

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/27 DU 26 JUILLET 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	269

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/27

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (négoce) : accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2014	4
Architecture (entreprises [Aquitaine]) : accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2014	6
Architecture (entreprises [Franche-Comté]) : accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2014	8
Architecture (entreprises [PACA]) : accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2014	10
Carrières et matériaux (industries [Midi-Pyrénées, ouvriers, ETAM]) : accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014	12
Carrières et matériaux (industries [Picardie, ouvriers, ETAM]) : accord du 17 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014	16
Dentaires (cabinets) : accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2014	20
Dentaires (cabinets) : accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires au 1^{er} mai 2014	22
Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 8 juillet 2010 à l'accord du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et aux frais de santé	24
Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : accord du 15 mai 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014	26
Gestion et comptabilité (associations) : avenant du 4 juin 2014 relatif à la prévoyance complémentaire	29
Hospitalisation privée (à but non lucratif) : accord du 12 mars 2010 relatif aux frais de déplacement des salariés	31
Hospitalisation privée (à but non lucratif) : avenant n° 2010-01 du 12 mars 2010 relatif au métier de coordonnateur de secteur	33
Hospitalisation privée (à but non lucratif) : avenant n° 2010-03 du 12 mars 2010 relatif à la réduction du temps de travail des femmes enceintes	35
Hospitalisation privée (à but non lucratif) : avenant n° 2010-05 du 29 juin 2010 relatif aux salaires et aux primes	37
Hospitalisation privée (à but non lucratif) : avenant n° 2014-01 du 4 février 2014 relatif à la reconstitution du socle conventionnel	39

Hospitalisation privée (à but non lucratif) : adhésion par lettre du 26 mai 2014 du SNALESS à la convention	230
Hospitalisation privée : accord du 3 juin 2014 relatif au travail à temps partiel	231
Métallurgie : accord du 8 avril 2014 à l'accord du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	237
Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : accord du 21 mars 2014 relatif aux salaires minimaux conventionnels pour l'année 2014	252
Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : avenant n° 4 du 21 mars 2014 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance.....	255
Retraite et prévoyance (cadres) : avenant du 3 juin 2014 relatif à la modification de la délibération D 3 à la convention	258
Retraite et prévoyance (cadres) : avenant n° A-277 du 3 juin 2014 relatif à l'article 8 <i>bis</i> de l'annexe I à la convention	259
Retraite et prévoyance (cadres) : avenant n° A-278 du 3 juin 2014 relatif aux cotisations ..	260
Retraite (salariés non cadres) : avenant n° 128 du 3 juin 2014 portant modification de l'article 23 de l'annexe A.....	262
Retraite (salariés non cadres) : avenant n° 129 du 3 juin 2014 à l'accord du 8 décembre 1961 relatif aux cotisations	263
Transport ferroviaire : protocole d'accord du 23 avril 2014 relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention	264

Brochure n° 3056

Convention collective nationale

IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 30 AVRIL 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2014

NOR : ASET1450791M

IDCC : 1880

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord de salaires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1^{er}

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE minimum mensuel (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 453
2	1	1 458
	2	1 462
	3	1 467
3	1	1 480
	2	1 500
	3	1 527
4	1	1 564
	2	1 590
	3	1 615
5	1	1 685
	2	1 720
	3	1 808

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE minimum mensuel (base 151,67 heures)
6	1	1 931
	2	1 993
	3	2 054
7	1	2 209
	2	2 548
	3	2 737
8	1	2 897
	2	3 163
9	1	3 706
	2	4 096

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 12 avril 2013. Elle s'applique à compter du 1^{er} mai 2014 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Si le Smic devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 4

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAEM.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 24 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(AQUITAINE)
NOR : ASET1450774M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP construction ;

La FESSAD UNSA ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,51 € pour l'ensemble des départements de la région Aquitaine, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'applique à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 24 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 24 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(FRANCHE-COMTÉ)
NOR : ASET1450775M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP ;

La FESSAD UNSA ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,46 € pour l'ensemble des départements de la région Franche-Comté, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'applique à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 24 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 24 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(PACA)
NOR : ASET1450792M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP ;

La FESSAD UNSA ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,45 € pour l'ensemble des départements de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'applique à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 24 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 24 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014
(MIDI-PYRÉNÉES)
NOR : ASET1450797M
IDCC : 87, 135

Entre :
L'UNICEM Midi-Pyrénées,
D'une part, et
La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFE-CGC,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM correspondent à une augmentation de 1,5 % par rapport au précédent accord de 2013. Ils sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
I	1	1 452
	2	1 473
II	1	1 478
	2	1 502
	3	1 547
III	1	1 554
	2	1 578
	3	1 626
IV	1	1 634
	2	1 661
	3	1 719
V	1	1 724
	2	1 778
	3	1 903
VI	1	1 935
	2	2 011
	3	2 171
VII	1	2 214
	2	2 349
	3	2 558

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non compris les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Toulouse, le 24 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction et entrant dans le champ du présent accord

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants.

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du groupe 15.08 (produits en béton) ne sont pas couvertes par le présent accord.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 17 MARS 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014
(PICARDIE)

NOR : ASET1450772M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Picardie,

D'une part, et

La CFDT ;

La FG FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Aisne, Oise et Somme.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (1,3 % d'augmentation sur toute la grille) :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 454
	2	1 466
II	1	1 473
	2	1 496
	3	1 540
III	1	1 549
	2	1 572
	3	1 620
IV	1	1 628
	2	1 654
	3	1 713
V	1	1 718
	2	1 772
	3	1 895
VI	1	1 928
	2	2 003
	3	2 163
VII	1	2 205
	2	2 339
	3	2 548

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non compris les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Dury, le 17 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction et entrant dans le champ du présent accord

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants.

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du groupe 15.08 (produits en béton) ne sont pas couvertes par le présent accord.

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 24 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450776M
IDCC : 1619

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 1,1 % au 1^{er} janvier 2014.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic ; en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord, dont l'extension sera demandée par la CNSD, signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 24 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNSD ;
FSDL ;
UJCD-UD.

Syndicats de salariés :

FNISPAD ;
FNSCS CFTC.

ANNEXE

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1^{er} janvier 2014 (réévaluation du Smic au 1^{er} janvier 2014)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,53
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,53
2.2. Secrétaire (ST) ⁽¹⁾		10,55
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,66
3.2. Assistante dentaire		10,65
3.2.1. Mention complémentaire (*)		(*)
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		9,96
3.3.2. Niveau 2		12,56
3.3.3. Niveau 3		15,52
3.3.4. Niveau 4		16,88
4. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,58
– plus de 26 ans	100 % du Smic	9,53
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,58
– plus de 26 ans	85 % de 12,56	10,68
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,58
– plus de 26 ans	85 % de 15,52	13,20
(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels). (1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.		

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 162 €.

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 24 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} MAI 2014

NOR : ASET1450778M
IDCC : 1619

Les parties signataires conviennent de réévaluer les taux horaires minimaux selon la grille annexée au présent accord, comme suit :

- réévaluation des taux horaires minimaux de 1,5 % de la secrétaire technique (ST) et de l'assistant(e) dentaire, applicable au 1^{er} mai 2014 ;
- réévaluation des taux horaires minimaux de 1,1 % de l'aide dentaire et des prothésistes dentaires de laboratoire de niveaux 1, 2, 3, 4, applicable au 1^{er} mai 2014.

Dépôt. – Extension. – Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1^{er} mai 2014.

L'extension du présent accord sera demandée par la CNSD, signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 24 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNSD ;
FSDL ;
UJCD-UD.

Syndicats de salariés :

FNISPAD ;
FNSS CFDT ;
FNSCS CFTC.

ANNEXE

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1^{er} mai 2014 (réévaluation du Smic au 1^{er} janvier 2014)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,53
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,53
2.2. Secrétaire (ST) ⁽¹⁾		10,71
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,77
3.2. Assistante dentaire		10,81
3.2.1. Mention complémentaire (*)		(*)
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,07
3.3.2. Niveau 2		12,70
3.3.3. Niveau 3		15,69
3.3.4. Niveau 4		17,07
4. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,58
– plus de 26 ans	100 % du Smic	9,53
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,58
– plus de 26 ans	85 % de 12,70	10,80
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,58
– plus de 26 ans	85 % de 15,69	13,34
(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels). (1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.		

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 164 €.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale
IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS

AVENANT DU 8 JUILLET 2010
À L'ACCORD DU 3 JUIN 2010 RELATIF AUX RÉGIMES
DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1450782M
IDCC : 2543

Entre :

L'UNGE ;

La CSNGT ;

Le SNEPPIM,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CGT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de rectifier et de préciser les dispositions de l'avenant conventionnel du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé inscrits dans la convention collective nationale.

Article 2

*Modification de l'article 4.3.4 relatif à la durée
des garanties invalidité-incapacité permanente*

Le versement de la rente cesse : « à la date de liquidation de la pension de vieillesse servie au titre de l'incapacité au travail, sous réserve de la modification des dispositions légales concernant les pensions de retraite des invalides » en remplacement de la ligne « au 60^e anniversaire du bénéficiaire de la rente (...) », qui est supprimée.

Les autres alinéas ne sont pas modifiés.

Article 3

Précision à l'article 4.2.3 relatif au maintien de salaire

Ajout du congé de maternité ou de paternité comme cause de versement des indemnités journalières complémentaires au premier jour d'arrêt de travail.

Article 4

Correctif à apporter à la répartition des cotisations décès des cadres prévues dans l'avenant du 3 juin 2010 :

L'article 13.4 « Cotisation cadres » (hors Alsace-Moselle) est modifié comme suit :

GARANTIE	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,37 %	0,36 %	0,30 %	0,31 %	0,67 %	0,67 %

Article 5

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2010. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Par ailleurs, les parties conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises de géomètres experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Fait à Paris, le 8 juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

Convention collective nationale
IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS

ACCORD DU 15 MAI 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450769M
IDCC : 2543

Réunis le 15 mai 2014 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2014.

Cet accord annule et remplace l'accord du 9 janvier 2014 signé entre la CSNGT, la CFTC, FO et la CFE-CGC.

Cet accord annule et remplace l'accord du 9 janvier 2014 signé entre l'UNGE, le SNEPPIM et la CFDT.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 15 mai 2014 et pour une durée de 10 jours.

Il s'ensuit les articles ci-après.

Article 1^{er}

Salaire minimal niveau I

Le salaire minimal du coefficient 200 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2014, est fixé à 1 537,32 € à effet du 1^{er} janvier 2014.

Article 2

Salaire minimal

Les salaires minimaux du niveau II et des niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2014, sont augmentés de 2,5 % à effet du 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 15 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSNGT.

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FNCB SYNATPAU CFDT.

FO BTP.

ANNEXE

Grille des salaires au 1^{er} janvier 2014

(Base 35 heures pour 151,67 heures)

(En euros.)

DÉSIGNATION	COEFFICIENT	SALAIRE
Niveau I	200	1 537,32
Niveau II		
– échelon 1	236	1 537,32
– échelon 2	259	1 656,76
– échelon 3	281	1 771,02
Niveau III		
– échelon 1	306	1 900,84
– échelon 2	364	2 202,05
– échelon 3	450	2 648,68
Niveau IV		
– échelon 1	600	2 898,63
– échelon 2	690	3 264,65
– échelon 3	790	3 671,33
Niveau V		
– échelon 1	900	4 118,71

Convention collective nationale

**IDCC : 3160. – ASSOCIATIONS DE GESTION
ET DE COMPTABILITÉ
(8 janvier 2013)**

**AVENANT DU 4 JUIN 2014
RELATIF À LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE**

NOR : ASET1450783M

IDCC : 3160

Entre :

La FFCGEA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FIECI CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La FNPSE CGT ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité a instauré, en date du 28 février 2003 (dispositions reprises dans la convention collective du 8 janvier 2013), un régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire, couvrant les risques décès, incapacité temporaire de travail et invalidité ; ce régime est défini aux articles 720 et suivants de la convention collective.

Le financement du régime est différencié selon que les salariés sont cadres ou non cadres.

Prenant acte de l'évolution de la réglementation, à savoir le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344, les partenaires sociaux entendent par le présent avenant préciser la définition des catégories de personnel bénéficiaires du régime, conformément au référentiel de la convention collective des AGC (IDCC : 3160) :

– cadres :

– catégories D2 à F : conseiller 2, chargé de développement filière adhérent-client, contrôleur interne 2, chargé de développement services internes, conseil expert, chargé de mission, responsable de groupe, directeur de service et directeur ;

– non-cadres :

– catégories A à D1 : employé, secrétaire, assistant filière service adhérent client, assistant filière services internes, technicien, technicien gestionnaire, assistant de direction, conseiller 1, chargé de développement filière adhérent client, contrôleur interne 1 et chargé de développement filière service interne.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 4 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3198

Convention collective nationale
IDCC : 29. – ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE
À BUT NON LUCRATIF

ACCORD DU 12 MARS 2010
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES SALARIÉS
NOR : *ASET1450794M*
IDCC : 29

Entre :

La FEHAP,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les frais de déplacement des salariés représentant les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale 51 lors des commissions paritaires entre lesdites organisations et la FEHAP sont pris en charge par la FEHAP selon les modalités suivantes :

- les frais de déplacement sont pris en charge à hauteur de 36 points par délégué pris en charge et par commission paritaire ;
- le nombre de délégués pris en charge est fixé à trois par organisation syndicale signataire de la convention collective nationale 51 ;
- la valeur du point retenue est la valeur du point en vigueur au jour de tenue de la commission paritaire ;
- la prise en charge des frais de déplacement est nécessairement liée à la tenue de la commission paritaire.

Article 2

Les précédents accords et avenants régissant la prise en charge desdits frais de déplacement sont abrogés.

Article 3

La FEHAP s'acquittera de ses obligations découlant du présent accord en versant – contre justificatifs – aux organisations syndicales signataires de la convention collective nationale 51 – les sommes fixées conformément à l'article 1^{er} du présent accord.

Lesdites sommes seront versées à la fin de chaque semestre.

Article 4

Le présent accord s'appliquera aux commissions paritaires qui se tiendront à compter du 1^{er} janvier 2010.

Fait à Paris, le 12 mars 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3198

Convention collective nationale

**IDCC : 29. – ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE
À BUT NON LUCRATIF**

**AVENANT N° 2010-01 DU 12 MARS 2010
RELATIF AU MÉTIER DE COORDONNATEUR DE SECTEUR**

NOR : ASET1450796M
IDCC : 29

Entre :

La FEHAP,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article A1.1 « Classement des salariés par filières », il est créé dans la filière éducative et sociale un regroupement de métiers 2.6 intitulé « Technicien de l'intervention sociale ».

Les regroupements de métiers suivants dans la filière éducative et sociale sont dénumérotés en conséquence.

Dans ce regroupement de métiers est inséré le métier nouveau de coordonnateur de secteur.

A ce regroupement de métiers les critères de regroupement sont les suivants :

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

Ce regroupement de métiers est affecté d'un coefficient de référence égal à 440.

Article 2

Dans le regroupement de métiers « Technicien de l'intervention sociale », il est créé une fiche métier « Coordonnateur de secteur » affectée d'un complément métier de 10 points.

Dans cette même fiche, le cartouche « Définition du métier » est rédigé comme suit :

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

Dans cette fiche, le cartouche « Conditions d'accès au métier » est rédigé comme suit :

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

Dans cette fiche, le cartouche « Dispositions spécifiques » est rédigé comme suit :

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

Article 3

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif, notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains, du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différents établissements et entreprises relevant de la même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certains établissements ou dans certaines entreprises en cas de refus définitif d'agrément.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour tous les établissements et entreprises appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

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 premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 12 mars 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3198

Convention collective nationale

**IDCC : 29. – ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE
À BUT NON LUCRATIF**

AVENANT N° 2010-03 DU 12 MARS 2010

RELATIF À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

NOR : ASET1450795M

IDCC : 29

Entre :

La FEHAP,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 05.05.6, E05.01.2.6 et M05.01.2.3 sont désormais rédigés comme suit :

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail. »

Article 2

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains, du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différents établissements et entreprises relevant de la même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour tous les établissements et entreprises appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

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 premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 12 mars 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3198

Convention collective nationale
IDCC : 29. – ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE
À BUT NON LUCRATIF

AVENANT N° 2010-05 DU 29 JUIN 2010

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES

NOR : ASET1450793M

IDCC : 29

Entre :

La FEHAP,

D'une part, et

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En annexe III, il est créé un article A3.4.7 intitulé « Aides-soignants et aides médico-psychologiques exerçant les fonctions d'assistant de soins en gériatrie ».

Cet article est rédigé comme suit :

« Les aides-soignants et aides médico-psychologiques, détenteurs d'une attestation de suivi de l'intégralité de la formation spécifique à la fonction d'assistant de soins en gériatrie et qui assurent des fonctions d'assistant de soins en gériatrie dans une unité cognitivo-comportementale, une unité d'hébergement renforcée, un pôle d'activités et de soins adaptés ou dans une équipe spécialisée pour la prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer d'un service de soins infirmiers à domicile, bénéficient d'une prime mensuelle égale à 90 € brut pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps consacré à l'exercice de la fonction d'assistant de soins en gériatrie quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein. »

Article 2

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social

et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différents établissements et entreprises relevant de la même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

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 premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 29 juin 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3198

Convention collective nationale

**IDCC : 29. – ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE
À BUT NON LUCRATIF**

AVENANT N° 2014-01 DU 4 FÉVRIER 2014

RELATIF À LA RECONSTITUTION DU SOCLE CONVENTIONNEL

NOR : ASET1450780M

IDCC : 29

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent avenant, affirmer leur attachement à la consolidation du socle conventionnel.

Le présent avenant comprend :

- des dispositions reprises à l'identique de la convention collective nationale 51. Il s'agit de celles dénoncées uniquement en raison du principe d'indivisibilité lors de la dénonciation partielle, le 1^{er} septembre 2011, de la convention collective nationale 51 ;
- des dispositions nouvelles sur un certain nombre de points sur lesquels un consensus est intervenu ;
- l'engagement de poursuivre les négociations de façon prioritaire sur les points suivants au cours de l'année 2014 :

THÈMES	CALENDRIER
Complémentaire santé	Juin 2014
Promotion	1 ^{er} semestre 2014
Indemnité différentielle de remplacement	1 ^{er} semestre 2014
Classifications (coefficients, nouveaux métiers, LMD)	2 ^e semestre 2014
Politique salariale	2 ^e trimestre 2014

Aux dispositions résultant du présent avenant s'ajoutent les dispositions, non reprises par le présent avenant, résultant de la recommandation patronale du 4 septembre 2012 ainsi que celles résultant du code du travail.

Le présent avenant ne saurait remettre en cause les avantages individuels acquis (jours fériés et taux de majoration des heures supplémentaires effectuées la nuit ou les dimanches et jours fériés) résultant de la dénonciation partielle de la CCN 51. Sont bénéficiaires de ces avantages individuels acquis les salariés présents à l'effectif le 1^{er} décembre 2011, date d'expiration du préavis de dénonciation partielle de la CCN 51.

Le présent avenant ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement.

Article 1^{er}

Au titre I^{er} « Règles générales », il est inséré un article 01.02.3.1 « Périmètre » rédigé comme suit :

« Article 01.02.3.1

Périmètre

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 I et dont le classement s'effectue alors dans le cadre du contrat de travail par assimilation aux métiers répertoriés à ladite annexe.

