un tout indivisible qui ne saurait être agréé de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle. IV. - Les modifications conventionnelles résultant des choix ci-dessus sont les suivantes

Article 1

En vigueur non étendu

(voir les articles modifiés).

Article 2

En vigueur non étendu

L'annexe I à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est supprimée et remplacée par l'annexe I suivante :

(voir l'annexe I)

Article 3

En vigueur non étendu

(voir les articles modifiés)

Article 4

En vigueur non étendu

(voir les articles modifiés)

Article 5

En vigueur non étendu

(voir les articles modifiés)

Article 6

En vigueur non étendu

(voir les articles modifiés)

> Indemnité forfaitaire dans les services médico-psychologiques régionaux

Article 1

En vigueur non étendu

Il est créé un article A 3-4-6 à la convention collective nationale du 31 octobre 1951, ainsi rédigé :
(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles au 1er janvier 2003.
Fait à Paris, le 28 mars 2003.

> Détermination des coefficients

En vigueur non étendu

Comme le précise expressément le II de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 relatif à la rénovation de la CCN 51, pour la détermination des coefficients de référence il a été procédé de la façon suivante :

- calcul pour chacun des emplois conventionnels actuels de la rémunération globale sur une carrière de 40 ans (tenant compte des bonifications d'ancienneté attachées à certains emplois), incluant l'indemnité de sujétion spéciale sur la base de 8,21 %, quel que soit le secteur, les primes, indemnités et bonification indiciaires inhérentes à certains emplois et la prime d'assiduité et de ponctualité ;

- de cette rémunération globale a été extraite une rémunération totale fixe par déduction de 5 % affectés à la prime décentralisée... quel que soit le secteur.
Cette même rémunération totale fixe a été répartie sur la nouvelle carrière en retenant le principe d'une évolution au titre de l'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans.

Pour les cadres, a été intégrée, en outre, la majoration spécifique, à raison de 1 % par an pendant 20 ans. Cette opération a permis de déterminer de nouveaux coefficients ayant fait l'objet d'un arrondi par excès et a servi de base, en tenant compte d'une cohérence interfilière, à la détermination du coefficient de chacun des regroupements de métiers.

Compte tenu du fait que certains établissements et services n'entraient pas dans le champ d'application de l'indemnité de sujétion spéciale visée à l'ancien article A 3.4.5. applicable jusqu'au 30 juin 2003, il a été convenu des dispositions suivantes :

Article 1

En vigueur non étendu

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

Néanmoins les salariés de ces établissements qui percevaient, au moment du reclassement, l'indemnité de sujétion spéciale en conserveront le bénéfice à titre individuel sous forme d'une prime exceptionnelle d'un montant équivalent en euros courants.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles au 1er juillet 2003.
Fait à Paris, le 25 novembre 2003.

> Avenant relatif aux médecins et au secrétariat médical

Article 1

En vigueur non étendu

A la fiche métier relative au médecin spécialiste (art. A.1.2), dans le cartouche " dispositions spécifiques " sont ajoutés les termes " dès lors qu'il exerce en court séjour " après les termes " 170 points ".

A cette même fiche, dans le cartouche " Conditions d'accès au métier ", est ajouté un 2e alinéa rédigé comme suit :

" Pour pouvoir être reconnu ancien interne de CHR, le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la loi n° 82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au 3e cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé 2 années de clinicat. "

Article 2

En vigueur non étendu

A la fiche métier relative au médecin chef de service (art. A.1.2), la dernière ligne dans la colonne " regroupement " est supprimée ainsi que toutes les rubriques relatives à ladite ligne. Cette ligne est remplacée par 2 nouvelles lignes intitulées " Médecin chef de service spécialisé ancien interne de CHR ou ACCA A 1 " avec comme complément de rémunération 100 points de spécialité si les conditions sont remplies, 160 points encadrement, 170 points ACCA, 130 points fonctionnel, et " Médecin chef de service spécialisé ancien interne de CHR ou ACCA A 2 " avec comme complément de rémunération 100 points de spécialité si les conditions sont remplies, 160 points encadrement, 170 points ACCA, 130 points fonctionnel, 40 points reclassement.

