

Brochure n° 3279

Convention collective nationale

IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

AVENANT N° 22 DU 15 MAI 2009
RELATIF AUX SALAIRES ET AU TEMPS DE TRAVAIL
NOR : ASET0950588M
IDCC : 1801

Entre :

Le syndicat national des sociétés d'assistance,

D'une part, et

La FS CFTD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération annuelle garantie (art. 51)

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 17 957 € bruts.

Article 2

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 54, est modifié comme suit, et applicable à compter du 1^{er} janvier 2009 aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord.

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
A	17 957
B	18 622

NIVEAU	MONTANT
C	19 353
D	20 774
E	23 673
F	26 117
G	30 318
H	35 525
I	46 683

Les montants définis aux articles 1^{er} et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

Article 3

Personnel salarié à la mission (annexe III)

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports à partir du 1^{er} avril 2009 sont revalorisés comme suit :

(En euros.)

	MÉDECINS	INFIRMIERS
1. Evacuation sanitaire par avion spécial		
Indemnités de départ	210,13	147,46
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	12,34	9,38
2. Evacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport		
Indemnités de départ	168,14	108,43
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	11,26	8,82

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier, qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée, lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission sont classés au niveau B. Ils ne peuvent percevoir une rémunération horaire inférieure à 11,48 €.

c) Les montants définis au présent article s'entendent tous éléments de rémunération inclus. A cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1^{er} mai ainsi que l'indemnité légale de congés payés.

Article 4

Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement

Le 3^e alinéa de l'article 7 f « Indemnisation des salariés » de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1^{er} avril 2009.

« Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite de 20,87 € par repas ;
- frais d'hébergement : remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 84,70 € par jour.

Ces montants seront réexaminés en 2010 dans le cadre de la négociation annuelle. »

Article 5

Durée maximale annuelle pour les salariés âgés de 55 ans et plus

Les entreprises veilleront à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient sous condition de 1 an d'ancienneté d'une durée de travail maximale annuelle de 1 561 heures ou de 211 jours pour les cadres visés à l'article 1 c de l'avenant n° 13 du 28 juin 2000 (décompte de la durée du travail sur la base d'un forfait en jours).

Article 6

Définition de la saison

Une information préalable détaillée sera donnée chaque année en entreprise au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel sur les périodes de saison.

En effet, des contrats saisonniers sont conclus pour faire face à des accroissements d'activité amenés à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, ne résultant pas de la volonté de l'employeur mais tenant à des contraintes extérieures, techniques ou socio-économiques (habitudes de la clientèle...).

Compte tenu de la diversité des clientèles et des produits, des saisonnalités différentes peuvent être observées.

Article 7

Mixité, diversité, égalité des droits et des chances

Les parties s'engagent à ouvrir dans les meilleurs délais une négociation visant à réduire les inégalités qui pourraient être constatées entre hommes et femmes, en particulier dans le recrutement et l'accès à la formation et l'évolution professionnelles, ainsi que dans les rémunérations.

Plus globalement les partenaires sociaux, conscients de leur responsabilité sociale au sein de la branche professionnelle, entendent apporter leur contribution effective par un accord visant à lutter contre toute discrimination, en s'engageant en faveur de la diversité et de l'égalité des droits et des chances.

Fait à Bry-sur-Marne, le 15 mai 2009.

(Suivent les signatures.)