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

Il est inséré un article 01.07.1.2.2 « Attributions », rédigé comme suit :

« Article 01.07.1.2.2

Attribution

La commission a pour attributions de :

- a) Veiller au respect de la convention par les parties en cause ;
- b) Donner toute interprétation des textes de la convention ;
- c) Régler les conflits survenus en cours d'application de la convention ;
- d) Veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient ;
- e) Répondre à la saisine par les tribunaux ou par la partie la plus diligente ;
- f) Régler les situations de litige dans un établissement non adhérent dès lors qu'il y a un engagement préalable des parties à respecter la décision de la commission de conciliation. »

Article 2

Au titre II « Droit syndical et liberté d'opinion », il est inséré un article 02.03 « Délégués syndicaux » rédigé comme suit :

« Article 02.03

Délégués syndicaux

Article 02.03.1

Crédit d'heures mensuel

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

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

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

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

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

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

Article 02.03.2

Protection légale

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale prévues à l'article L. 2411-3 du code du travail.

Article 02.03.3

Attributions des délégués syndicaux

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

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

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

Ils peuvent exercer leur mission en tout lieu.

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

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

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

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

« Article 02.05

Comité de modernisation du dialogue social

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

Afin de mettre en œuvre ces orientations et de tenir compte des contraintes budgétaires des membres du comité, des moyens budgétaires sont attribués aux membres du comité. Ces moyens sont déterminés en multipliant 4 ETP par membre. Pour les organisations syndicales, la répartition de ces ETP s'effectue suivant des critères fixés par le comité. Pour la 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. »

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

« Article 02.07

Interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après 1 an de présence, pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

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

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

Article 3

Au titre III « Institutions représentatives du personnel », il est créé un article 03.01.7 « Attributions des délégués du personnel » rédigé comme suit :

« Article 03.01.7

Attributions des délégués du personnel

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 après notification de la rupture au salarié concerné.

Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, sans autre forme d'information préalable quant à ses droits, a la possibilité de s'opposer à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel. »

Article 4

Au titre IV « Recrutement », il est inséré un article 04.03 « Mentions du contrat de travail » rédigé comme suit :

« Article 04.03

Mentions du contrat de travail

Le contrat de travail doit notamment comporter les informations suivantes :

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

Il est inséré un article 04.05.1 « Obligations de l’employeur ou de son représentant » rédigé comme suit :

« Article 04.05.1

Obligations de l’employeur ou de son représentant

L’employeur ou son représentant est tenu, notamment :

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

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

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

Article 5

Au titre V « Emploi. – Durée et conditions de travail. – Discipline », sont insérés les articles 05.03, 05.04, 05.05, 05.06 et 05.07 rédigés comme suit :

« Article 05.03

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

Article 05.03.1

Sanctions disciplinaires

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

- l'observation ;
- l'avertissement ;
- la mise à pied, avec ou sans salaire, pour un maximum de 3 jours ;
- le licenciement.

Article 05.03.2

Procédure disciplinaire

L'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement intérieur de l'établissement.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de 2 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 une sanction citée ci-dessus.

Quelle que soit la sanction disciplinaire, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable.

Article 05.04

Durée du travail

Article 05.04.1

Principe

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

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

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

Article 05.04.2

Dispositions spécifiques pour le travail de nuit

Compte tenu de la nécessité de prise en charge continue des usagers et pour tenir compte de la pénibilité du travail de nuit, les personnels concernés bénéficient des dispositions spécifiques

prévues par l'accord de branche relatif au travail de nuit et/ou par les accords d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés concernés bénéficient de l'article A 3.2.2 de la présente convention dès lors qu'ils en remplissent les conditions.

Article 05.05

Conditions de travail

Article 05.05.1

Principes généraux

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

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

Article 05.05.2

Repos hebdomadaire

Sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines dont au moins 2 consécutifs.

Les personnels astreints à assurer la continuité de fonctionnement de certains services doivent pouvoir bénéficier, toutes les 3 semaines au minimum, de 1 dimanche compris dans les 2 jours de repos consécutifs.

Dès lors qu'une autre organisation du travail ne permet pas l'application des dispositions ci-dessus et sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 2 jours en moyenne par semaine sur la période retenue en matière d'aménagement du temps de travail et le nombre de dimanches non travaillés sur l'année doit être au moins égal à 15, hors congés payés.

Article 05.05.3

Information sur les horaires de travail

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, dans chaque établissement, les personnels sont occupés conformément aux indications d'un tableau de service précisant pour 2 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, 1 semaine – et en tout cas 4 jours au plus tard – avant son application.

Dès lors que l'aménagement du temps de travail n'est pas établi sur 2 semaines, les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'affichage.

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

Article 05.05.4

Durée quotidienne du travail

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

Pour les salariés à temps complet, en cas de travail discontinu, cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux séquences de travail d'une durée minimum de 3 heures.

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

Article 05.05.5

Amplitude

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

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

Article 05.05.6

Femmes enceintes

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

En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du 3^e mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35 de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

Article 05.06

Heures supplémentaires

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

Article 05.06.1

Principe. – Limitation

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

Article 05.06.3

Repos compensateur de remplacement

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

Article 05.06.4

Contrepartie obligatoire en repos

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

Article 05.07

Astreintes

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux médecins visés au titre XX de la présente convention. Elles ne le sont pas non plus dans les établissements pour enfants handicapés ou inadaptés

ainsi que dans les établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E 05.

Article 05.07.1

Astreintes à domicile dans l'établissement

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

Article 05.07.2

Astreintes à domicile ⁽¹⁾

Article 05.07.2.1

Principe

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

Article 05.07.2.2

Limitation

La fréquence de ces astreintes ne peut excéder par salarié 10 nuits par mois ainsi qu'un dimanche et un jour férié par mois.

Article 05.07.2.3

Rémunération du temps d'astreinte à domicile

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

- heures d'astreinte effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :
 - 1 heure d'astreinte : 15 minutes de travail au tarif normal ;
- heures d'astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :
 - 1 heure d'astreinte : 20 minutes de travail au tarif normal.

Article 05.07.2.4

Rémunération du travail effectué

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

Article 6

Sont insérés un titre E 05 et un titre M 05 rédigés comme suit :

« TITRE E 05

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

(1) Les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :

- aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 ;
- aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ;
- aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E 05.

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

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

Toutefois, les dispositions de l'article E 05.02 sont applicables également dans les établissements visés au 6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Article E 05.01

Durée et conditions de travail

Article E 05.01.1

Durée du travail

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

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

Article E 05.01.2

Conditions de travail

Article E 05.01.2.1

Principes généraux

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

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

Article E 05.01.2.2

Repos hebdomadaire

a) Etablissements fonctionnant en externat et semi-internat

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif, 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 4 jours par quatorzaine dont au moins 2 jours consécutifs. Ils bénéficieront au minimum de 2 dimanches par 5 semaines.

Dès lors qu'une autre organisation du travail ne permet pas l'application des dispositions ci-dessus et sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 2 jours en moyenne par semaine sur la période retenue en matière d'aménagement du temps de travail et le nombre de dimanches non travaillés sur l'année doit être au moins égal à 15, hors congés payés.

Article E 05.01.2.3

Information sur les horaires de travail

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

Article E 05.01.2.4

Durée quotidienne du travail

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

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

Pour les salariés à temps complet, en cas de travail discontinu, cette durée ne peut être fractionnée en plus de trois périodes de travail chacune d'une durée minimale de 2 heures.

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

Les services effectués au-delà de l'heure normale de la fin du repas du soir dans l'établissement ne pourront être exigés plus de 4 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 4 jours par semaine.

Article E 05.01.2.5

Amplitude

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

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

Article 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 3^e mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35 de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

Article E 05.02

Surveillance nocturne (présence en chambre de veille)

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

« TITRE M 05

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

Article M 05.01

Durée et conditions de travail

Article M 05.01.1

Durée du travail

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

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

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

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

Article M 05.01.2

Conditions de travail

Article M 05.01.2.1

Principes généraux

La répartition, entre les médecins, du temps de travail, des astreintes à domicile et des gardes est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins 24 heures sur 24 tout au long de l'année.

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

Article M 05.01.2.2

Repos hebdomadaire

Lorsque l'aménagement du temps de travail est établi sur 2 semaines, le nombre de jours de repos est fixé à 3 par quatorzaine dont 2 jours consécutifs.

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

Article 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 3^e mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35 de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

Article M 05.02

Gardes dans l'établissement, astreintes à domicile et appels exceptionnels

Article M 05.02.1

Gardes dans l'établissement⁽¹⁾

Article 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 :

- 2 nuits par semaine ;
- 2 dimanches ou jours fériés par mois.

Article 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 29 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

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

Article M 05.02.2

Astreintes à domicile

Article 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 de travail – des gardes par astreinte à domicile dans les limites ci-après précisées :

- 3 nuits par semaine ;
- 2 dimanches ou jours fériés par mois.

Article 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 2^e 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.

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

Lorsqu'un ou plusieurs appels conduisent à des actes médicaux nécessitant la présence du praticien pour une durée supérieure à 3 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 appels conduisent à des actes médicaux nécessitant la présence du praticien pour une durée supérieure à 6 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.

Article M 05.02.3

Récupération

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

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

- 1 demi-journée pour une garde visée au 1^{er} alinéa de l'article M 05.02.1.2 ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au 3^e alinéa de l'article M 05.02.2.2 ;
- 1 journée pour une garde visée au 2^e alinéa de l'article M 05.02.1.2 ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au 4^e alinéa de l'article M 05.02.2.2 ;
- 1 demi-journée pour cinq astreintes visées au 1^{er} 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 5 jours par mois ou 15 jours par trimestre. Les gardes et astreintes qui ont donné lieu à récupération ne sont pas indemnisées, ni rémunérées.

Article M 05.02.4

Appels exceptionnels

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

Article M 05.02.5

Plafonnement

Article M 05.02.5.1

Plafonnement du nombre cumulé des gardes et astreintes

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

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

Article M 05.02.5.2

Plafonnement mensuel des indemnités et rémunérations forfaitaires pour gardes, astreintes et appels exceptionnels

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

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

Article 7

Il est inséré un titre VIII « Détermination de la rémunération » rédigé comme suit :

« TITRE VIII

DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION

Article 08.01

Dispositions générales

Article 08.01.1

Principes

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

- un coefficient de référence est fixé pour chaque regroupement de métier ;
- à ce coefficient de référence s'ajoutent, pour constituer le coefficient de base conventionnel du métier, les éventuels compléments de rémunération liés à l'encadrement, aux diplômes et/ou au métier lui-même ;
- les éléments ci-dessus peuvent éventuellement être complétés par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimal conventionnel visé à l'article 08.02 ;
- le salaire de base est obtenu en appliquant au coefficient de base conventionnel la valeur du point ;
- à ce salaire de base, majoré éventuellement du complément technicité, éventuellement de l'indemnité permettant de garantir le salaire minimal conventionnel visé à l'article 08.02 et, le cas échéant, de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3, est appliquée une prime d'ancienneté ⁽¹⁾ versée à terme échu qui évolue comme indiqué ci-dessous :

(En pourcentage.)

ANNÉE D'EXERCICE	PRIME D'ANCIENNETÉ
1	0
2	1
3	2
4	3
5	4
6	5
7	6
8	7
9	8
10	9
11	10
12	11
13	12
14	12

(1) Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014.

ANNÉE D'EXERCICE	PRIME D'ANCIENNETÉ
15	14
16	14
17	16
18	16
19	18
20	18
21	20
22	20
23	22
24	22
25	24
26	24
27	26
28	26
29	28
30	28
31	30
32	30
33	32
34	32
35	34
36	34
37	34
38	34
39	34
40	34
41	34

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

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

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

(1) Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2.

L'échelon débutant concerne les cadres n'ayant aucune expérience dans le métier occupé et jusqu'à la 3^e année incluse d'exercice du métier.

L'échelon junior concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre 4 ans et la 8^e année incluse d'exercice du métier.

L'échelon confirmé concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre 9 ans et la 13^e année incluse d'exercice du métier.

L'échelon senior concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre 14 ans et la 19^e année incluse d'exercice du métier.

L'échelon expert concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé égale ou supérieure à 20 ans.

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

Le complément technicité se calcule sur le coefficient de référence majoré des éventuels compléments de rémunération liés à l'encadrement, aux diplômes et/ou au métier lui-même. Il est déterminé comme suit :

- pour le cadre débutant : pas de complément ;
- pour un cadre junior : 5 % du salaire de base converti en points ;
- pour un cadre confirmé : 10 % du salaire de base converti en points ;
- pour un cadre senior : 14 % du salaire de base converti en points ;
- pour un cadre expert : 17 % du salaire de base converti en points.

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

A la rémunération déterminée comme indiqué ci-dessus, s'ajoutent, 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.

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

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

Est ajoutée, le cas échéant, une indemnité différentielle, telle que visée à l'article 9 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 modifié par l'avenant n° 2006-03 du 17 octobre 2006, destinée à maintenir en euros courants, au moment du reclassement, le niveau de rémunération acquis au dernier mois complet 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.

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

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

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

Article 08.01.2

Valeur du point

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

Article 08.01.3

Rémunération des jeunes de moins de 18 ans

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

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de service dans l'établissement.

Article 08.01.4

Qualité de cadre

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

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

Article 08.01.5

Directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires

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

Article 08.01.6

Ancienneté

Article 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 extralégale de celui-ci.

Article 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.

Article 08.02

Salaire minimal conventionnel

Un salaire minimal conventionnel est garanti à l’ensemble des personnels relevant de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. Ce salaire minimal conventionnel est déterminé en prenant en considération l’ensemble des éléments de rémunération perçus par le salarié en contrepartie ou à l’occasion du travail au sens des dispositions légales et jurisprudentielles.

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

La détermination de ce salaire minimal conventionnel ainsi que son incidence sur les différents éléments de rémunération sont précisées en annexe au présent avenant ⁽¹⁾.

Article 08.03

Classement conventionnel

Article 08.03.1

Classement conventionnel à l’embauche

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

Article 08.03.2

Expérience professionnelle

Article 08.03.2.1

Principe

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

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

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

Article 08.03.2.2

Technicité des cadres

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

(1) Avenant n° 2009-03 du 3 avril 2009.

Article 08.04

Indemnités

Article 08.04.1

Principe

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

Article 08.05

Modalités de paiement et bulletins de salaire

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

Article 7 bis

Un accord spécifique aux bas salaires est intégré dans la CCN 51 dans le recueil 3 « Avenants à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ». Cet accord est rédigé comme suit :

« En 2009, les partenaires sociaux et la FEHAP ont signé un avenant n° 2009-03 du 3 avril 2009 qui a introduit dans la CCN 51 un salaire minimal conventionnel.

L'article 08.02 créé par cet avenant pose le principe d'un salaire minimal conventionnel dont le niveau ne peut être inférieur au Smic.

Cet avenant a prévu, en outre, un double avantage au profit des salariés :

- la prime d'ancienneté n'est pas prise en compte dans le comparatif avec le Smic ;
- la prime décentralisée de 5 % (ou 3 % en fonction du secteur d'activité) est exclue du comparatif avec le Smic, quelles que soient ses modalités d'attribution.

Néanmoins, malgré l'existence du salaire minimal conventionnel, il est convenu de mettre en place un dispositif particulier pour les premiers niveaux de rémunération.

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2014, le salaire minimal conventionnel mensuel brut des salariés est égal à 1 450 €.

Le salaire minimal conventionnel mensuel brut est mentionné sur une seule ligne du bulletin de salaire ; il comprend les éléments de rémunération suivants, sous réserve que le montant global desdits éléments ne lui soit pas supérieur :

- coefficient de référence (art. 08.01.1) ;
- compléments de rémunération (métier, diplôme, encadrement) (art. 08.01.1) ;
- avantages en nature ;
- indemnité différentielle (avenant relatif à la rénovation) (art. 9 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 portant rénovation de la CCN 51) ;
- indemnité de promotion (art. 08.03.3) ;
- indemnité différentielle de remplacement (art. 08.04.2) ;
- points ou indemnités supplémentaires dès lors que leur attribution n'est pas liée à des sujétions (art. 08.04.1) ;
- prime de vie chère (accords collectifs « Vie chère » Guadeloupe, Martinique, Guyane) ;
- valeur du point majorée de 20 % à l'île de la Réunion (accord SAPRESS) ;

- indemnité compensatrice de jour férié acquise en cas de jour férié ayant coïncidé avec un jour de travail (art. 11.0.3.2).

Pour les personnels bénéficiaires d'avantages en nature et sans remise en cause du principe rappelé à l'alinéa précédent, les avantages en nature doivent être identifiés et figurer sur une ligne spécifique du bulletin de salaire.

Article 2

La valeur du point servant au calcul des indemnités pour travail de nuit, pour travail effectué les dimanches ou jours fériés n'est pas modifiée par le présent texte. »

Article 8

Au titre IX « Congés payés », il est inséré un article 09.05 « Congés payés exceptionnels » rédigé comme suit :

« Article 09.05

Congés payés exceptionnels

Article 09.05.1

Champ d'application

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

Article 09.05.2

Durée

La durée de ces congés supplémentaires qui peut, au titre de chacun des 3 trimestres, atteindre :

- pour les personnels éducatifs : 6 jours ouvrables consécutifs ;
- pour les autres personnels : 3 jours ouvrables consécutifs,

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

Article 09.05.3

Réduction de durée

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

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

à un abattement de 1 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 15 jours par trimestre ouvrant droit à ces congés.

Article 09.05.4

Réserve

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

Article 9

Sont insérés les titres XIII et XIV rédigés comme suit :

« TITRE XIII

CONGÉS DE MALADIE, RENTES INVALIDITÉ ET CAPITAL DÉCÈS

Article 13.01

Congés de maladie

Article 13.01.1

Droits et obligations du salarié

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

1. Sauf cas de force majeure, il doit le plus rapidement possible en informer son employeur ou son représentant et dans les 2 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.

Article 13.01.2

Indemnités complémentaires

Article 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.

Article 13.01.2.2

Arrêt de travail dû à la maladie

a) Cas général

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

Elles cessent d'être servies :

- soit lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (2°) du code de la sécurité sociale ;

- soit lorsque le salarié non cadre a été absent pour maladie plus de 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 6 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 rouvrant 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.

Article 13.01.2.3

Arrêt de travail dû à une affection de longue durée

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

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

Quand les indemnités complémentaires cessent d'être servies en application de l'alinéa précédent, le salarié en cause recouvre ses droits lorsqu'à partir de la reprise du travail suivant la déchéance de ceux-ci, il a accompli au moins 6 mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement.

Article 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 que le salarié malade perçoive, compte tenu des indemnités journalières dues par la sécurité sociale, l'équivalent (hors prime décentralisée) de son salaire net entier.

Lorsque le salarié cadre est indemnisé pendant la durée fixée à l'article 13.01.2.2. *a* les indemnités complémentaires doivent être calculées de façon à assurer au cadre l'équivalent de son traitement entier pendant les 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 3 premiers jours, il sera, à l'occasion de chaque absence pour maladie, déduit de l'indemnisation complémentaire nette calculée comme indiqué ci-dessus une somme égale à 3/30 du salaire net mensuel (hors prime décentralisée) du salarié concerné.

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

Article 13.01.3

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

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

Article 13.02

Contre-visite médicale

Article 13.02.1

Visite médicale de contrôle

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

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

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

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

Article 13.02.2

Suite de la visite médicale de contrôle

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

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin de contrôle de l'employeur ou son représentant, le salarié peut faire appel dans un délai de 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 agréé ce choix. Lors de ce recours, le salarié peut se faire accompagner de son médecin traitant.