Dans le cartouche " Dispositions spécifiques ", le 2e alinéa est rédigé comme suit :

" Le médecin chef de service spécialisé ancien interne de CHR ou ACCA bénéficie d'un complément CHR ou ACCA de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour. "

Dans ce même cartouche, au dernier alinéa sont ajoutés après les termes : " Groupe A 2 ", les termes : " ou ancien interne de CH ou ACCA A 2 ".

Article 3

En vigueur non étendu

A la fiche métier relative au médecin spécialiste, aux 2 dernières lignes dans la colonne regroupement, les termes " AI CHR " sont remplacés par les termes " ancien interne de CHR ".

Il en est de même au 2e alinéa des dispositions spécifiques.

Article 4

En vigueur non étendu

A la fiche métier relative au responsable du secrétariat médical (art. A.1.1) est ajouté un complément de 20 points dans la rubrique " Complément diplôme ". Dans le cartouche relatif aux dispositions spécifiques est ajouté un 2e alinéa rédigé comme suit : " Le responsable du secrétariat médical titulaire d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge française bénéficie d'un complément diplôme de 20 points ".

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, au 1er juillet 2003.
Fait à Paris, le 25 novembre 2003.

> Classification (modifications de filières)

Article 1

En vigueur non étendu

A l'article A 1.1 " Classement des salariés par filières ", dans la filière soignante, le coefficient de référence 304 affecté au regroupement de métiers des agents de service de soins est remplacé par le coefficient de référence 306.

A ce même article, à la fiche relative au métier d'agent de soins, le coefficient de référence 304 est remplacé par le coefficient de référence 306.

Dans ce métier, le complément métier de 45 points affecté au préposé en radiologie est remplacé par un complément métier de 43 points.

A la fiche relative au métier de brancardier, le coefficient de référence 304 est remplacé par le coefficient de référence 306.

A la fiche relative au métier d'agent d'amphithéâtre, le coefficient de référence 304 est remplacé par le coefficient de référence 306.

Dans ce métier, les compléments métiers de 36 et 46 points sont remplacés respectivement par des compléments métiers de 34 et 44 points.

Les termes " spécialisé anesthésie-réanimation " sont remplacés par les termes " anesthésiste diplômé d'Etat " à la fiche relative au regroupement de métier infirmier et à la fiche relative à l'infirmier spécialisé diplômé.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans la filière éducative et sociale, à la fiche relative au métier de moniteur d'atelier, est ajouté, dans la colonne " regroupement ", l'emploi de moniteur d'atelier N 3 avec un complément diplôme de 32 points.

A la fiche relative au métier d'éducateur technique, est ajouté, dans la colonne " regroupement ", l'emploi d'éducateur technique niveau 3 avec un complément diplôme de 47 points.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans la filière logistique, dans la fiche métier " Agent des services logistiques N 1 ", dans les " conditions d'accès au métier " le 2e tiret est supprimé.

Il est créé un cartouche " Dispositions spécifiques " rédigé comme suit :

" Dès lors qu'un agent des services logistiques N 1 a suivi des actions de formation de spécialisation dans son métier pour une durée totale au moins égale à 120 heures, il accède au métier d'agent des services logistiques N 2. "

Article 4

En vigueur non étendu

A l'article A 1.1 " Classement des salariés par filières ", dans la filière logistique-cadres, dans le regroupement de métiers cadres logistiques, le quota d'encadrement de 25 à 35 du chef de cuisine est remplacé par le quota d'encadrement de 20 à 35.

A ce même article, il en est de même dans la fiche métier relative au cadre technique.