Article 13.03

Rente invalidité

Les salariés comptant au moins 12 mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement et bénéficiant d'une rente invalidité de la sécurité sociale perçoivent, de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, adhéré, une rente complémentaire qui aura pour effet de leur assurer un revenu égal :

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

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

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

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

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

Article 13.04

Capital décès

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

a) Salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 75 % de sa dernière rémunération nette annuelle ;

b) Salarié marié (ou vivant maritalement) sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 100 % de sa dernière rémunération nette annuelle ;

c) Salarié ayant des enfants ou d'autres personnes à charge : le capital versé aux ayants droit d'un salarié sans enfant ou autre personne à charge (suivant le cas : a ou b ci-dessus) et majoré – par enfant ou autre personne qu'il avait alors à charge – de 25 % de sa dernière rémunération nette annuelle, la notion d'enfant à charge et celle d'autre personne à charge doivent être entendues au sens du code de la sécurité sociale, la dernière rémunération nette annuelle étant celle des 12 mois précédant le décès (ou l'attribution de la rente) actualisé s'il y a lieu, en totalité ou en partie, en fonction de l'évolution de la valeur du point.

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

Article 13.05

Financement du régime de prévoyance

La charge correspondante est supportée :

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

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

TITRE XIV

ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES, RENTE INCAPACITÉ ET CAPITAL DÉCÈS

Article 14.01

Accidents du travail et maladies professionnelles

Article 14.01.1

Principe

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

Article 14.01.2

Absence consécutive à un accident du travail

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1. Avoir été victimes d'un accident du travail au sens des articles L. 411-1 ou L. 411-2 du code de la sécurité sociale, ledit accident du travail devant avoir un lien avec l'entreprise ;
2. Avoir droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas d'accident du travail.

Article 14.01.3

Absence consécutive à une maladie professionnelle

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

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

Article 14.01.4

Montant des indemnités complémentaires

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

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

Article 14.02

Extension

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

Article 14.03

Disposition particulière

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

Article 14.04

Rente incapacité

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

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

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

Article 14.05

Capital décès

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

Article 14.06

Financement

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

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

Article 10

Au titre XV « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée », il est inséré un article 15.02.1.6 « Licenciement pour motif économique » rédigé comme suit :

« Article 15.02.1.6

Licenciement pour motif économique

Article 15.02.1.6.1

Consultation des délégués syndicaux

L'employeur ou son représentant, après consultation des délégués syndicaux, recherchera toutes mesures susceptibles de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Article 15.02.1.6.2

Consultation des représentants du personnel

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

Article 15.02.1.6.3

Ordre des licenciements

Si les licenciements ne peuvent être évités, l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères devront prendre notamment en compte :

1. Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
2. L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
3. La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
4. Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Article 15.02.1.6.4

Priorité de réembauchage

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

Il est inséré un article 15.02.2 « Préavis » rédigé comme suit :

« Article 15.02.2

Préavis

Article 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 :

- 1 mois pour les non-cadres ;
- 2 mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous ;

- 3 mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715, qui comptent plus de 2 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 2 ans, à un préavis de :
 - 1 mois pour les non-cadres ;
 - 4 mois pour les cadres ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un préavis de :
 - 2 mois pour les non-cadres ;
 - 4 mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous ;
 - 6 mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715.

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

Article 15.02.2.2

Préavis et recherche d'un emploi

Pendant la période du préavis :

- le salarié non cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 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.

Article 15.02.2.3

Inexécution du préavis

a) Dispense d'effectuer le préavis

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

b) Inobservation du préavis par le salarié démissionnaire

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

c) Inobservation du préavis par le salarié licencié

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

d) Impossibilité d'exécuter le préavis

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

Toutefois, quand, par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le licenciement est prononcé par application du 2^e alinéa de l'article 15.02.1.4. *b* de la présente convention, le salarié recevra, dans les conditions légales et réglementaires, une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la durée du préavis auquel il a droit en fonction de son ancienneté, telle que précisée à l'article 15.02.2.1. *b* de la présente convention. »

Il est inséré un article 15.03 « Retraite » rédigé comme suit :

« Article 15.03

Retraite

Article 15.03.1

Départ à la retraite

Article 15.03.1.1

Mise à la retraite

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

Article 15.03.1.2

Départ volontaire à la retraite

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

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

Article 15.03.1.3

Préavis

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

- 3 mois pour les non-cadres ;
- 4 mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous, comptant 2 ans d'ancienneté dans l'établissement ;
- 6 mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 comptant 2 ans d'ancienneté dans l'établissement.

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

Article 15.03.2

Allocation de départ à la retraite

Article 15.03.2.1

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

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

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

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

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 15.03.2.2

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

Article 15.03.2.2.1

Principe

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés à l'article 15.03.1.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent, lors de leur départ à la retraite, 10 années au moins d'ancienneté au sens de l'article 08.01.6.

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

- de 10 à 14 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut ;
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut ;
- de 20 à 24 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut ;
- de 25 à 29 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut ;
- de 30 ans ou plus d'ancienneté : 6 mois de salaire brut.

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

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

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

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

Article 15.03.2.2.2

Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en temps de repos de fin de carrière

Les salariés pourront, soit en application d'un accord d'entreprise, soit par dispositif supplétif prévu en annexe, opter pour l'octroi de temps de repos de fin de carrière en contrepartie d'une réduction de l'allocation de départ volontaire à la retraite.

Ces temps de repos de fin de carrière ne peuvent être pris qu'au cours des 2 années précédant la date de départ à la retraite.

Les temps maximaux de repos susceptibles d'être pris à ce titre sont déterminés pour chaque salarié par la différence entre l'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 15.03.2.2 et le montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail.

Les temps de repos sont déterminés en tenant compte du montant de l'allocation calculée à la date à laquelle le salarié demande à bénéficier du présent dispositif et du salaire horaire ou journalier de référence du salarié calculé à la même date. Les salariés qui optent pour ce dispositif bénéficient d'une majoration de ce temps de repos de 10 %.

Lors de la cessation du contrat de travail pour cause de départ à la retraite, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera effectué en tenant compte des temps de repos de fin de carrière qui ont déjà été pris.

Il conviendra :

- d'identifier les temps de repos de fin de carrière qui ont été pris ;
- de valoriser les sommes versées dans le cadre du maintien de salaire lors de leur prise ;
- d'enlever la majoration de 10 % liée au dispositif.

L'indemnité versée ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail.

La demande d'utilisation de ce dispositif devra être faite auprès de l'employeur au moins 3 mois avant son effectivité et fera l'objet d'un accord écrit avec le salarié fixant le temps de repos à prendre avant le départ à la retraite ainsi que son calendrier prévisionnel de prise.

L'octroi de temps de repos de fin de carrière et la rémunération de ceux-ci par l'employeur sont indissociables de la présence du salarié jusqu'à son départ à la retraite.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre que le départ volontaire à la retraite (notamment en cas d'incapacité), le montant de la rémunération maintenue, correspondant aux temps de repos de fin de carrière déjà pris, fera l'objet d'une régularisation y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

Les modalités techniques d'application du présent article font l'objet d'une annexe au présent texte.

ANNEXE

DISPOSITIF SUPPLÉTIF RELATIF AUX TEMPS DE REPOS DE FIN DE CARRIÈRE

1. Le salarié a le droit de renoncer au bénéfice du dispositif ; une demande motivée doit être adressée à l'employeur 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend y renoncer. La renonciation au dispositif n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur.

2. L'adhésion au dispositif est formalisée dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié concerné fixant :

a) Les montants pris en compte pour l'allocation conventionnelle de départ à la retraite et l'indemnité légale de départ à la retraite ;

b) Le montant du taux horaire de référence ; il est déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus ;

Pour les salariés au forfait en jours, le document fixe le salaire journalier de référence déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.

c) Le temps de repos choisi, exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours ;

d) La majoration du repos de 10 % lié au dispositif ;

e) Les modalités d'intégration des temps de repos dans le roulement de travail ;

f) L'autorisation donnée à l'employeur de régulariser le montant des rémunérations maintenues en cas de rupture du contrat de travail autre que le départ volontaire à la retraite, y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

3. Le temps maximal de repos est exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours.

Exemple de calcul n° 1

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1^{er} janvier 2014 – salarié à temps complet ayant 30 ans d'ancienneté – salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 2 500 €.

– allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 15 000 € ;

– indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 5 000 € ;

– taux horaire de référence : $2\,500\text{ €} / 151,67 = 16,48\text{ €}$;

– temps maximal de repos $(15\,000 - 5\,000) / 16,48 + 10\% = 667,48\text{ heures}$.

Exemple de calcul n° 2

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1^{er} janvier 2014 – salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté bénéficiant des avantages individuels acquis en matière de jours fériés – salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 €.

– allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 21 000 € ;

– indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 7 000 € ;

– salaire journalier de référence : $3\,500\text{ €} \times 12 / 207 + 11 + 25 = 172,84\text{ €}$;

– temps maximal de repos $(21\,000 - 7\,000) / 172,84 + 10\% = 89,09\text{ jours}$.

Exemple de calcul n° 3

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1^{er} janvier 2014 – salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté ne bénéficiant pas des avantages individuels acquis en matière de jours fériés – salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 €.

– allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 21 000 € ;

– indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 7 000 € ;

– taux horaire de référence : $3\,500\text{ €} \times 12 / 207 + 9 + 25 = 174,27\text{ €}$;

– temps maximal de repos $(21\,000 - 7\,000) / 174,27 + 10\% = 88,37\text{ jours}$.

4. Si le salarié est empêché de prendre les repos de fin de carrière programmés en raison notamment d'une suspension du contrat de travail pour raison de santé, ces repos sont reportés à une date ultérieure. En cas de nécessités de service ne pouvant permettre d'y faire droit, les temps de repos non pris seront réintégrés dans l'allocation de départ à la retraite à verser.

5. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif pour :

- a) Le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6 ;
- b) Le calcul de la durée des congés payés ;
- c) Le calcul de la prime décentralisée.

6. Pendant ces temps de repos, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Lorsque, au cours d'un mois, du temps de repos aura été pris, il sera établi une annexe au bulletin de paie mentionnant :

- a) Le montant de la rémunération brute maintenue au titre du repos pris, soit le salaire de base correspondant au nombre d'heures prises (ou de jours pris pour les salariés au forfait en jours) majoré de la prime d'ancienneté, éventuellement de la prime de technicité, des primes et indemnités pour sujétions ;
- b) Le montant cumulé des rémunérations brutes maintenues depuis l'accès au dispositif ;
- c) Le volume cumulé des heures (ou des jours pour les salariés au forfait en jours) prises par le salarié depuis l'accès au dispositif.

7. Lors du départ à la retraite, l'allocation conventionnelle de départ à la retraite est calculée en tenant compte de l'ancienneté et du salaire moyen de référence calculé à la date de départ à la retraite ; ce montant est diminué du montant total des rémunérations brutes maintenues au titre de la prise des jours de repos hors majoration de 10 % liée au dispositif ; l'allocation versée ne peut être inférieure à l'indemnité légale de départ à la retraite visée à l'article D. 1237-1 du code du travail.

Article 15.03.3

Affiliation à une institution de retraite complémentaire

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

Le montant global de la contribution, dont les 5/9 au minimum seront à la charge de l'employeur, sera au moins égal à 8 % de la rémunération totale brute des intéressés, dans la limite d'un plafond égal à trois fois celui de la sécurité sociale.

Article 15.03.4

Cadres et agents de maîtrise

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

Article 15.03.5

Coefficients hiérarchiques

En vue de permettre la seule application des dispositions de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, des coefficients hiérarchiques sont attribués aux métiers ci-après :

Article 15.03.5.1

Coefficient hiérarchique 255

Infirmier DE ou autorisé.

Infirmier psychiatrique.

Infirmier breveté sana ⁽¹⁾.
Pupitreux, niveau III ⁽¹⁾.
Préparateur de travaux, niveau I ⁽¹⁾.

Article 15.03.5.2

Coefficient hiérarchique 272

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⁾.

Article 15.03.5.3

Coefficient hiérarchique 281

Secrétaire médical.
Responsable du secrétariat médical.
Technicien de laboratoire.
Technicien supérieur en prothésie-orthésie.
Infirmier spécialisé diplômé.
Orthophoniste.
Orthoptiste.
Masseur-kinésithérapeute.
Ergothérapeute.
Psychomotricien.
Diététicien.
Educateur petite enfance.
Animateur socio-éducatif, niveau II.
Educateur technique spécialisé.
Educateur spécialisé.
Enseignant d'activités physiques et sportives.
Conseiller en économie sociale et familiale.
Enseignant spécialisé.
Rédacteur.
Secrétaire de direction.
Comptable.
Assistant des services économiques.
Technicien.

(1) Emplois en cadre d'extinction.

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⁾.

Article 15.03.5.4

Coefficient hiérarchique 295

Préparateur en pharmacie.
Préparateur en pharmacie chef de groupe.
Responsable médico-technique B.
Formateur IFSI.
Responsable infirmier.
Responsable rééducateur.
Assistant social.
Informaticien.
Responsable logistique, niveau II.
Responsable logistique, niveau III.
Programmeur assembleur ⁽¹⁾.
Assistant social moniteur d'école ⁽¹⁾.
Dépensier ⁽¹⁾.
Programmeur d'études, niveau III ⁽¹⁾. »

Article 11

Il est inséré un titre XX « Dispositions spéciales à certains médecins, pharmaciens et biologistes » rédigé comme suit :

« TITRE XX

DISPOSITIONS SPÉCIALES À CERTAINS MÉDECINS,
PHARMACIENS ET BIOLOGISTES

Article 20.01

Domaine d'application

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

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

(1) Emplois en cadre d'extinction.

Article 20.02

Travail à plein temps et activités annexes

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

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

Article 20.03

Exclusions

Les dispositions des articles 05.04 et 05.05 “Durée” et “Conditions de travail” et 05.06 et 05.07 “Heures supplémentaires” et “Astreintes” et A.3.2, A.3.3, A.3.4.2, A.3.4.3 ne sont pas applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes – pour ce qui les concerne – visés au présent titre mais, en les lieu et place, leur sont appliquées celles des articles M 05.01 et M 05.02.

Article 20.04

Congés de perfectionnement scientifique

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

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

Article 20.05

Résiliation du contrat

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

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

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

Article 20.06

Prévoyance. – Risques professionnels

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

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

Article 20.07

Médecins assistants

Article 20.07.1

Conditions d'application

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

Article 20.07.2

Modalités d'application

Les dispositions des articles 20.03 “Exclusions”, 20.04 “Congés spéciaux”, 20.06 “Prévoyance-risques professionnels” du présent titre sont applicables – pour ce qui les concerne – aux médecins assistants visés à l'article 20.07.1 ci-dessus.

Article 20.07.3

Fin du contrat de travail

Article 20.07.3.1

Fin normale du contrat de travail

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

Article 20.07.3.2

Fin anticipée du contrat de travail

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

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

Article 20.07.3.3

Délais de prévenance de terme du contrat

L'employeur ou son représentant doit, avant l'expiration du contrat, respecter un délai de prévenance de 2 mois pour les contrats d'une durée au plus égale à 2 ans et de 4 mois au-delà.

Article 20.07.4

Rémunération

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

Article 12

Il est inséré un titre XXII « Salariés en contrat emplois-jeunes » rédigé comme suit :

« TITRE XXII

SALARIÉS EN CONTRAT EMPLOIS-JEUNES

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

Les salariés qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes sur un métier correspondant à leur qualification sont rémunérés sur la base conventionnelle prévue pour ledit métier.

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

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

Article 13

Il est inséré une annexe I « Classement des salariés par filières » rédigée comme suit ⁽¹⁾.

Article 14

Il est inséré une annexe II « Liste des emplois de cadres et de maîtrise » rédigée comme suit :

« ANNEXE II

LISTE DES EMPLOIS DE CADRES ET DE MAÎTRISE

Article A2.1

Cadres et cadres assimilés

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.

Article A2.1.1

Cadres dirigeants

Directeur général.

Directeur d'établissement.

Médecin-directeur.

Médecin chef d'établissement.

Directeur adjoint ou gestionnaire.

Article A2.1.2

Cadres administratifs et de gestion et cadres logistique

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.

(1) Voir texte annexé au présent accord.

Cadre technique.

Chef des services techniques.

Chef de service informatique N2 (gros système) ⁽¹⁾.

Chef de service informatique N2 (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⁾.

Chef programmeur ⁽¹⁾.

Article A2.1.3

Cadres médicaux

Médecin chef de service.

Pharmacien ou médecin biologiste.

Médecin spécialiste.

Médecin généraliste.

Pharmacien.

Médecin coordonnateur.

Sage-femme.

Article A2.1.4

Cadres de santé

Psychologue.

Cadre infirmier.

Cadre de l'enseignement de santé.

Cadre rééducateur.

Cadre médico-technique.

Infirmier général stagiaire ⁽¹⁾.

Article A2.1.5

Cadres sociaux et éducatifs

Cadre petite enfance.

Cadre social.

Cadre éducatif.

Cadre pédagogique.

Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres ⁽¹⁾.

Moniteur chef, chef de travaux, directeur adjoint technique ⁽¹⁾.

Educateur technique chef assimilé ⁽¹⁾. »

(1) Emplois en cadre d'extinction.

Article 15

Il est inséré une annexe III « Indemnités et primes avantages » en nature rédigée comme suit :

« ANNEXE III

INDEMNITÉS ET PRIMES AVANTAGES

Article A3.1

Prime décentralisée

Article A3.1.1

Salariés concernés

Une prime annuelle décentralisée est versée à l'ensemble des salariés des établissements appliquant la présente convention, à l'exclusion des salariés non qualifiés embauchés en contrat emplois-jeunes dont la rémunération fixe intègre d'ores et déjà cet élément ainsi que des assistants familiaux.

Article A3.1.2

Montant brut global des primes versées

Le montant brut global à répartir entre les salariés concernés est égal à 5 % de la masse des salaires bruts.

Dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient de congés trimestriels, il est égal à 3 %.

Par accord d'entreprise ou d'établissement agréé, il pourra être décidé dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés de passer de la prime de 5 % à la prime de 3 % majorée des congés supplémentaires et réciproquement.

Il y a lieu de distinguer, d'une part, la masse des salaires bruts de l'ensemble des salariés autre que celle des personnels visés au titre 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 médecins, pharmaciens, biologistes, d'une part, et les autres personnels, y compris les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires, d'autre part.

Article A3.1.3

Modalités d'attribution et de versement

Les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement par accord collectif conclu dans les conditions légales et réglementaires.

A défaut de pouvoir négocier un accord collectif dans les conditions légales et réglementaires, les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec le conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel.

A défaut de comité d'entreprise ou d'établissement ou de conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel, ces modalités doivent avoir recueilli l'accord majoritaire des salariés dans le cadre d'un référendum. Cet accord majoritaire s'entend de la majorité des salariés concernés.

Ces modalités ont une durée de vie limitée à une année civile. Toutefois, ces modalités pourront faire l'objet d'une reconduction d'une année sur l'autre, dès lors que les parties en conviennent.

Les accords visés ci-dessus ne sont pas soumis à la procédure d'agrément prévue à l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Les modalités et périodicité de versement de la prime décentralisée telles que précisées ci-dessus concernent l'ensemble des salariés, y compris les médecins, biologistes et pharmaciens. S'agissant des directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires, les modalités d'attribution et de versement sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article A3.1.4

Critère supplétif de versement de la prime

S'il n'a pas été convenu des modalités et de la périodicité de versement de la prime décentralisée dans les conditions fixées à l'article A3.1.3, le dispositif national suivant est appliqué : il est versé globalement à chaque salarié une prime annuelle de 5 % de son salaire brut (3 % dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient des congés supplémentaires) dont le critère de distribution est le non-absentéisme.

En cas d'absence, il est instauré un abattement de 1/60 de la prime annuelle par jour d'absence.

Toutefois, les 6 premiers jours d'absence intervenant au cours de 1 année civile ne donnent pas lieu à abattement.

S'il n'a pas été convenu des modalités et de la périodicité de versement de la prime décentralisée dans les conditions fixées à l'article A3.1.3, le montant du reliquat résultant de la minoration de la prime décentralisée est versé uniformément à l'ensemble des salariés n'ayant pas subi de minoration, au prorata de leur temps de travail. Il y a lieu de distinguer, d'une part, le montant du reliquat dû à l'ensemble des salariés autres que les personnels visés au titre XX de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, le montant du reliquat dû aux médecins, biologistes et pharmaciens.

Article A3.1.5

Absences n'entraînant pas abattement

Il est entendu que les absences suivantes ne donneront pas lieu à abattement :

- absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;
- périodes de congés payés ;
- absences autorisées dont bénéficient les délégués syndicaux et les représentants du personnel au titre des dispositions légales et conventionnelles ;
- absences pour congés de maternité ou d'adoption, tels que définis à l'article 12.01 de la présente convention ;
- absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles survenus ou contractés dans l'établissement ;
- absences pour accidents du trajet assimilés à des accidents du travail par la sécurité sociale ;
- périodes pendant lesquelles un salarié est maintenu ou rappelé sous les drapeaux ;
- périodes pendant lesquelles un salarié bénéficie d'un congé de formation rémunéré, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- congés de courte durée prévus aux articles 11.02, 11.03 et 11.04 de la présente convention ;

- jours de repos acquis au titre d'un dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- congé de paternité ;
- absences pour participation à un jury d'assises ;
- le temps de repos de fin de carrière prévu à l'article 15.03.2.2.2 de la présente convention.

Article A3.2

Indemnités pour travail de nuit

Article A3.2.1

Salariés assurant un service normal

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures, et ce pendant 5 heures au moins, percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

Article A3.2.2

Salariés assurant un travail effectif

Les salariés qui assurent un travail effectif (intensif ou non) durant toute la durée de la nuit percevront, en outre, une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,68 point.

Article A3.3

Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés

Les salariés fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant le dimanche ou les jours fériés, dans le cadre de la durée normale de ce travail, percevront une indemnité de sujétion spéciale égale à 12,32 points CCN 51 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 CCN 51 par heure ou fraction d'heure.

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

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche il n'y a pas de cumul de l'indemnité pour travail effectué les dimanches et de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés.

Article A3.4

Primes diverses

Article A3.4.1

Indemnités diverses

Les indemnités suivantes sont placées en cadre d'extinction à compter du 1^{er} juillet 2003.

- Pour les coursiers, une indemnité égale à la valeur d'une paire de chaussures, usage travail, par année de service ;
- Pour les cyclistes, une indemnité égale à 2 % du salaire de base ;
- Pour les ouvriers utilisant leurs outils personnels au service de l'établissement, une indemnité égale à 3 % du salaire de base perçu par ces ouvriers ;

Pour le concierge assurant la chauffe de l'établissement, et pendant la période de chauffage, une indemnité égale à 10 % 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.

Article A3.4.2

Prime d'internat

A3.4.2.1. Prime d'internat de 5 % dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés

La prime d'internat est attribuée aux personnels subissant dans le mois considéré au moins trois contraintes parmi celles énoncées ci-dessous :

- surveillance de nuit (responsabilité de surveillance nocturne) ;
- travail le dimanche ou les jours fériés ;
- travail effectué au-delà de 20 heures.

La prime d'internat sera également attribuée aux personnels ayant subi au moins trois contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les 6 derniers mois ; pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à 6 mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime d'internat est égal à 5 % du salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimal conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

A3.4.2.2. Prime d'internat de 3 % dans les autres établissements

Une prime d'internat, égale à 3 % de leur salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimal conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement, est attribuée aux personnels éducatifs subissant des sujétions d'internat, à savoir travail ou présence de nuit ou travail les dimanches et jours fériés.

Article A3.4.3

Prime pour contraintes conventionnelles particulières dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés

Une prime pour contraintes conventionnelles particulières est attribuée aux personnels subissant, dans le mois considéré, au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessous :

- trois prises de travail jour ;
- période de travail d'une durée inférieure à 3 heures ;
- amplitude de la journée de travail supérieure à 11 heures ;
- durée du repos ininterrompu entre 2 journées de travail inférieure à 12 heures.

De plus, les modifications du tableau de service intervenant au cours d'une quatorzaine équivalront 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 6 derniers mois ; pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à 6 mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime pour contraintes conventionnelles particulières est égal à 5 % du salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimal conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières est cumulable avec la prime d'internat.

Article A3.4.4

Primes fonctionnelles

Les responsables de pouponnières exerçant dans les pouponnières du secteur social bénéficient d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Les salariés exerçant des fonctions de gérant de tutelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés exerçant la fonction de secrétaire du directeur d'un établissement de plus de 100 lits ou 100 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.

Article A3.4.5

Responsabilité d'espèces

L'établissement souscrit, au bénéfice des salariés ayant la responsabilité d'espèces, une assurance spécifique.

Article A3.4.6

Personnels intervenant en milieu carcéral

Une indemnité forfaitaire est attribuée aux salariés dispensant des soins aux détenus dans les services médico-psychologiques régionaux, conformément aux dispositions du décret n° 86-02 du 14 mars 1986.

Le montant de l'indemnité est fixé à 24 points pour les salariés consacrant leur activité à temps plein à ces structures et au prorata pour les salariés à temps partiel.

Article A3.4.7

Aides-soignants et aides médico-psychologiques exerçant les fonctions d'assistant de soins en gériatrie

Les aides-soignants et aides médico-psychologiques, détenteurs d'une attestation de suivi de l'intégralité de la formation spécifique à la fonction d'assistant de soins en gériatrie et qui assurent des fonctions d'assistant de soins en gériatrie dans une unité cognitivo-comportementale, une unité d'hébergement renforcée, un pôle d'activités et de soins adaptés ou dans une équipe spécialisée pour la prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer d'un service de soins infirmiers à domicile, bénéficient d'une prime mensuelle égale à 90 € brut pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps consacré à l'exercice de la fonction d'assistant de soins en gériatrie quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein.

Article A3.5

Avantages spéciaux accordés aux concierges

Les concierges en continu habitant la loge ont droit, outre le repos hebdomadaire légal et les congés payés légaux, à un congé annuel compensateur de 15 jours (ou une indemnité équivalente).

Dans le cas d'un ménage où seul un des conjoints tient le poste de concierge, l'autre conjoint ne doit pas assurer son remplacement à la loge, sans engagement contractuel.

Article A3.6

Avantages en nature

Article A3.6.1

Nourriture

A3.6.1.1. Salariés ayant droit à deux repas gratuits par jour

Ont droit tous les jours à deux repas gratuits les salariés assurant les fonctions de :

- chefs de partie (saucier, entremétier, pâtissier) ;
- cuisiniers qualifiés ;
- cuisiniers, sous-chefs de cuisine ;
- cuisiniers, chefs de cuisine.

A3.6.1.2. Salariés ayant droit éventuellement à un ou deux repas par jour

Ont droit à la gratuité du repas pour les seuls jours où ils se trouvent, en raison de leurs horaires de travail, sur le lieu de travail aux heures du repas, les salariés assurant les fonctions de :

- garçon ou fille de cuisine ;
- tournant et éventuellement cafetier ;
- plongeur ;
- commis de cuisine ;
- boucher qualifié ;
- charcutier qualifié.

A3.6.1.3. Salariés du secteur de l'enfance inadaptée

Lorsqu'ils sont chargés d'assurer une action éducative en prenant leurs repas à la table des enfants, les salariés énumérés ci-après bénéficient de la gratuité de ces repas :

- les salariés visés à l'annexe de V de la convention ;
- les AMP 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.

Article A3.6.2

Logement

A3.6.2.1. Concierge

Le concierge est logé, chauffé et éclairé gratuitement.

A3.6.2.2. Instituteurs et enseignants spécialisés

Les instituteurs et les enseignants spécialisés visés à la présente convention ont droit au logement gratuit.

En cas d'impossibilité de leur fournir le logement gratuit auquel ils ont droit, ils percevront une indemnité égale à 30 points.

Article A3.7

Indemnités compensatrices de frais de déplacement

Les indemnités compensatrices de frais allouées pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

Article A3.7.1

Indemnités pour frais de repas et de découcher

A3.7.1.1. Taux des indemnités

- 1 repas (de midi ou du soir) : 2,5 points ;
- 1 découcher (chambre + petit déjeuner) : 5 points.

A3.7.1.2. Conditions d'attribution

Pour l'application des dispositions de l'article A3.7.1.1 ci-dessus, les heures d'absence ci-après sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
- entre 0 heure et 5 heures pour le découcher.

Article A3.7.2

Indemnités pour frais de transport

A3.7.2.1. Transport par chemin de fer

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

- tarif 1^{re} classe SNCF : cadres ;
- tarif 2^e classe SNCF : autres personnels.

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

A3.7.2.2. Utilisation d'une voiture personnelle ⁽¹⁾

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité par kilomètre parcouru aux taux ci-après :

- 5 CV et moins : 0,60 € ;
- 6 CV et plus : 0,72 €.

Dans ce cas, les salariés doivent avoir souscrit une police d'assurance couvrant le risque d'utilisation professionnelle de leur véhicule et ne peuvent prétendre à une indemnité de l'employeur ou son représentant pour tout dommage subi ou responsabilité encourue à ce titre.

Les salariés ci-dessus visés ont droit – en sus des indemnités kilométriques qui leur sont versées par application du 2^e ou du 3^e alinéa du présent article – à une indemnité complémentaire qui leur sera versée mensuellement aux deux conditions ci-après :

- ne pas s'être vu proposer par l'employeur ou son représentant une voiture de service ;
- avoir parcouru dans le mois, avec sa voiture personnelle, au moins 1 500 kilomètres.

Le taux de l'indemnité susvisée est fixé, quelle que soit la puissance de la voiture personnelle utilisée, à 152,06 €.

A3.7.2.3. Utilisation d'un bicycle à moteur ⁽¹⁾

Les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique au taux de 0,17 € par kilomètre parcouru.

(1) Taux applicable au 1^{er} juillet 2013.

A3.7.2.4. Révision

Le montant des différentes indemnités visées aux articles A3.7.2.2 et A3.7.2.3 ci-dessus sera révisé deux fois par an, les révisions prenant effet au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année.

L'évolution des taux desdites indemnités sera identique à celle de l'indice INSEE « Services d'utilisation des véhicules privés » au cours des 6 mois (dont les indices sont connus) précédant chacun des réajustements.

Article A3.8

Remboursement des titres de transport

Le remboursement par l'employeur ou son représentant des titres de transport doit être effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article A3.9

Allocation de transport aux salariés handicapés en Ile-de-France

Par dérogation à l'article A3.8 ci-dessus, l'obligation d'utiliser – pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail – des moyens de transports publics de voyageurs n'est pas exigée des salariés qui, du fait de leur handicap, sont dans l'incapacité, 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 % des 11/12 du prix de la carte orange mensuelle en 2^e classe qu'ils devraient acheter pour effectuer le trajet de leur résidence habituelle à leur lieu de travail dans le temps le plus court si l'usage des transports publics de voyageurs leur était possible. »

Article 16

Annexe V. – Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié

Sont insérés les articles A5.2.06 et A5.2.07 rédigés comme suit :

« Article A5.2.06

Salaires

Les personnels relevant de la présente annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles A5.2.01 à A5.2.05 inclus ci-dessus, perçoivent des salaires :

- assurés par l'établissement de recrutement, pendant la période précédant l'entrée effective en formation, et pendant toute la durée normale du cycle de formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi ;
- calculés comme il est précisé à l'article A5.4.1 de la présente annexe.

Article A5.2.07

Primes et indemnités

Les émoluments établis conformément aux dispositions de l'article A5.2.06 ci-dessus, complété par l'article A5.4.1, sont majorés, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité :

- de la prime d'internat de 5 % dont les conditions d'attribution sont précisées à l'article A3.4.2 de l'annexe 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 III à la présente convention. »

Il est inséré un article A5.3.4 rédigé comme suit :

« Article A5.3.4

Emoluments et primes

Les émoluments des salariés relevant de l'article A5.3, établis conformément aux dispositions de l'article A5.4.1, sont majorés, à l'exclusion de toute autre prime et indemnité :

- de la prime d'internat de 5 % dont les conditions d'attribution sont précisées à l'article A3.4.2 de l'annexe 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 III à la présente convention. »

Il est inséré un article A5.4 rédigé comme suit :

« Article A5.4

Emoluments et primes

Article A5.4.1

Emoluments

A5.4.1.1. Elèves aides médico-psychologiques

Les salariés recrutés par application de l'article A5.2.02.1 sont – de leur recrutement à l'obtention du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique – placés en position salariale en qualité d'élèves aides médico-psychologiques.

En cette qualité, ils sont classés au coefficient de référence 284.

A5.4.1.2. Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi n'ayant pas encore subi avec succès les épreuves de sélection et candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi n'ayant pas encore subi avec succès les épreuves de sélection : ils sont classés au coefficient de référence 284.

A5.4.1.3. Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi ayant subi avec succès les épreuves de sélection et candidat élève moniteur-éducateur (formation directe) : ils sont classés, jusqu'à leur entrée effective en formation, au coefficient de référence 289.

A5.4.1.4. Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi ayant subi avec succès les épreuves de sélection et candidat élève éducateur spécialisé (formation directe) : ils sont classés, jusqu'à leur entrée effective en formation, au coefficient de référence 289.

A5.4.1.5. Moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi : il perçoit un salaire mensuel correspondant au coefficient de référence 297.

A5.4.1.6. Educateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi : il perçoit un salaire mensuel correspondant au coefficient de référence 330.

Article A5.4.2

Tableau récapitulatif

EMPLOI	COEFFICIENT DE RÉFÉRENCE
Candidats aux fonctions d'AMP : Toutes étapes confondues : – élève AMP	284
Candidats aux fonctions de moniteur-éducateur : Avant succès aux épreuves de sélection : – candidat moniteur-éducateur en FCE ou SE	284
Après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en formation :	
– candidat moniteur-éducateur en FCE ou SE	289
– candidat élève moniteur-éducateur (FD)	289
A partir de l'entrée effective en formation : – moniteur-éducateur en FCE ou SE	297
Candidats aux fonctions d'éducateur spécialisé : Avant succès aux épreuves de sélection : – candidat éducateur spécialisé en FCE ou SE	284
Après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en formation :	
– candidat éducateur spécialisé en FCE ou SE	289
– candidat élève éducateur spécialisé (FD)	289
A partir de l'entrée effective en formation : – éducateur spécialisé en FCE ou SE	330
Abréviations : FCE ou SE : formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi. FD : 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 17

Il est inséré une annexe VII « Transfert total ou partiel d'établissement » rédigée comme suit :

« ANNEXE VII

TRANSFERT TOTAL OU PARTIEL D'ÉTABLISSEMENT

Article A7.1

Objet

La présente annexe a pour objet de préciser les dispositions particulières applicables – en sus des dispositions générales de la convention collective du 31 octobre 1951 et de ses annexes – aux personnels travaillant dans un établissement du secteur de l'enfance inadaptée, relevant de ladite convention et participant à un transfert d'établissement total ou partiel, périodique ou occasionnel, organisé dans le cadre de la réglementation en vigueur (arrêté du 4 juillet 1966).

Article A7.2

Régime de fonctionnement

Lors d'un transfert, le régime de fonctionnement est toujours celui de l'internat, ce qui peut impliquer pour certains agents le droit, pendant le transfert, à la prime d'internat.

Article A7.3

Prime journalière forfaitaire de « transfert »

Pour compenser la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors de leur domicile, les personnels salariés relevant de la présente annexe bénéficient d'une prime forfaitaire de « transfert » fixée à la valeur de 4 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.

Article A7.4

Prime forfaitaire de « responsabilités exceptionnelles » et d'astreinte

En plus de la prime prévue à l'article précédent et, s'il y a lieu, par dérogation aux dispositions de l'article 08.03.2 de la convention, une prime forfaitaire de « responsabilités exceptionnelles » et d'astreinte est attribuée par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert :

- à la personne appelée, par délégation du directeur de l'établissement, à exercer la direction de fait du transfert ;
- à la personne appelée à assumer la responsabilité des soins infirmiers.

Le montant de cette prime journalière qui varie selon l'importance du transfert est fixé comme suit :

- un, deux ou trois groupes d'enfants, adolescents ou adultes : 1,5 point ;
- plus de trois groupes : 2 points.

La notion de groupe retenue étant celle en vigueur dans l'établissement.

Article A7.5

Logement

Le logement des salariés participant à un transfert est assuré dans des conditions convenables par l'établissement.

Tout employé autorisé à se loger par ses propres moyens perçoit une indemnité calculée par référence au taux fixé à l'article A4.2.1. c de l'annexe IV à la convention.

Article A7.6

Équipements en matériel et vestimentaires

Lorsque les personnels sont appelés à exercer des activités spécifiques au transfert, les équipements en matériel et vestimentaires nécessaires sont mis, pour l'exercice de leur service, à leur disposition par l'établissement.

Article A7.7

Transport

Le transport aller et retour des salariés – de l'établissement au lieu de transfert – est assuré par l'établissement.

En cas de déplacement individuel autorisé par utilité de service, le remboursement des frais de déplacement pour l'aller et le retour sera effectué conformément aux dispositions de l'article A3.7 de l'annexe III à la convention.

Article A7.8

Utilisation de voiture personnelle

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

Article A7.9

Information préalable des salariés

L'information préalable des salariés sera effectuée sauf cas d'extrême nécessité au moins 1 mois à l'avance.

Le règlement de chaque établissement devra obligatoirement comporter toutes les indications utiles afférentes aux obligations et modalités pratiques de participation des salariés aux transferts, et en particulier pour les salariées mères de famille ayant des enfants en bas âge. »

Article 18

Il est inséré une annexe X « Assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés ⁽¹⁾ » rédigée comme suit :

« ANNEXE X

ASSISTANTS FAMILIAUX DES SERVICES DE PLACEMENTS FAMILIAUX SPÉCIALISÉS

Les présentes dispositions concernent les assistants familiaux employés par des établissements ou services de placements familiaux spécialisés, autonomes ou non, prévus par le décret n° 56-284 du 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 7 juillet 1957, article 71, 2^e alinéa).

L'assistant familial peut accueillir des jeunes majeurs de moins de 21 ans (art. L. 421-2 nouveau du code de l'action sociale et des familles) (loi du 27 juin 2005).

Article A10.01

Champ d'application

Ne peuvent être employées par des centres de placements familiaux spécialisés en qualité d'assistant familial que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par le code de l'action sociale et des familles, notamment en matière d'agrément.

Article A10.02

Contrat d'accueil

Un contrat d'accueil ou de placement est signé par l'employeur, d'une part, l'assistant familial, d'autre part.

Les mentions obligatoires du contrat d'accueil sont celles prévues par le code de l'action sociale et des familles.

Ce contrat est porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.

(1) Pour la totalité de la présente annexe, par « enfant » il convient d'entendre « enfant, adolescent ou jeune majeur » handicapé ou inadapté, confié à l'établissement auquel est rattaché le service de placement familial spécialisé.

Ce contrat est distinct du contrat de travail.

Article A10.03

Recrutement

L'assistant familial est un salarié du service de placement familial spécialisé.