Article 5

En vigueur non étendu

A l'article A 1.1 " Classement des salariés par filières ", dans la filière soignante, à la fiche métier responsable médico-technique B est ajouté l'emploi de manipulateur d'électroradiologie chef de groupe avant l'emploi de technicien de laboratoire chef de groupe.

A la fiche métier cadre infirmier, est ajouté dans la partie " Dispositions spécifiques " les termes : " les fonctions d'infirmier général adjoint " au 3e alinéa entre le terme : " exerce " et le terme : " dans ".

Article 6

En vigueur non étendu

Dans la filière administrative, à la fiche métier relative au cadre informaticien niveau 2, le 1er alinéa des Dispositions spécifiques est modifié comme suit :
" Lorsque le cadre informaticien N 2 exerce les fonctions de chef de projet, il bénéficie d'un complément métier de 87 points. "

Dans la filière administrative, il est ajouté N 1 à côté de l'emploi de chef de service informatique.

Dans la filière administrative, au regroupement de métiers " employé administratif ", le mot : " et " est ajouté entre les termes : " employé administratif " et "

qualifié ".

Dans la fiche métier relative à l'employé administratif, le mot : " et " est ajouté entre les termes : " employé administratif " et " qualifié ".

Article 7

En vigueur non étendu

A l'article A 1.4 " Classement des emplois en cadre d'extinction par filières ", dans la filière administrative, est ajouté un astérisque à l'emploi de chef programmeur.

Article 8

En vigueur non étendu

Aux articles A 1.2.1.1 " Rémunération " et A 1.2.2., les termes : " majoration au titre de l'ancienneté " sont remplacés par les termes : " prime d'ancienneté ".

Article 9

En vigueur non étendu

A l'article A 1.2.1.1 " Rémunération ", la référence à la prime décentralisée est placée à la fin dudit article. Le premier alinéa relatif à ladite prime est rédigé comme suit : " de la prime décentralisée d'un montant global de 5 % quel que soit le secteur dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A 3.1 ".

Article 10

En vigueur non étendu

A l'article A 1.2.2 " Classement des sages-femmes ", la référence à la prime décentralisée est placée à la fin dudit article et est complétée comme suit : " dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A 3.1 ".

Article 11

En vigueur non étendu

A l'article A 1.3 " Classement des directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints ou gestionnaires ", la référence aux points supplémentaires est placée après la référence à l'indemnité différentielle.

A ce même article, la référence à la prime décentralisée est placée à la fin dudit article et est modifiée comme suit : " une prime décentralisée de 5 % quel que soit le secteur dans les conditions définies à l'article A 3.1 ".

A l'article A 1.3.1 " Coefficient de référence ", le résultat des calculs du numérateur étant exprimé en kiloeuros, la valeur du point se trouvant au dénominateur devrait se trouver par concordance également exprimée en kiloeuros.

Par souci de simplification et afin de conserver la valeur du point en euro, le coefficient 32,562 est converti en 32562. Dans ces conditions, la présentation de la formule est donc la suivante :

$$y = 32562 [(CA n-1) 0,1671] / 12 \times \text{valeur du point}$$

Article 12

En vigueur non étendu

A l'article A 1.3.1 " Coefficient de référence ", est ajouté un avant-dernier alinéa rédigé comme suit :

" Les charges visées ci-dessus sont affectées d'un plancher et d'un plafond fixés respectivement à 0,53 million d'euros et à 70 millions d'euros. "

Au dernier alinéa, sont ajoutés les termes : " et les gestionnaires économes des foyers-logements " entre les termes : " gestionnaires " et les termes : " la rémunération " .

Article 13

En vigueur non étendu

A l'article A 2.1.2 " Cadres administratifs et de gestion et cadres logistiques ", le chef programmeur est ajouté après le chef adjoint de service informatique (gros système).

Article 14

En vigueur non étendu

A l'article A 1.4 " Classement des emplois en cadre d'extinction par filières ", dans la filière logistique, pour l'agent psychiatrique, le coefficient 291 est remplacé par le coefficient 312.