Les dispositions concernant les modes, conditions de recrutement et période d'essai sont celles prévues au titre IV de la présente convention, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la présente annexe.

Article A10.04

Contrat de travail

L'agrément de l'assistant familial, prévu dans le code de l'action sociale et des familles, est un élément essentiel pour la validité du contrat de travail. Ce dernier doit tenir compte de l'attestation d'agrément qui comprend la date du début d'agrément ou du renouvellement, le nombre maximal d'enfants pouvant être gardés simultanément, le (ou les) type(s) d'accueil retenu(s).

Le retrait ou le non-renouvellement d'agrément rompt le contrat de travail. Il est fait application dans ce cas de l'article A10.12 de la présente convention.

Article A10.05

Participation aux réunions et formations

La participation à certaines réunions institutionnelles fixées par la direction, les liaisons avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire du centre de placement familial font partie des obligations de service de l'assistant familial.

Les assistants familiaux sont soumis aux obligations de formation inscrites dans le code de l'action sociale et des familles.

Article A10.06

Rémunération

La rémunération mensuelle de l'assistant familial est composée comme suit :

- une part correspondant à la fonction globale d'accueil : 50 fois le Smic horaire par mois ;
- une part correspondant à l'accueil de chaque enfant : 70 fois le Smic horaire par mois et par enfant,

à l'exclusion de tout élément de rémunération conventionnel.

Dispositions transitoires :

Lorsqu'un assistant familial accueille de façon continue plus de 3 enfants au 1^{er} juin 2006, la rémunération mensuelle qu'il perçoit ne peut être inférieure à 84,5 fois le salaire minimal de croissance pour chacun des enfants accueillis au-delà du troisième enfant, jusqu'à la fin du contrat d'accueil les concernant.

Soit, à titre d'exemple, pour 4 enfants accueillis au 1^{er} juin 2006, une rémunération mensuelle égale à : 50 fois le Smic horaire + (70 fois le Smic horaire × 3) + 84,5 fois le Smic horaire, soit 344,5 fois le Smic horaire.

Ces dispositions transitoires cessent de s'appliquer pour les contrats d'accueil conclus à compter du 1^{er} juin 2006.

La rémunération des assistants familiaux est majorée dans le cas où des contraintes réelles dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînées par l'état de santé de l'enfant pèsent sur eux : cette majoration ne peut être inférieure à 15,5 fois le Smic horaire par mois par enfant accueilli.

Article A10.07

Congés payés

En matière de congés payés, s'appliquent les articles 09.02.1, 09.04, 09.02.2 et 09.02.3 de la présente convention.

Ce congé annuel doit être pris par l'assistant familial afin de permettre à la famille d'accueil de se retrouver entre ses seuls membres pendant 5 semaines par an.

A titre exceptionnel, à la demande écrite de l'assistant familial et de son conjoint et avec l'accord de l'employeur, l'enfant pourra être maintenu dans la famille d'accueil durant les congés annuels de l'assistant familial. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de congés payés sera égale à 1,5/10 des salaires versés au cours des 12 derniers mois.

Cette situation exceptionnelle ne pourra se reproduire 2 années consécutives.

Article A10.08

Jours fériés. – Congés pour événements familiaux

Les dispositions conventionnelles applicables pour le 1^{er} Mai et les autres jours fériés sont celles fixées aux articles 11.01.1, 11.01.2, 11.01.3.1, 11.01.3.2 et 11.01.3.3 de la présente convention. Leur sont également applicables les dispositions de l'article 11.03 relatives aux congés pour événements familiaux.

Article A10.09

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire de l'assistant familial est de 1 jour ; dans la mesure du possible, ce repos est pris.

Si l'assistant familial continue à assurer la garde de l'enfant placé pendant le repos hebdomadaire fixé ci-dessus, il percevra, par dérogation à l'article A10.06, une indemnité fixée forfaitairement à 10 points par repos hebdomadaire non pris.

Au cours de chaque trimestre civil, 3 repos hebdomadaires au moins devront être pris par l'assistant familial. Ces 3 jours comprendront au minimum 1 dimanche. Si ces 3 jours ne sont pas consécutifs, ils devront comprendre au moins 2 dimanches.

Article A10.10

Absence de l'enfant

Lorsqu'un enfant placé est absent, l'assistant familial continue à percevoir la même rémunération pendant la période définie au contrat d'accueil.

Article A10.11

Indemnité d'attente

Lorsque l'employeur est momentanément en mesure de ne confier aucun enfant à un assistant familial, celui-ci a droit à une indemnité journalière d'attente sous réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximal convenu avec lui et conformément à son agrément.

Cette indemnité d'attente est égale à 2,8 fois le Smic horaire par jour.

Cette disposition n'est applicable qu'aux assistants familiaux qui justifient d'une ancienneté de 3 mois au moins au service de l'employeur.

Si l'employeur n'a pas confié pendant 4 mois consécutifs d'enfant à un assistant familial, il est tenu soit de recommencer à lui verser la totalité de son salaire à l'issue de cette période, soit de lui adresser la lettre recommandée de licenciement.

L'employeur ne peut toutefois adresser cette lettre qu'après avoir convoqué par écrit et reçu l'assistant familial à un entretien au cours duquel il lui indique le motif pour lequel il ne lui confie plus d'enfants.

L'employeur est, en outre, tenu d'indiquer ce motif dans la lettre de licenciement.

Article A10.12

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre qu'une faute grave, il sera fait application du titre XV. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois ou, si elle lui est plus favorable, la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des 6 meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

Article A10.13

Indemnité d'entretien

L'indemnité d'entretien est fixée par jour et par enfant placé à 3,5 fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail.

Les fournitures, dont la nature est précisée dans le contrat d'accueil, sont prises en charge par l'établissement ou le service.

Article A10.14

Arrêt de travail

Lorsque, en raison de la maladie de l'assistant familial, celui-ci et la famille d'accueil ne peuvent plus assurer la garde de l'enfant (ou des enfants) confié(s), il sera fait application du titre XIII au vu du certificat d'arrêt de travail. La garde de l'enfant est alors assumée par l'établissement.

Article A10.15

Mandats

Les titres II et III de la présente convention sont applicables aux assistants familiaux concernés par la présente annexe.

Article A10.16

Situations individuelles plus favorables

La présente annexe ne peut porter atteinte à des situations individuelles plus favorables. »

Article 19

Les dispositions des articles 7 à 12 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 sont restaurées comme suit :

« Article 7

Modalités d'application

Les personnels en place à la date d'application du présent avenant sont reclassés dans les conditions fixées en annexe au présent avenant, ledit reclassement étant effectué sur la base de la situation réelle des salariés à la date d'application de l'avenant fixée à l'article 16.

Toutefois, ce reclassement s'effectue suivant les modalités ci-dessous :

- au 1^{er} juillet 2003, chaque salarié est reclassé avec un coefficient provisoire d'une durée de 1 an, auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les compléments encadrement, diplôme et métier, la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière pour moitié. Ce reclassement

provisoire assure à chaque salarié une rémunération au moins égale à la moyenne de la somme de la rémunération actuelle et de la rémunération de reclassement.

Cependant, les salariés bénéficiant au 1^{er} juillet 2003 d'une indemnité différentielle sont reclassés définitivement à cette même date ;

- au 1^{er} juillet 2004, chaque salarié bénéficiant d'un coefficient provisoire est reclassé définitivement au coefficient de son regroupement de métier avec le cas échéant les compléments encadrement, diplôme et métier, auxquels s'ajoutent s'il y a lieu la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière en totalité ;
- s'agissant des médecins, pharmaciens et biologistes, le montant de la prime décentralisée est égal à 2,5 % à compter du 1^{er} juillet 2003 et à 5 % à compter du 1^{er} juillet 2004.

Des tableaux de ce reclassement sont annexés au présent avenant permettant le reclassement de chaque salarié quelle que soit sa position salariale dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951 actuelle.

Lorsque les salariés sont maintenus provisoirement dans un échelon au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, alors qu'ils auraient dû être classés à l'échelon supérieur, leur reclassement s'effectue après les avoir positionnés à l'échelon supérieur qui aurait dû être le leur s'ils n'avaient pas été maintenus provisoirement dans un échelon inférieur.

Pour les salariés cadres bénéficiant de points au titre de l'ancienneté et/ou de la technicité, conformément aux règles de promotion prévues à l'article 08.02.2 ancien, il est procédé à une conversion de ces points (ancienneté et technicité) en pourcentage d'ancienneté et/ou de majoration spécifique, en divisant lesdits points par le coefficient des salariés avant reclassement.

Article 8

Indemnité de carrière

Il est créé une indemnité de carrière qui a pour objet de garantir, si nécessaire, à chaque salarié, pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir, sur la base d'une carrière théorique de 40 ans, une rémunération égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel.

Ce mécanisme a pour effet de compenser, pour les personnels en place au moment du reclassement, les effets d'une répartition différente de la même masse salariale sur la carrière.

Cette indemnité de carrière présente les caractères suivants :

- elle est fixée en points ;
- elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière ;
- en cas de promotion, l'incidence de celle-ci réduit d'autant le montant de l'indemnité de carrière ;
- le salarié en conserve le bénéfice dans l'hypothèse d'exercice dans différents établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Le montant de l'indemnité de carrière est déterminé sur la base d'un temps complet dans une annexe au présent avenant pour chaque emploi, chaque grille indiciaire ou coefficient en tenant compte de l'ancienneté.

Elle est réduite à due proportion pour les temps partiels.

Elle est donc fixée au niveau national pour l'ensemble des salariés en tenant compte de leur positionnement dans les grilles de rémunération au jour de l'application du présent avenant.

Son montant a été déterminé en comparant les déroulements de carrière respectifs dans l'ancien et le nouveau dispositif.

Pour cette comparaison, ont été pris en compte dans l'ancien dispositif les éléments suivants :

- le salaire indiciaire intégrant l'indemnité de solidarité ;
- les primes, indemnités et bonifications indiciaires inhérentes à certains emplois ;
- pour les cadres administratifs de gestion et de direction, le coefficient de base majoré de la technicité et de l'ancienneté et des points de majoration forfaitaire ;
- pour les médecins, pharmaciens, biologistes, l'indemnité mensuelle brute de 2 400 € prévue par l'avenant n° 2001-02 ;
- pour les sages-femmes, la prime indiciaire mensuelle de 35 points prévue par l'avenant n° 2001-01 ;
- l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21 %, quel que soit le secteur ;
- la prime d'assiduité et de ponctualité de 7,5 % pour les salariés bénéficiaires.

De ce salaire, sont extraits 5 %, soit un montant égal à la prime décentralisée.

Dans le nouveau dispositif, ont été pris en compte les éléments suivants :

- le coefficient de référence ;
- les compléments de rémunération liés à l'exercice de fonctions d'encadrement, à la possession de diplôme de spécialisation ou au métier lui-même ;
- la prime d'ancienneté de 1 % par an, limitée à 30 % ;
- pour les personnels cadres, la majoration spécifique de 1 % par an, limitée à 20 %.

Cette comparaison s'effectue à compter de la date d'application du présent avenant, en tenant compte de la totalité des années restant à parcourir jusqu'au terme de la carrière complète de 40 ans.

Le montant ainsi déterminé est lissé et ramené à une base moyenne mensuelle.

Article 9

Indemnité différentielle

L'indemnité différentielle a pour objet d'assurer, si nécessaire, à chaque salarié au moment de son reclassement un niveau de rémunération équivalant à celui dont il bénéficiait antérieurement dès lors que ce résultat ne serait pas atteint en tenant compte des nouveaux éléments de rémunération et de l'indemnité de carrière.

Cette indemnité différentielle présente les caractères suivants :

- elle est fixée en euros courants ;
- elle est versée mensuellement ;
- elle se résorbe au fur et à mesure des augmentations générales et individuelles et disparaît dès lors que celles-ci portent le niveau de rémunération à hauteur de celui dont les personnels bénéficiaient sur les bases de l'ancien dispositif.

Le montant de l'indemnité différentielle doit être déterminé en comparant la rémunération conventionnelle acquise le dernier mois complet précédant l'application du nouveau dispositif de rémunération et la rémunération due en application du présent avenant.

Cette comparaison doit être effectuée en tenant compte, d'une part, des mêmes éléments que ceux ayant servi à la détermination de l'indemnité de carrière, et d'autre part, de l'indemnité de carrière.

Elle est donc fixée au niveau national pour l'ensemble des salariés en tenant compte de leur positionnement dans les grilles de rémunération au jour de l'application du présent avenant fixé à l'article 16.

Article 10

Situation particulière

La prime décentralisée ne peut se cumuler avec aucune autre prime conventionnelle ou contractuelle ayant le même objet.

Article 11

Intégration de l'indemnité de solidarité

L'indemnité de solidarité instaurée dans le cadre de la réduction du temps de travail (avenants n° 99-01 du 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.

Article 12

Neutralisation de l'ancienneté

A compter de la date d'application du présent avenant fixée à l'article 16, les mesures conventionnelles relatives à la neutralisation de l'ancienneté sont supprimées.

Sont concernés les salariés dont l'application de la neutralisation est en cours ainsi que les salariés qui n'ont pas encore fait l'objet de son application.

Lors du reclassement d'un salarié au titre du présent avenant, l'échelon ou le pourcentage d'ancienneté pris en compte est celui auquel il aurait accédé sans la neutralisation de l'ancienneté.

En outre, dans cet échelon ou ce pourcentage d'ancienneté, l'ancienneté est majorée pour les salariés concernés de leur période réelle de neutralisation. »

A compter de la date d'application du présent avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, il est mis fin aux dispositions prévues à l'article 3 de l'avenant n° 2001-03 du 20 février 2001.

Les articles 14 et 15 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 relatif au comité de suivi et au financement dudit avenant sont supprimés et l'article 16 est restauré et renuméroté en conséquence.

« Article 14

Date d'application

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, au 1^{er} 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 II à la convention collective, celles-ci ne prendront effet qu'après accord de l'AGIRC. »

Article 20

Date d'application

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Il est expressément prévu que les dispositions relatives à la prime d'ancienneté et au complément technicité des cadres visées à l'article 7 du présent avenant n'entreront en vigueur au 1^{er} novembre 2014, que si leurs modalités d'application et notamment celles relatives aux salariés présents au 1^{er} novembre 2014 ont été définies par avenant au plus tard le 1^{er} mai 2014.

Il est expressément convenu que son entrée en vigueur est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains, du secteur social et médico-social et, pour d'autres, du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

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 4 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEHAP ;
SNALESS.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;
FSS CFTC ;
FFSAS CFE-CGC.

ANNEXES

A1 ANNEXE I Classement des salariés par filières

Filière soignante

Regroupement de métiers : Agent des services de soins

Agent de soins

Brancardier

Agent d'amphithéâtre

Regroupement de métiers : Auxiliaire de soins

Aide-soignant

Auxiliaire de puériculture

Regroupement de métiers : Secrétaire médical

Secrétaire médical

Responsable du secrétariat médical

Regroupement de métiers : Assistant médico-technique A

Préparateur en pharmacie

Préparateur en pharmacie chef de groupe

Regroupement de métiers : Assistant médico-technique B

Manipulateur d'électro-radiologie médicale

Technicien de laboratoire

Technicien supérieur en prothèse-orthèse

Responsable médico-technique B

Regroupement de métiers : Infirmier

Infirmier D.E. ou autorisé

Infirmier psychiatrique

Infirmier spécialisé diplômé

Formateur IFSI

Responsable infirmier

Regroupement de métiers : Rééducateur

Orthophoniste

Orthoptiste

Masseur-Kinésithérapeute

Ergothérapeute

Psychomotricien

Diététicien

Pédicure - Podologue

Responsable rééducateur

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

Filière éducative et sociale

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

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

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

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

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

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

Regroupement de métiers : Technicien petite enfance
Educateur petite enfance

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

Regroupement de métiers : Enseignant spécialisé
Enseignant spécialisé

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

Filière Administrative

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

Regroupement de métiers : Technicien administratif
Technicien administratif

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

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

Filière logistique

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

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

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

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

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

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

Filière Médicale

Regroupement de métiers : Cadres médicaux
 Sage-femme
 Médecin généraliste
 Pharmacien
 Médecin spécialiste
 Médecin ou pharmacien biologiste
 Médecin chef de service
 Médecin coordonnateur
 Médecin chef d'établissement
 Médecin directeur

Directeur général, directeur, directeur-adjoint, gestionnaire

Emplois en cadre d'extinction

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

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

ANNEXE N°I

CLASSEMENT DES SALARIES PAR FILIERES

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

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

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

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

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

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

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

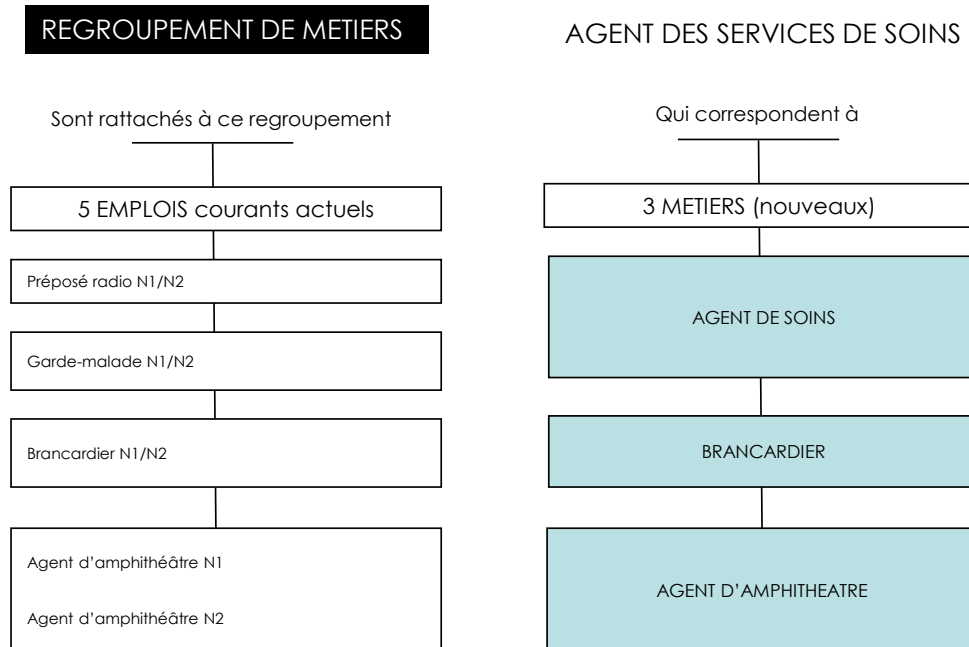
Tous les métiers qualifiés ci-après définis peuvent être exercés par les salariés ayant obtenu les titres, diplômes ou certificats requis par le biais de la validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

A1.1 - CLASSEMENT DES SALARIES PAR FILIERES

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.1



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 306

Filière : Soignante - Regroupement 1.1

AGENT DE SOINS

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Préposé radio.....			43
Garde malade.....			

Définition du métier

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

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.1

BRANCARDIER

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES DE SOINS

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

Définition du métier

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.1

AGENT D'AMPHITHEATRE

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Agent d'amphithéâtre N1.....			34
Agent d'amphithéâtre N2.....			44

Définition du métier

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

Dispositions spécifiques

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

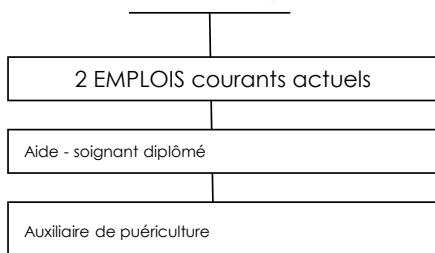
Filière : Soignante - Regroupement 1.2

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.2

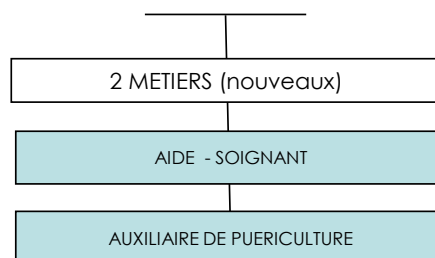
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



AUXILIAIRE DE SOINS

Qui correspondent à



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 351

Filière : Soignante - Regroupement 1.2

AIDE - SOIGNANT

Coef. Réf. 351

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE DE SOINS

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.2

AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

Coef. Réf. 351

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE DE SOINS

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

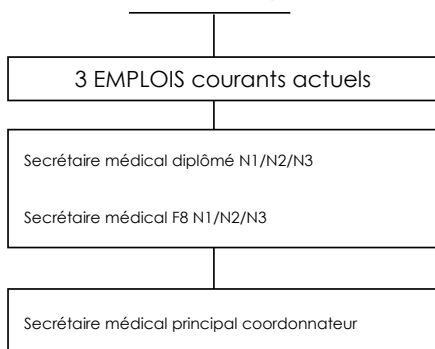
Filière : Soignante - Regroupement 1.3

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.3

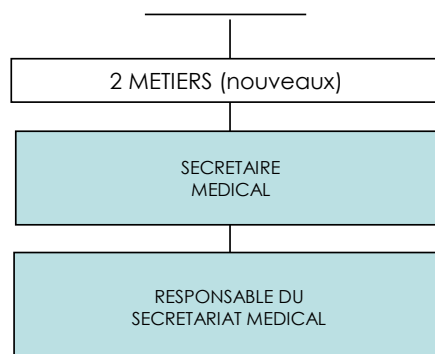
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



SECRETAIRE MEDICAL

Qui correspondent à



Critères de regroupement

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

Il est titulaire des diplômes requis pour exercer cette spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE 376

SECRETAIRE MEDICAL

Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT

SECRETAIRE MEDICAL

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Secrétaire médical diplômé.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Secrétaire médical F8.....	<input type="text"/>	20	<input type="text"/>

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

Le secrétaire médical est titulaire :

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

Dispositions spécifiques

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

RESPONSABLE DU SECRETARIAT MEDICAL

Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT

SECRETAIRE MEDICAL

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

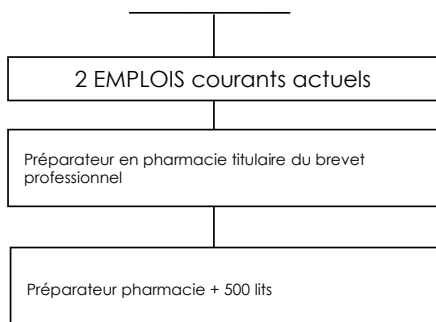
Filière : Soignante - Regroupement 1.4

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.4

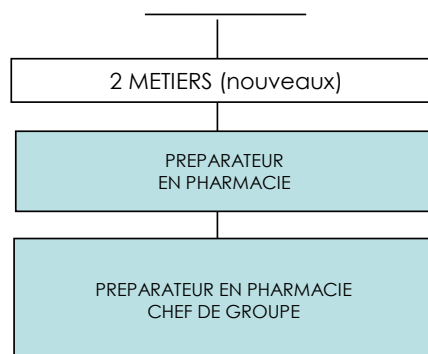
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A

Qui correspondent à



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 432

Filière : Soignante - Regroupement 1.4

PREPARATEUR EN PHARMACIE

Coef. Réf. 432

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A

Préparateur en pharmacie titulaire
du brevet professionnel.....

Complément
encadrement

Complément
diplôme

Complément
métier

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.4

PREPARATEUR EN PHARMACIE CHEF DE GROUPE

Coef. Réf. 432

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

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

Dispositions spécifiques

Le préparateur en pharmacie chef de groupe bénéficie :

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

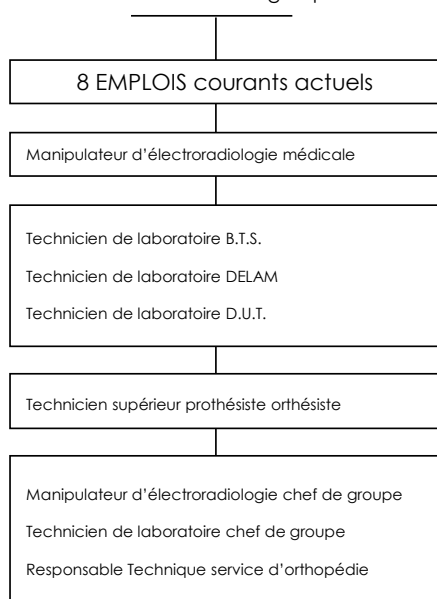
Filière : Soignante - Regroupement 1.5

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.5

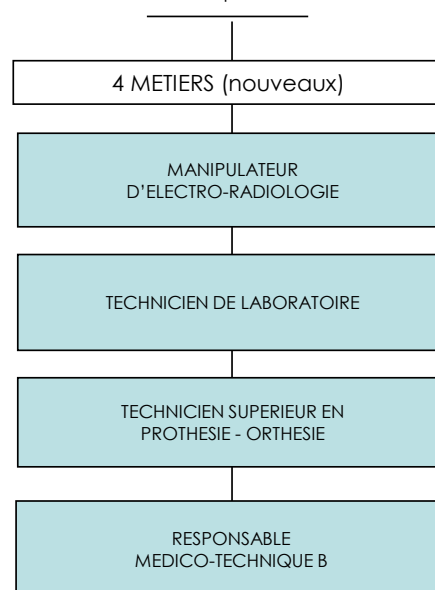
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

Qui correspondent à



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 477

Filière : Soignante - Regroupement 1.5

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

REGROUPEMENT**ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B**Manipulateur d'électro-radiologie
médicale.....Complément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier**Définition du métier**

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

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.5

TECHNICIEN DE LABORATOIRE

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.5

TECHNICIEN SUPERIEUR EN PROTHESIE-ORTHESIE

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

Technicien supérieur prothésiste
orthésiste.....Complément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

10

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.5

RESPONSABLE MEDICO-TECHNIQUE B

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

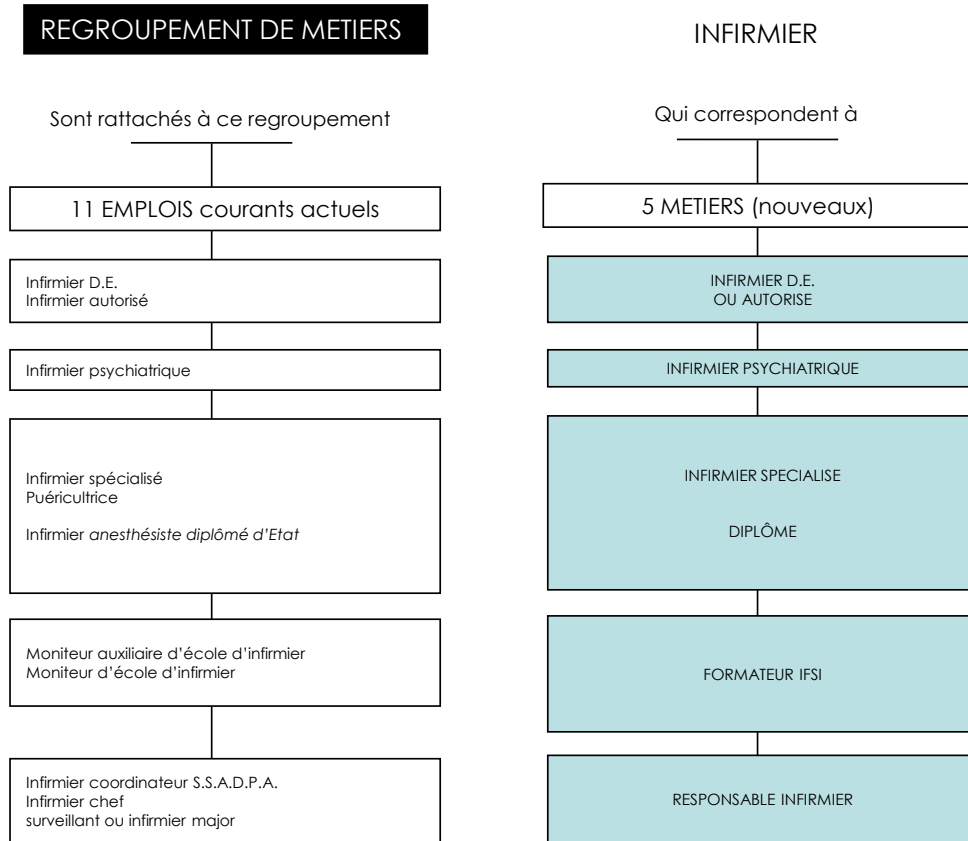
Le responsable médico-technique a sous ses ordres au moins 3 assistants médico-techniques E.T.P.

Dispositions spécifiques

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

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.6



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 477

INFIRMIER D.E. OU AUTORISE

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

INFIRMIER

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

INFIRMIER PSYCHIATRIQUE

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

INFIRMIER

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

INFIRMIER SPECIALISE DIPLÔME

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

INFIRMIER

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

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

FORMATEUR IFSI

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

INFIRMIER

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

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

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

RESPONSABLE INFIRMIER

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

INFIRMIER

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

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

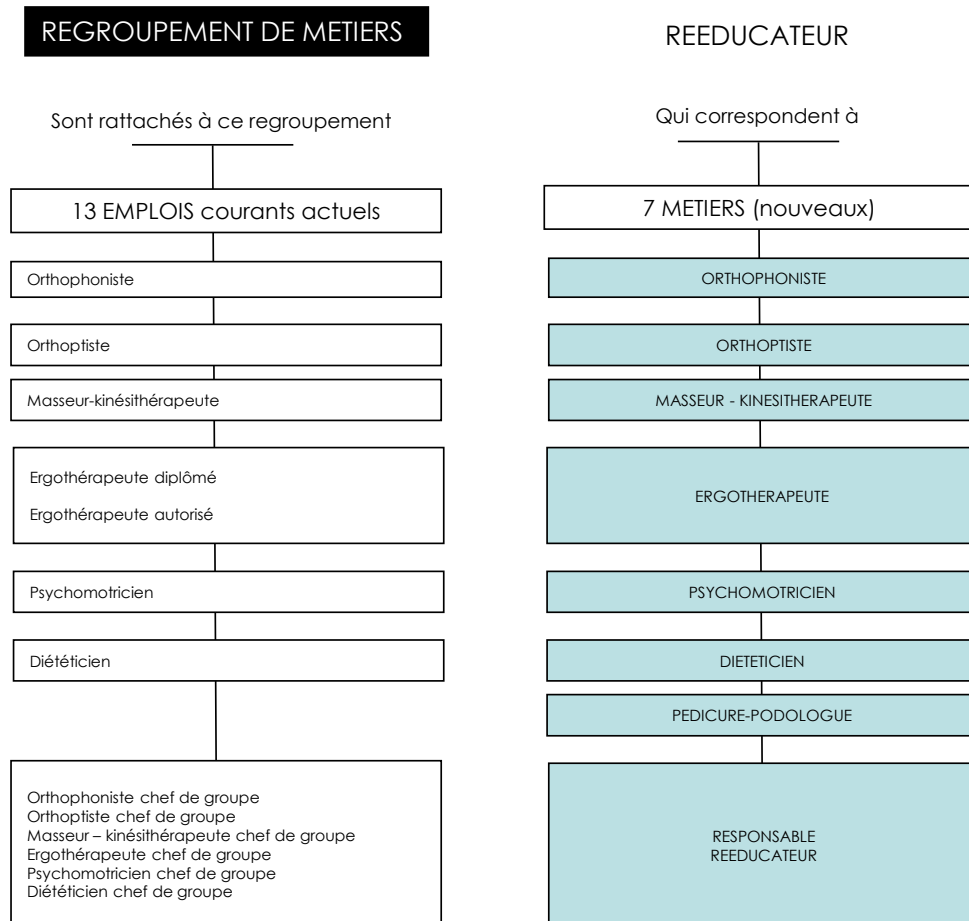
Le responsable infirmier exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie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

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

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

FILIÈRE : SOIGNANTE

Regroupement 1.7



Critères de regroupement

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

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 487

Filière : Soignante - Regroupement 1.7

ORTHOPHONISTE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

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

Définition du métier

L'orthophoniste exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.7

ORTHOPTISTE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

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

Définition du métier

L'orthoptiste exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.7

MASSEUR-KINESITHERAPEUTE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

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

Définition du métier

Le masseur-kinésithérapeute exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.7

ERGOTHERAPEUTE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

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

Définition du métier

L'ergothérapeute exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.7

PSYCHOMOTRICIEN

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

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

Définition du métier

Le psychomotricien exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.7

DIETETICIEN

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

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

Définition du métier

Le diététicien exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Soignante - Regroupement 1.7

PEDICURE-PODOLOGUE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

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

Définition du métier

Le pédicure-podologue exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

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

RESPONSABLE REEDUCATEUR

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

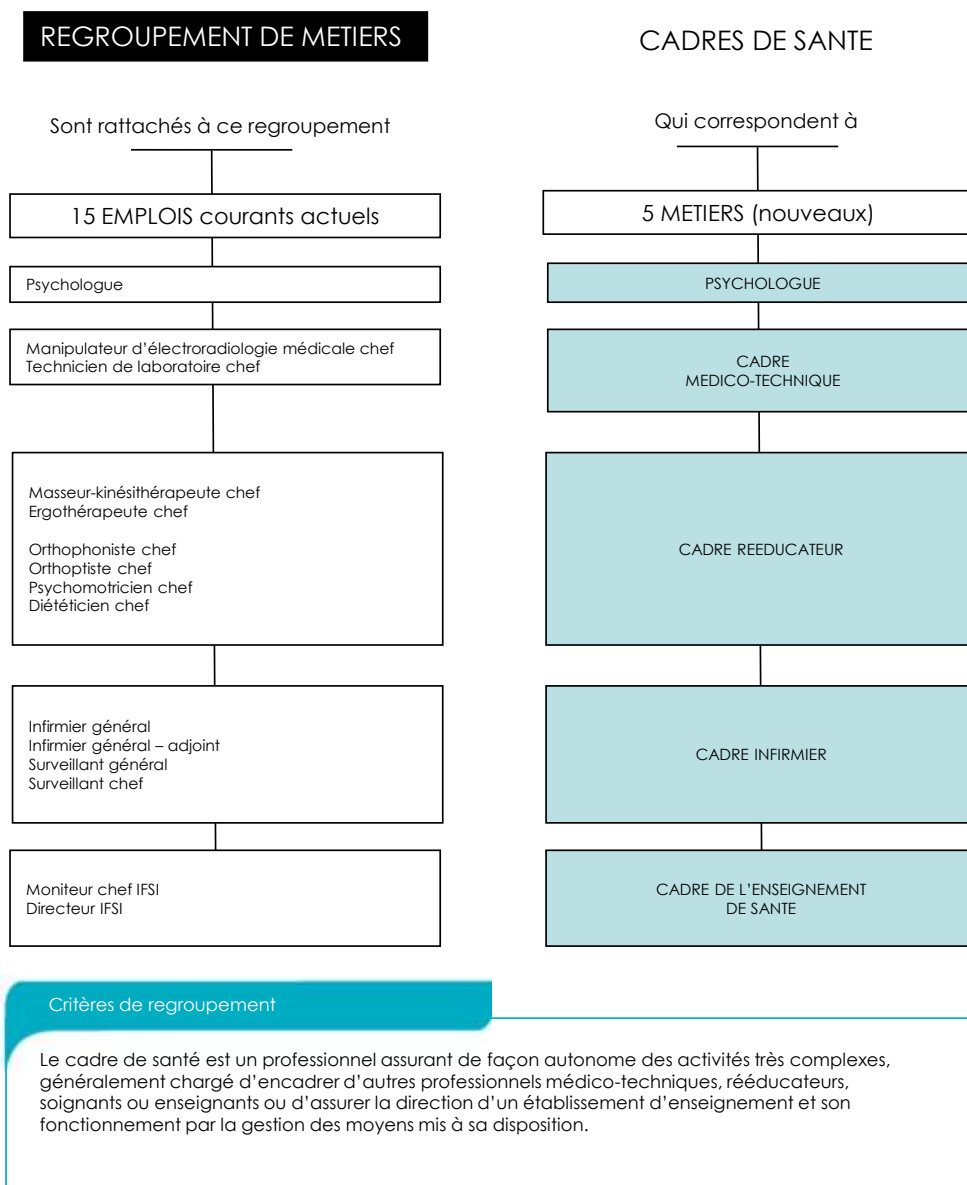
Le responsable rééducateur a sous ses ordres au moins 3 rééducateurs E.T.P. de sa spécialité.

Dispositions spécifiques

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

FILIERE : SOIGNANTE - Cadres

Regroupement 1.8



PSYCHOLOGUE

Coef. Réf. 518

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

Psychologue

Complément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

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

Le titre de psychologue est une qualification de praticien chercheur.

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

a) à temps plein :

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

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

b) à temps partiel :

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

Qu'il exerce à temps plein ou à temps partiel, le psychologue est tenu d'informer à tout moment

l'employeur de ses activités professionnelles extérieures.

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

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

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

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

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

CADRE MEDICO-TECHNIQUE

Coef. Réf. 530

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

CADRE REEDUCATEUR

Coef. Réf. 530

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Soignante - Cadres - Regroupement 1.8

CADRE INFIRMIER

Coef. Réf. 537

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

Le cadre infirmier exerçant des fonctions de surveillant chef :
- est un salarié qui a rempli les fonctions d'infirmier major ou surveillant pendant au moins 3 ans. Il coordonne l'activité du personnel soignant d'un service et a de ce fait sous ses ordres au moins 3 salariés E.T.P., ayant des fonctions d'infirmier major,
- ou est un salarié dirigeant l'activité de nuit d'un personnel soignant (infirmiers et aides-soignants) d'au moins 45 personnes.
Le cadre infirmier exerçant des fonctions d'infirmier général a exercé pendant 5 ans au moins les fonctions d'infirmier général adjoint.
Le cadre infirmier exerçant des fonctions d'infirmier général-adjoint ou de surveillant général a assuré :
- des fonctions de surveillant chef des services médicaux,
- ou des fonctions de surveillant des services médicaux et compte au moins 10 ans de services effectifs dans les fonctions d'infirmier, d'infirmier spécialisé, de surveillant des services médicaux, dont 3 années au moins dans cette dernière fonction,
- ou des fonctions de directeur d'IFSI rattaché aux établissements hospitaliers et a, en outre, accompli au moins 3 ans de services effectifs dans des fonctions de surveillant des services médicaux,
- ou des fonctions de moniteur en IFSI rattaché aux établissements hospitaliers et compte au moins 10 années de services effectifs dans les fonctions d'infirmier, d'infirmier spécialisé, de moniteur d'IFSI, de surveillant des services médicaux, dont 3 années au moins dans cette dernière fonction.

Dispositions spécifiques

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

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

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

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

CADRE DE L'ENSEIGNEMENT DE SANTE

Coef. Réf. 537

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

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

Définition du métier

Le cadre de l'enseignement de santé conçoit les orientations pédagogiques et détermine les stratégies à utiliser pour les atteindre.
Il est responsable de la conception du projet pédagogique, de l'organisation de la formation initiale et continue dispensée dans l'école, de l'animation et de l'encadrement de l'équipe enseignante, du fonctionnement général de l'école, de l'organisation de l'enseignement théorique et pratique, du contrôle des études et du suivi de la situation des élèves.