A ce même article et dans la même filière, un renvoi (1) est inséré aux emplois de serveur et d'employé de laboratoire. Ce renvoi est rédigé comme suit :

" Cet emploi se voit affecté d'un coefficient égal à 306 dès lors que le salarié exécute pendant au moins la moitié de son temps ses tâches au contact des usagers ou dès lors qu'il compte 7 ans d'exercice de l'emploi. "

Article 15

En vigueur non étendu

L'article 15 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 est modifié comme suit : au 1er alinéa les termes : " protocoles des 13 et 14 mars 2000 et du 14 mars 2001 " sont supprimés et remplacés par les termes : " au protocole du 14 mars 2001 " .

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, au 1er juillet 2003.
Fait à Paris, le 25 novembre 2003.

> Classifications

Article 1

En vigueur non étendu

A l'article A 1.1 relatif au classement des salariés par filières, dans la filière soignante, au regroupement de métier 1.7 relatif au rééducateur est ajouté le métier de pédicure-podologue.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans les fiches métiers du regroupement de métiers " Rééducateur ", est ajouté après le métier de diététicien la fiche métier du pédicure-podologue, affectée

d'un coefficient de référence 487.

Dans cette fiche métier, la définition du métier est la suivante :

" Le pédicure-podologue exerce conformément aux dispositions réglementaires. "

A cette même fiche les conditions d'accès au métier sont les suivantes :

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

Article 3

En vigueur non étendu

Dans la fiche métier relative à l'enseignant spécialisé, il est ajouté un dernier alinéa dans la définition du métier, rédigé comme suit :

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

A cette même fiche, les conditions d'accès au métier sont désormais rédigées comme suit :

" L'enseignement spécialisé doit remplir les mêmes conditions de qualification que celles requises réglementairement par le ministère en charge des affaires sociales ou par l'éducation nationale, y compris lorsqu'il exerce ses fonctions auprès d'élèves déficients sensoriel. "

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 341-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 25 novembre 2003.

> Indemnités pour travail de nuit et pour travail les dimanches et jours fériés

En vigueur non étendu

Les indemnités pour travail de nuit, et les indemnités pour travail effectué les dimanches et jours fériés entraînent dans l'assiette de calcul de la prime d'assiduité et de ponctualité dans le cadre des dispositions conventionnelles antérieures à la rénovation ; elles subissaient donc une majoration du montant de ladite prime.

Les principes de détermination de la prime décentralisée ont minoré cette majoration. Le présent avenant a pour objet de rétablir à l'identique la rémunération liée à ces indemnités, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

Aux articles A 3.2.1 et A 3.2.2 relatifs aux indemnités pour travail de nuit, les termes : " de 1 point " et " 1,65 point " sont respectivement remplacés par les termes : " 1,03 point " et " 1,68 point ".

A l'article A.3.3 relatif à l'indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés, les termes " 12 points " et " 1,5 point " sont respectivement remplacés par les termes " 12,32 points " et " 1,54 point ".

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, au 1er juillet 2003.

Fait à Paris, le 25 novembre 2003.

> Retraite

- Préambule

En vigueur non étendu

Article 1

En vigueur non étendu

Article 2

En vigueur non étendu

> Métier d'auxiliaire de vie

Article 1

En vigueur non étendu

A l'article A 1.1 " Classement des salariés par filières " (annexe I) (1), il est créé dans la filière éducative et sociale un regroupement de métiers 2.1, intitulé " Agent des services éducatifs et sociaux ".

Les regroupements de métiers suivants sont dénumérotés en conséquence.

Dans ce regroupement de métiers, est inséré le métier d'auxiliaire de vie.

A ce regroupement de métiers les critères de regroupement sont les suivants :

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

Ce regroupement de métiers est affecté d'un coefficient de référence égal à 306.