Dispositions spécifiques

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

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

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

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

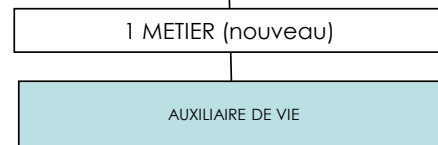
FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.1

REGROUPEMENT DE METIERS

AGENT DES SERVICES
EDUCATIFS ET SOCIAUX

Qui correspond à



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 306

Filière : Educative et sociale - Regroupement 2.1

AUXILIAIRE DE VIE

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES
EDUCATIFS ET SOCIAUX

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Auxiliaire de vie		33	

Définition du métier

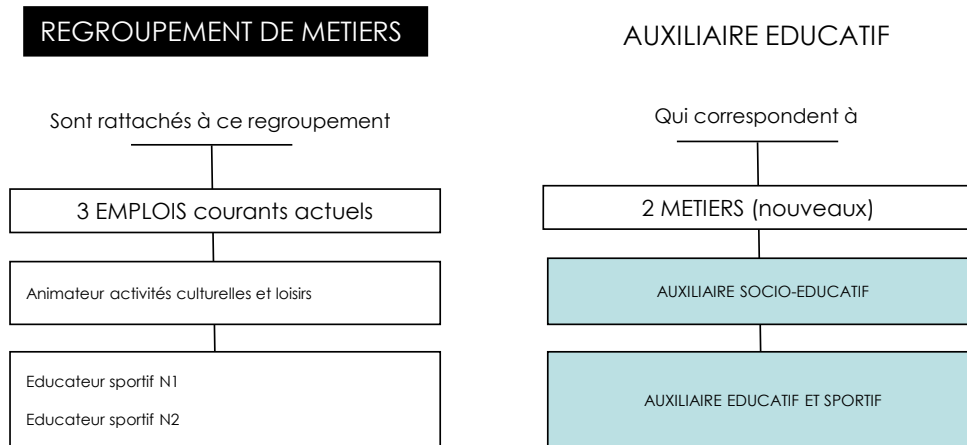
L'auxiliaire de vie effectue, hors établissement d'hébergement collectif, un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics fragiles (enfants, personnes âgées, personnes malades, personnes handicapées...).

Dispositions spécifiques

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

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.2



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 339

Filière : Educative et sociale - Regroupement 2.2

AUXILIAIRE SOCIO-EDUCATIF

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Animateur activités culturelles et loisirs		15	

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.2

AUXILIAIRE EDUCATIF ET SPORTIF

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE EDUCATIF

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.3

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.3



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 351

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.3

AIDE-MEDICO-PSYCHOLOGIQUE

Coef. Réf. 351

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE
MEDICO-PSYCHOLOGIQUE

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

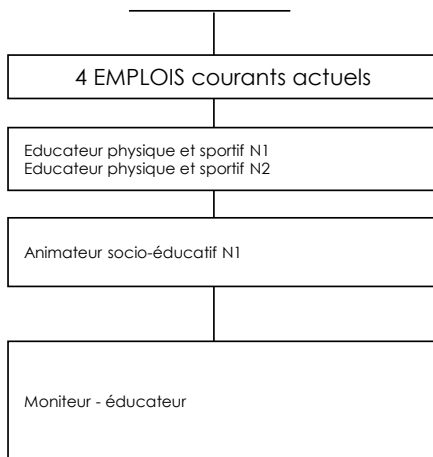
L'aide-médico-psychologique exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.4

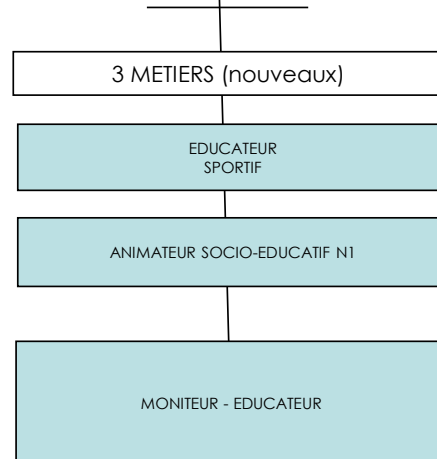
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

Qui correspondent à



Critères de regroupement

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

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

Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE 378

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.4

EDUCATEUR SPORTIF

Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.4

ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF N1

Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.4

MONITEUR-EDUCATEUR

Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur-éducateur			30

Définition du métier

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

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

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

Conditions d'accès au métier

Le moniteur-éducateur doit être titulaire :

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

Dispositions spécifiques

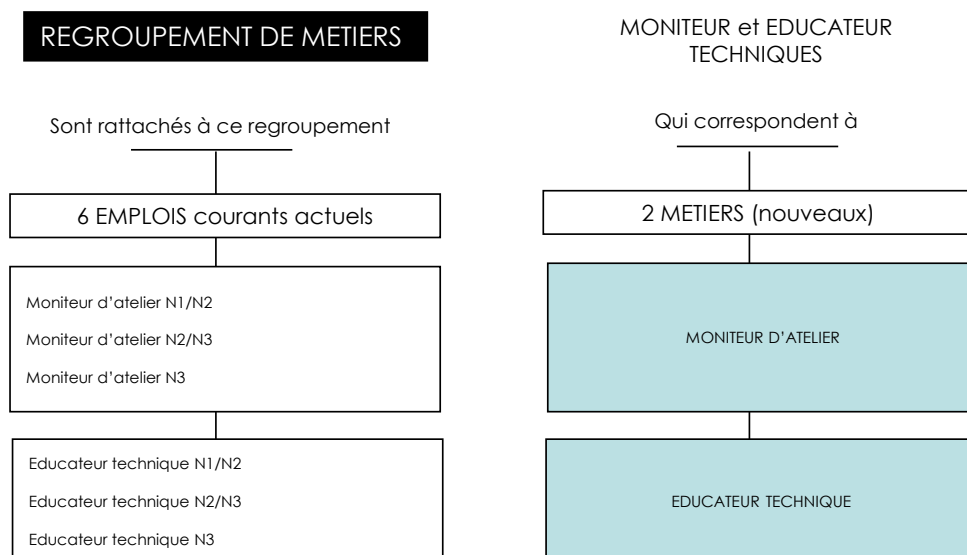
Le moniteur-éducateur bénéficie d'un complément métier de 30 points.

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

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.5

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.5



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 427

MONITEUR D'ATELIER

Coef. Réf. 427

REGROUPEMENT

MONITEUR ET EDUCATEUR TECHNIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur d'atelier N1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Moniteur d'atelier N2/N3.....	<input type="text"/>	32	<input type="text"/>
Moniteur d'atelier N3	<input type="text"/>	32	<input type="text"/>

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

Le moniteur d'atelier est titulaire :

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

Dispositions spécifiques

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

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

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

EDUCATEUR TECHNIQUE

Coef. Réf. 427

REGROUPEMENT

MONITEUR ET EDUCATEUR TECHNIQUES

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

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

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.6

REGROUPEMENT DE METIERS

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION
SOCIALE

Qui correspond à

1 METIER (nouveau)

COORDONNATEUR DE SECTEUR

Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 440

COORDONNATEUR DE SECTEUR

Coef. Réf. 440

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Coordonnateur de secteur.....			10

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

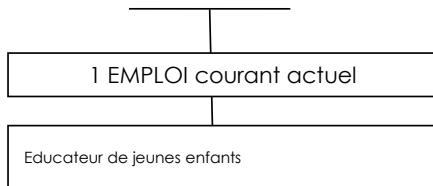
Le coordonnateur de secteur bénéficie d'un complément métier de 10 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.7

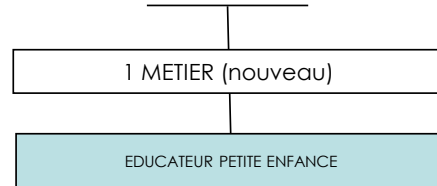
REGROUPEMENT DE METIERS

Est rattaché à ce regroupement



TECHNICIEN PETITE ENFANCE

Qui correspond à



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 460

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.7

EDUCATEUR PETITE ENFANCE

Coef. Réf. 460

REGROUPEMENT

TECHNICIEN PETITE ENFANCE

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

Définition du métier

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

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

Conditions d'accès au métier

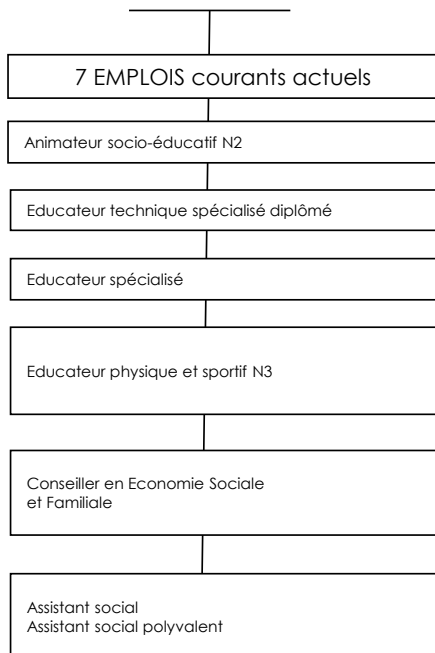
L'éducateur petite enfance est titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants délivré en application du Décret n°73-73 du 11 janvier 1973.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.8

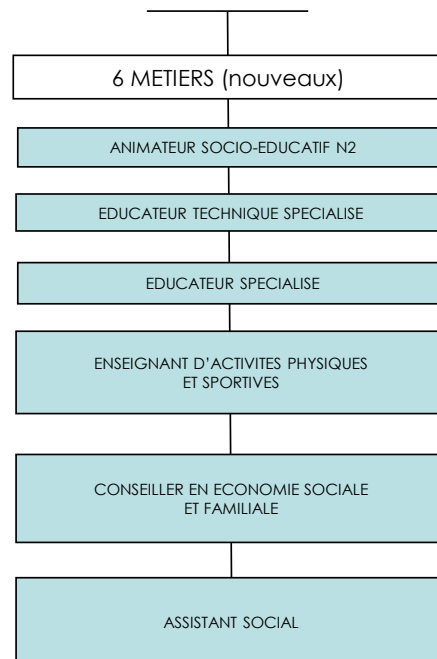
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Qui correspondent à



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 479

ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.8

EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Educateur technique spécialisé
diplôméComplément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

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

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

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.8

EDUCATEUR SPECIALISE

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Complément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Educateur spécialisé

Définition du métier

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

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

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

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

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

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

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.8

ENSEIGNANT D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Educateur physique
et sportif N3Complément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.8

CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Conseiller en économie sociale et
familialeComplément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.8

ASSISTANT SOCIAL

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.9



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 519

Filière : Educative et Sociale - Regroupement 2.9

ENSEIGNANT SPECIALISE

Coef. Réf. 519

REGROUPEMENT

ENSEIGNANT SPECIALISE

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

Définition du métier

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

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

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

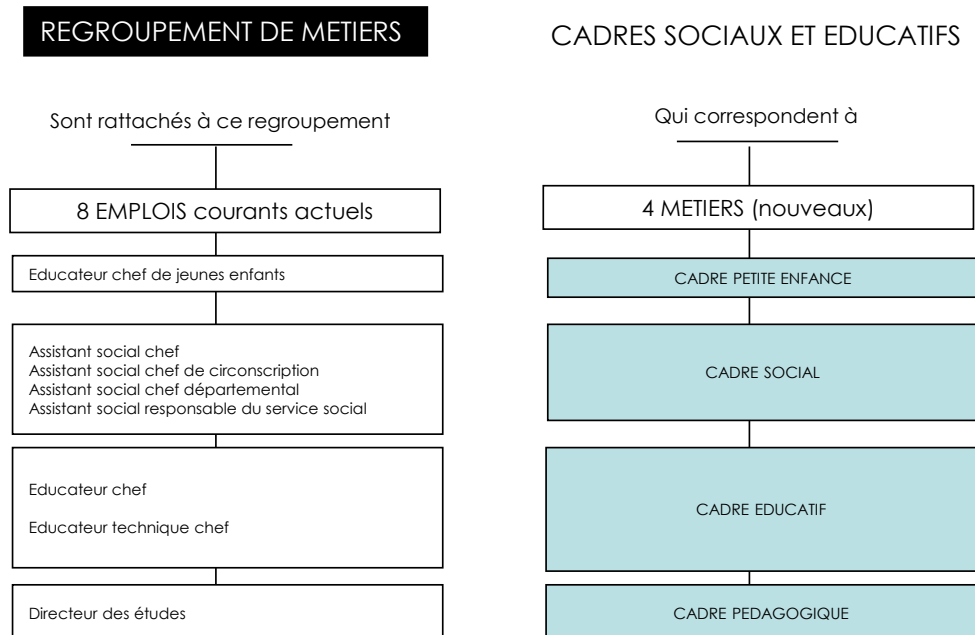
Il peut exercer ses fonctions auprès d'élèves déficients sensoriels.

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Educative et Sociale - Cadres - Regroupement 2.10

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE - Cadres Regroupement 2.10



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 507

Filière : Educative et Sociale - Cadres - Regroupement 2.10

CADRE PETITE ENFANCE

Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

Educateur chef
de jeunes enfantsComplément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

CADRE SOCIAL

Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

Filière : Educative et Sociale - Cadres -Regroupement 2.10

CADRE EDUCATIF

Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Educative et Sociale - Cadres -Regroupement 2.10

CADRE PEDAGOGIQUE

Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

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

Définition du métier

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

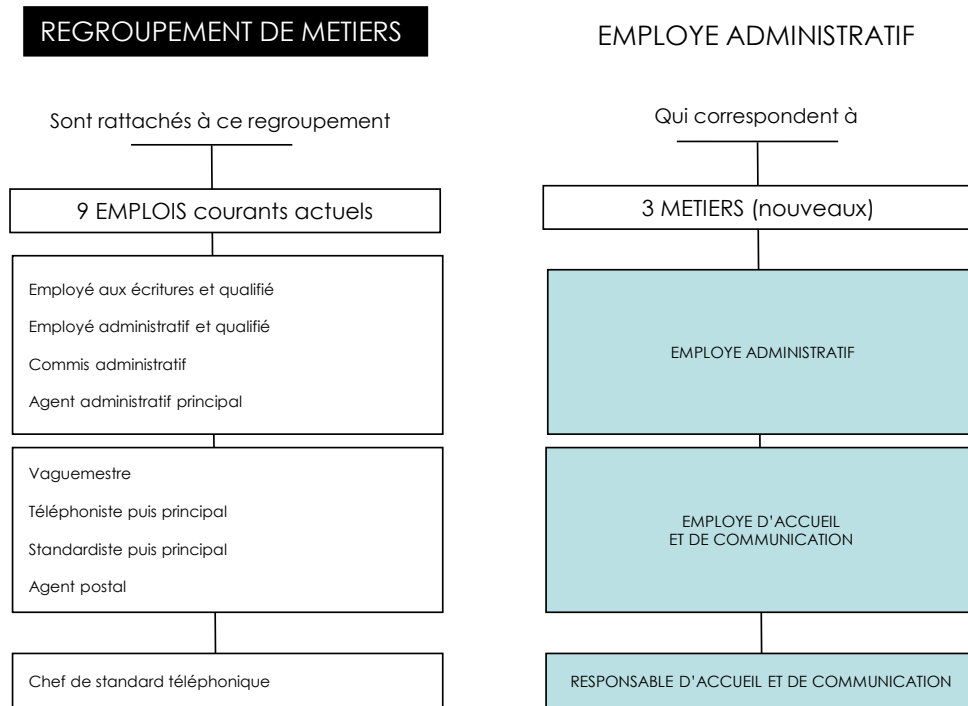
Conditions d'accès au métier

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

Filière : Administrative - Regroupement 3.1

FILIERE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.1



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 329

Filière : Administrative - Regroupement 3.1

EMPLOYE ADMINISTRATIF

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

EMPLOYE ADMINISTRATIF

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

Définition du métier

L'employé administratif exécute des tâches administratives diverses.

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Administrative - Regroupement 3.1

EMPLOYÉ D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

EMPLOYÉ ADMINISTRATIF

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Administrative - Regroupement 3.1

RESPONSABLE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

EMPLOYE ADMINISTRATIF

Chef de standard
téléphoniqueComplément
encadrement

25

Complément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

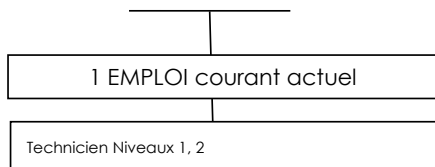
Filière : Administrative - Regroupement 3.2

FILIERE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.2

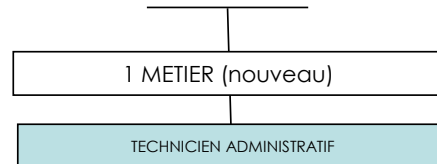
REGROUPEMENT DE METIERS

Est rattaché à ce regroupement



TECHNICIEN ADMINISTRATIF

Qui correspond à



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 392

Filière : Administrative - Regroupement 3.2

TECHNICIEN ADMINISTRATIF

Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT

TECHNICIEN ADMINISTRATIF

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

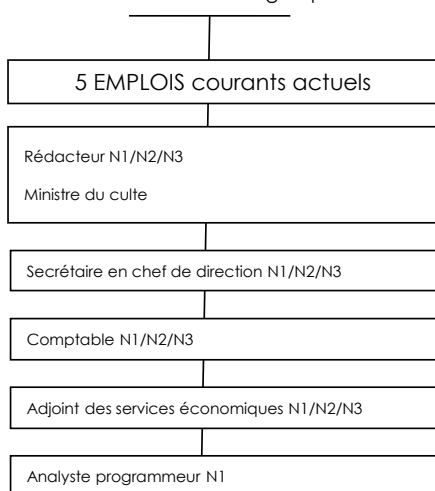
Le technicien administratif doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

FILIÈRE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.3

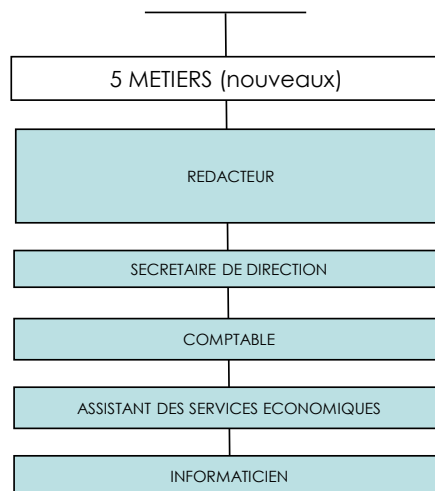
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



ASSISTANT ADMINISTRATIF

Qui correspondent à



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 439

Filière : Administrative - Regroupement 3.3

REDACTEUR

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

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

Définition du métier

Le rédacteur effectue des tâches administratives complexes liées au secrétariat.

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Administrative - Regroupement 3.3

SECRETAIRE DE DIRECTION

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Secrétaire en chef
de directionComplément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Administrative - Regroupement 3.3

COMPTABLE

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

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

Définition du métier

Le comptable effectue des tâches complexes liées à la comptabilité.