Article 2

En vigueur non étendu

Il est créé une fiche métier " Auxiliaire de vie ".

Dans cette même fiche, le cartouche " Définition du métier " est rédigé comme suit :

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

Dans cette fiche, le cartouche " Dispositions spécifiques " est rédigé comme suit :

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

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 13 décembre 2005.

> Indemnité différentielle de reclassement

Article 1

En vigueur non étendu

Article 2

En vigueur non étendu

Article 3

En vigueur non étendu

> Cadres sociaux et éducatifs

Article 1

En vigueur non étendu

Article 2

En vigueur non étendu

Article 3

En vigueur non étendu

> Prime de vie chère (Guyane)

- Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, de disparités et d'écart salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Guyane, par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.

Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40 % pour la Guyane dans le secteur public.

Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de " vie chère ", aux conditions définies ci-après.

- Champ d'application.

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord couvre le département de la Guyane à l'exclusion du territoire national et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

- Prime de vie chère.

Article 2

En vigueur non étendu

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Guyane, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée " prime de vie chère ".

La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quel que soit le métier ou le poste occupé.

Le montant de cette prime est l'équivalent de 20 % du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :

- coefficient de référence ;
- ancienneté ;
- majoration spécifique ;
- indemnité de carrière, etc. (cf. titre 8 de la convention collective 51).

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec une autre prime dite de vie chère ayant le même objet.

- Durée - Date d'effet.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1er janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

- Révision - Dénonciation.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de 3 mois précité.

Conformément aux dispositions du code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les 3 mois suivant la date de la dénonciation.

- Commission paritaire d'interprétation.

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L. 132-17 du code du travail est la commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

- Dépôt - Publicité.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guyane, et au conseil des prud'hommes de Cayenne.

Fait à Cayenne, le 2 juin 2006.

> Prime de vie chère (Guadeloupe)

- Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, de disparités et d'écart salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Guadeloupe par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.

Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40 % pour la Guadeloupe dans le secteur public.

Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de " vie chère ", aux conditions définies ci-après.

- Champ d'application.

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord couvre le département de la Guadeloupe à l'exclusion du territoire national, et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

- Prime de vie chère.

Article 2

En vigueur non étendu

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Guadeloupe, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée " prime de vie chère ".

La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quel que soit le métier ou le poste occupé.

Le montant de cette prime est l'équivalent de 20 % du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :

- coefficient de référence ;
- ancienneté ;
- majoration spécifique ;
- indemnité de carrière, etc. (cf. titre VIII de la convention collective 51).

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes autres primes dites de vie chère ayant le même objet.

- Durée - Date d'effet.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1er janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

- Révision - Dénonciation.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de 3 mois précité.

Conformément aux dispositions du code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les 3 mois suivant la date de la dénonciation.

- Commission paritaire d'interprétation.

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L. 132-17 du code du travail est la commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

- Dépôt - Publicité.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guadeloupe, et aux greffes des conseils des prud'hommes de Pointe-à-Pitre et de Basse-Terre.

Fait à Gosier, le 30 mai 2006.

> Accord relatif à la vie chère (Martinique)

- Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, de disparités et d'écart salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Martinique, par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.

Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40 % pour la Martinique dans le secteur public.

Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de " vie chère " aux conditions définies ci-après.

- Champ d'application.

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord couvre le département de la Martinique à l'exclusion du territoire national, et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la Nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

- Prime de vie chère.

Article 2

En vigueur non étendu

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Martinique, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée " prime de vie chère ".

La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quel que soit le métier ou le poste occupé.

Le montant de cette prime est l'équivalent de 20 % du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :

- coefficient de référence ;
- ancienneté ;
- majoration spécifique ;
- indemnité de carrière, etc. (cf. titre VIII de la convention collective du 31 octobre 1951).

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec aucune autre prime conventionnelle ou contractuelle ayant le même objet.

- Durée, date d'effet.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1er janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

- Révision, dénonciation.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de 3 mois précité.

Conformément aux dispositions du code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les 3 mois suivant la date de la dénonciation.

- Commission paritaire d'interprétation.

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L. 132-17 du code du travail est la commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

- Dépôt, publicité.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Martinique et au conseil des prud'hommes de Fort-de-France.

Fait à Rivière-Salée, le 12 mai 2006.

> Prime fonctionnelle pour la filière soignante

En vigueur non étendu

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 2005-04 du 12 mai 2005.

Article 1

En vigueur non étendu

A l'article A1.1 " Classement des salariés par filières ", est inséré au sein de la filière soignante dans la cartouche Dispositions spécifiques du métier d'aide-soignant un alinéa rédigé comme suit :

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

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, le 1er janvier 2007.
Fait à Paris, le 17 janvier 2007.

> Coefficient plancher des cadres dirigeants

Article 1

En vigueur non étendu

Article 2

En vigueur non étendu

>

- Salaires

En vigueur non étendu

Compte tenu de l'effort de solidarité important déjà consenti par les salariés au titre de l'aménagement et la réduction du temps de travail, la FEHAP a décidé de sortir de la situation de blocage des salaires. Article 1er

Les masses salariales des établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 sont majorées de 0,45 % à compter du 1er janvier 2001.

Ces crédits sont affectés exclusivement et en totalité aux conséquences de l'aménagement et la réduction du temps de travail. Article 2

A valoir sur les augmentations qui seront décidées ultérieurement dans la fonction publique, la valeur du point de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est augmentée de 0,5 % au 1er décembre 2000 et portée à 26,68 F soit 4,07 Euros.

A compter du 1er décembre 2000, la valeur du point médical " traditionnel " FEHAP est majorée de 0,5 % et portée à 75,46 F soit 11,50 Euros. Article 3

En application du dernier alinéa du c de l'article 9 de l'avenant n° 99-01 modifié, l'incidence de la majoration prévue à l'article 2, ci-dessus, n'est pas versée aux salariés se trouvant en fin de carrière mais retenue et affectée exclusivement et en totalité aux conséquences de la réduction du temps de travail.

La négociation salariale en 2001 fera le bilan de la situation de ces salariés en fin de carrière et prendra les mesures appropriées. Article 4

Le présent avenant prend effet aux dates susvisées sous réserve de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 modifiée.

Fait à Paris, le 20 février 2001.

> Salaires

- Salaires au 1er janvier 2002 et 1er mars 2002.

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la parité avec la fonction publique hospitalière, il est convenu des majorations salariales suivantes : Article 1er

La valeur du point de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est portée à :

- 4,098 Euros au 1er janvier 2002 (11,590 Euros pour la valeur du point médical traditionnel) ;

- 4,122 Euros au 1er mars 2002 (11,659 Euros pour la valeur du point médical

traditionnel). Article 2

Les partenaires conviennent de se retrouver en septembre pour examiner la poursuite des mesures salariales pour l'année 2002. Article 3

Le présent avenant prend effet aux dates susvisées sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 25 mars 2002.

> Salaires

En vigueur non étendu

Article 1er

Sans préjudice des mesures d'apurement de la modération salariale de 2,58 % mise en oeuvre dans le cadre de l'avenant n° 99-01 et à valoir sur les augmentations qui seront décidées ultérieurement dans la fonction publique, la valeur du point de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est augmentée de 0,5 % au 1er juillet 2005. Article 2

Le présent avenant prendra effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 12 mai 2005.

>

En vigueur non étendu

Article 1er

Sans préjudice des mesures d'apurement de la modération salariale de 2,58 % mise en oeuvre dans le cadre de l'avenant n° 99-01, la valeur du point de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est augmentée de 0,8 % au 1er novembre 2005. Article 2

Le présent avenant prendra effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 13 septembre 2005.