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Administrative - Regroupement 3.3

ASSISTANT DES SERVICES ECONOMIQUES

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Adjoint des services
économiquesComplément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Administrative - Regroupement 3.3

INFORMATICIEN

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Analyste programmeur N1			9

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :

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

Dispositions spécifiques

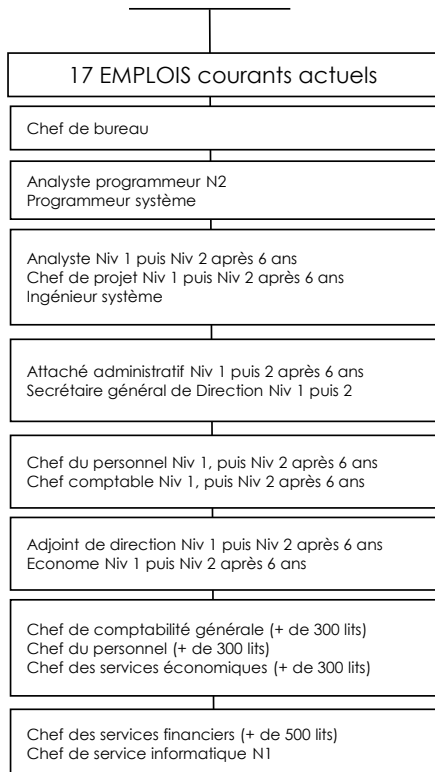
L'informaticien bénéficie d'un complément métier de 9 points.

FILIERE : ADMINISTRATIVE - Cadres

Regroupement 3.4

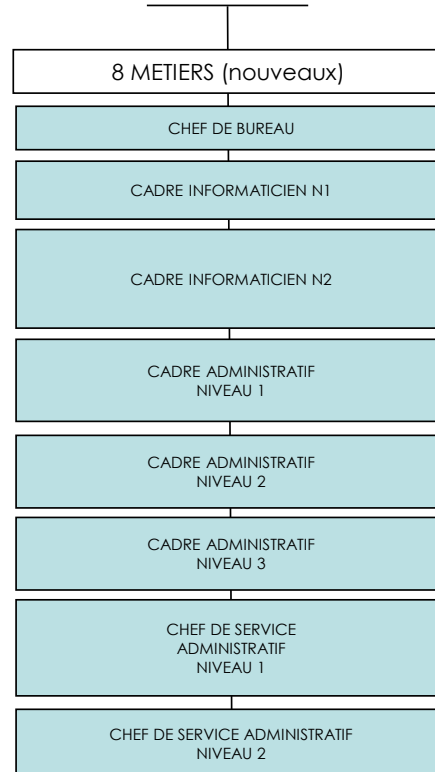
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

Qui correspondent à



Critères de regroupement

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

Le chef de service assume, en outre, sous le contrôle de la direction, la responsabilité de son service.

Filière : Administrative - Cadres - Regroupement 3.4

CHEF DE BUREAU

Coef. Réf. 467

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :

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

Filière : Administrative - Cadres - Regroupement 3.4

CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 1

Coef. Réf. 441

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

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

CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 2

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

Le cadre informaticien N2 est titulaire :

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

Dispositions spécifiques

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

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

Filière : Administrative - Cadres - Regroupement 3.4

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 1

Coef. Réf. 493

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

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

Définition du métier

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

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

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Administrative - Cadres - Regroupement 3.4

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 547

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

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

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 2 chargé de la comptabilité est responsable de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement analytique. Il peut exercer des activités de type financier, fiscal ou social.

Le cadre administratif Niveau 2 chargé du personnel élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale.

Conditions d'accès au métier

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

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 3

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

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

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 3 est :

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

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Administrative - Cadres - Regroupement 3.4

CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 1

Coef. Réf. 716

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

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

Définition du métier

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

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

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

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Administrative - Cadres - Regroupement 3.4

CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 809

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

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

Définition du métier

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

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

Conditions d'accès au métier

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

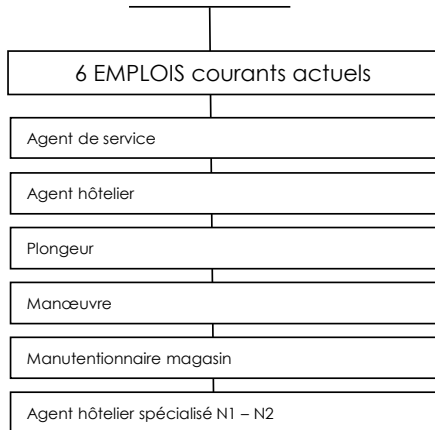
Le chef de service administratif Niveau 2 chargé des services financiers doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 5 et de 4 ans d'expérience ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 4 et de 7 ans d'expérience.

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.1

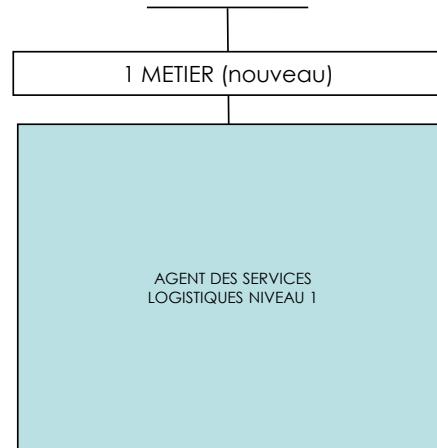
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



**AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES
NIV 1**

Qui correspondent à



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 291

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 1

Coef. Réf. 291

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES
NIV 1

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

Dès lors qu'un agent des services logistiques N1 a suivi des actions de formation de spécialisation dans son métier pour une durée totale au moins égale à 120 heures, il accède au métier d'agent des services logistiques N2.

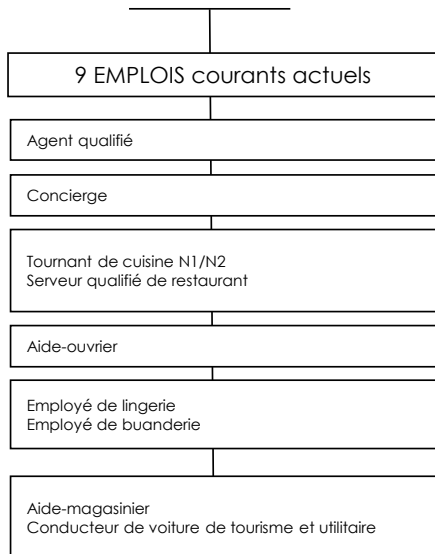
Il y a lieu de tenir compte de toutes les formations y compris de celles acquises avant l'embauche.

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.2

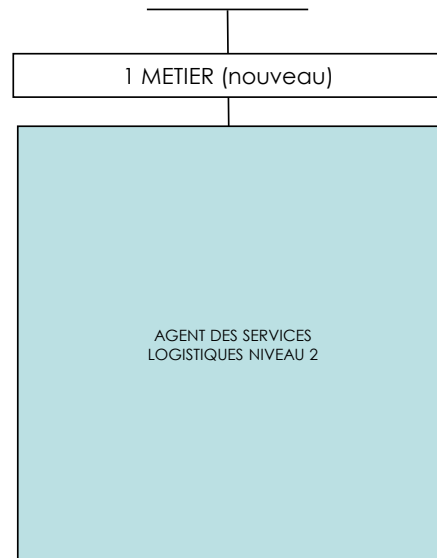
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES
NIV 2

Qui correspondent à



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 312

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 2

Coef. Réf. 312

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 2

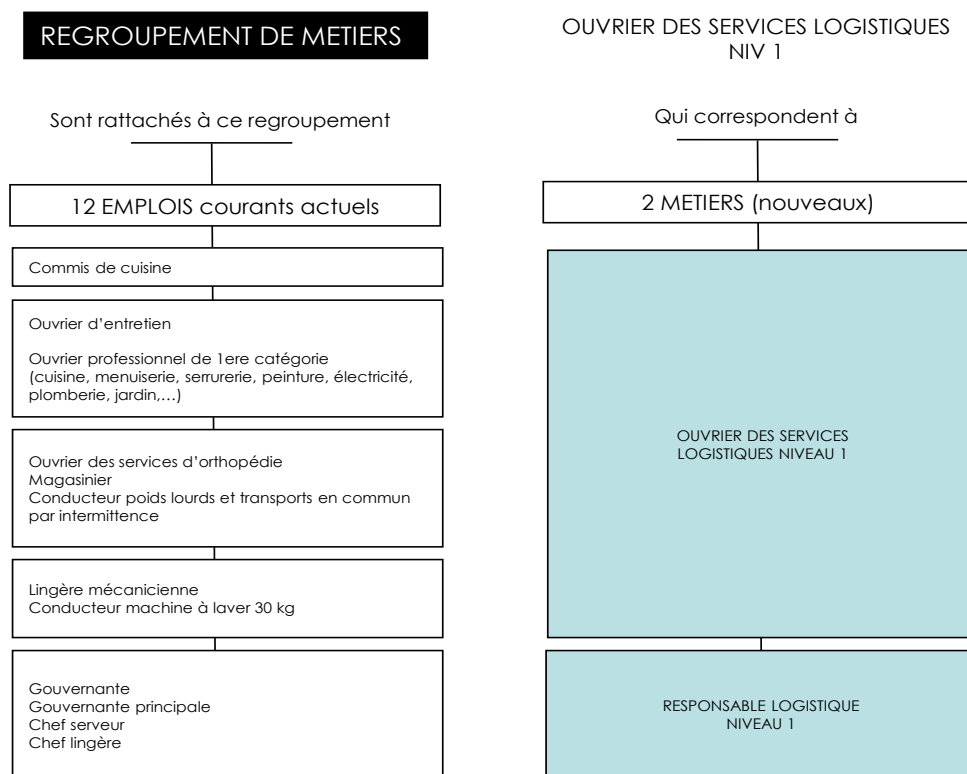
	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Agent qualifié	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Concierge	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tournant de cuisine	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Serveur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

Définition du métier

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

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.3



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 329

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 1

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES –
NIV 1

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

Définition du métier

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

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

Conditions d'accès au métier

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

Filière : Logistique – Regroupement 4.3

RESPONSABLE LOGISTIQUE - NIVEAU 1

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES
NIV 1

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

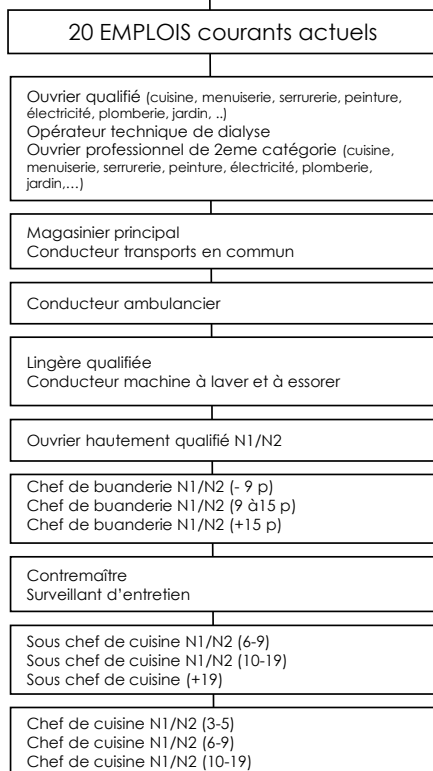
Le responsable logistique Niveau 1 bénéficie d'un complément encadrement de 15 points quand il encadre au moins 3 à 9 salariés E.T.P.
Il bénéficie d'un complément encadrement de 25 points quand il encadre 10 à 19 salariés E.T.P.
Il bénéficie d'un complément encadrement de 40 points quand il encadre 20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

FILIÈRE : LOGISTIQUE

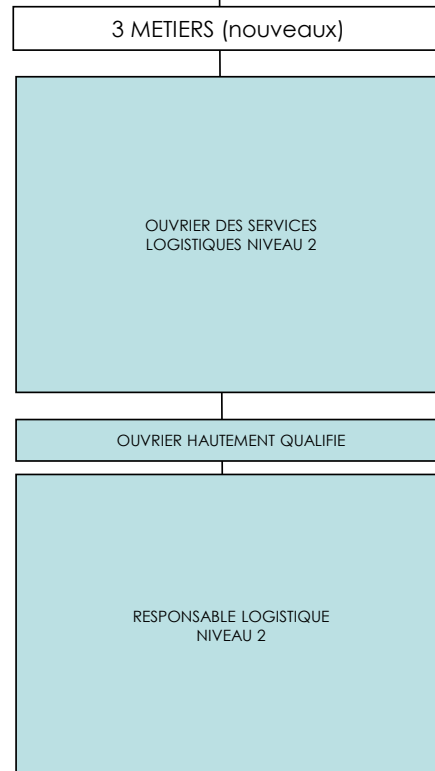
Regroupement 4.4

REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES
NIV 2

Qui correspondent à



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 339

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES - NIVEAU 2

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES
NIV 2

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

Définition du métier

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

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Logistique – Regroupement 4.4

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES
NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ouvrier hautement qualifié			33

Définition du métier

L'ouvrier hautement qualifié assure, selon le cas :

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

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit de deux C.A.P., soit de deux B.E.P., soit d'un C.A.P. et d'un B.E.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle ou de qualifications reconnues de même niveau.

Le salarié peut également accéder au métier d'ouvrier hautement qualifié par promotion du métier d'ouvrier des services logistiques niveau 2.

Dispositions spécifiques

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

RESPONSABLE LOGISTIQUE – NIVEAU 2

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES
NIV 2

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

Définition du métier

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

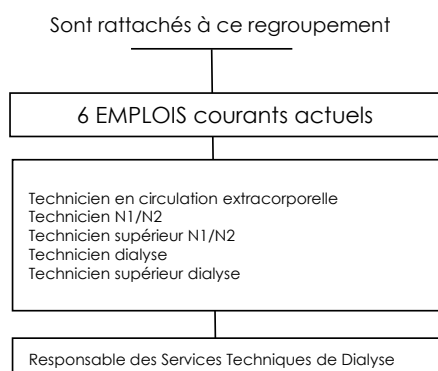
Dispositions spécifiques

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

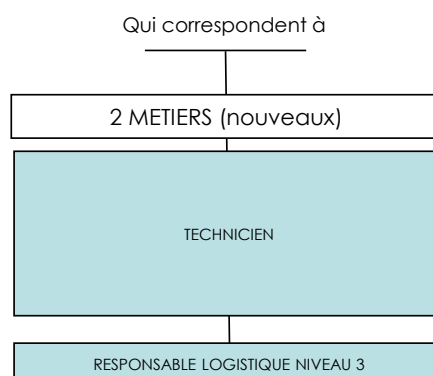
FILIÈRE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.5

REGROUPEMENT DE METIERS



TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES



Critères de regroupement

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

COEFFICIENT DE REFERENCE 392

TECHNICIEN

Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

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

Filière : Logistique – Regroupement 4.5

RESPONSABLE LOGISTIQUE - NIVEAU 3

Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES

Responsable des Services Techniques
de DialyseComplément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

102

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

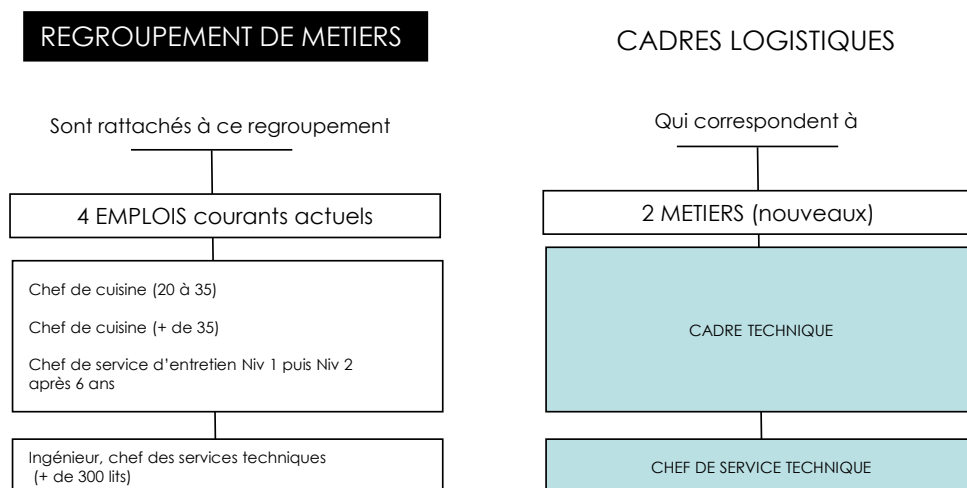
Il est titulaire d'un D.U.T. ou d'un B.T.S. électronique ou similaire et possède une expérience professionnelle de cinq ans au minimum.

Dispositions spécifiques

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

FILIERE : LOGISTIQUE - Cadres

Regroupement 4.6



Critères de regroupement

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

CADRE TECHNIQUE

Coef. Réf. 460

REGROUPEMENT

CADRES LOGISTIQUES

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

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

Dispositions spécifiques

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

Filière : Logistique – Cadres - Regroupement 4.6

CHEF DE SERVICE TECHNIQUE

Coef. Réf. 716

REGROUPEMENT

CADRES LOGISTIQUES

Ingénieur, chef des services
techniquesComplément
encadrementComplément
diplômeComplément
métier

Définition du métier

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

Conditions d'accès au métier

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

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

A1.2.1 - Classement des médecins, pharmaciens et biologistes

A1.2.1.1 - Rémunération

La rémunération des médecins, pharmaciens et biologistes est constituée :

- d'un coefficient de référence incluant l'incidence des mesures prises pour les praticiens hospitaliers,
- s'il y a lieu, de complément en points pour spécialité, pour les médecins spécialistes et les biologistes,
- s'il y a lieu, de complément en points pour les anciens chefs de clinique, anciens internes de centres hospitaliers régionaux ou biologistes,
- s'il y a lieu, de complément d'encadrement pour les médecins chefs, biologistes chefs et pharmaciens chefs,
- s'il y a lieu, de complément fonctionnel,
- s'il y a lieu, de complément reclassement,
- le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
- une prime d'ancienneté * qui évolue dans les conditions visées à l'article 08.01.1,
- d'un complément technicité ** attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1,
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.
- de la prime décentralisée d'un montant global de 5 % quel que soit le secteur dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A3.1.

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

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

* « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels **présents au 1^{er} novembre 2014, prévues par l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014** ».

** « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels **présents au 1^{er} novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 04 février 2014**, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 ».

A1.2.1.2 – Bonifications

Une bonification de 30 à 180 points peut être éventuellement attribuée par le conseil d'administration au vu des éléments indicatifs ci-dessous :

- intérim par un médecin du médecin chef de service, du médecin chef d'établissement ou du médecin-directeur pendant plus de huit jours et jusqu'à un mois,
- intérim par le médecin chef de service du médecin-directeur pendant plus de huit jours et jusqu'à un mois,
- gestion par un médecin-directeur d'un établissement de plus de 500 lits,
- prise en charge d'un service présentant des difficultés particulières,
- responsabilités particulières assurées dans l'organisation ou le fonctionnement de l'établissement,
- prise en compte des caractéristiques du poste occupé faisant apparaître une charge particulièrement lourde,
- acquisition par un médecin des titres, à l'exclusion de la qualification dans la spécialité pour laquelle il est engagé, lui conférant une compétence particulière dont l'établissement est susceptible de bénéficier ou ayant effectué un travail présentant un intérêt scientifique.

Pour ce qui les concerne et par analogie aux éléments indicatifs ci-dessus, les pharmaciens et biologistes peuvent bénéficier de cette bonification.

Ces points sont liés à l'existence des conditions qui ont entraîné leur attribution.

A1.2.2 - Classement des sages-femmes

La rémunération des sages-femmes est constituée :

- d'un coefficient de référence,
- s'il y a lieu, d'un complément d'encadrement,
- le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
- une prime d'ancienneté * qui évolue dans les conditions visées à l'article 08.01.1,
- d'un complément technicité ** attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1,
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle,
- de la prime décentralisée dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A3.1.

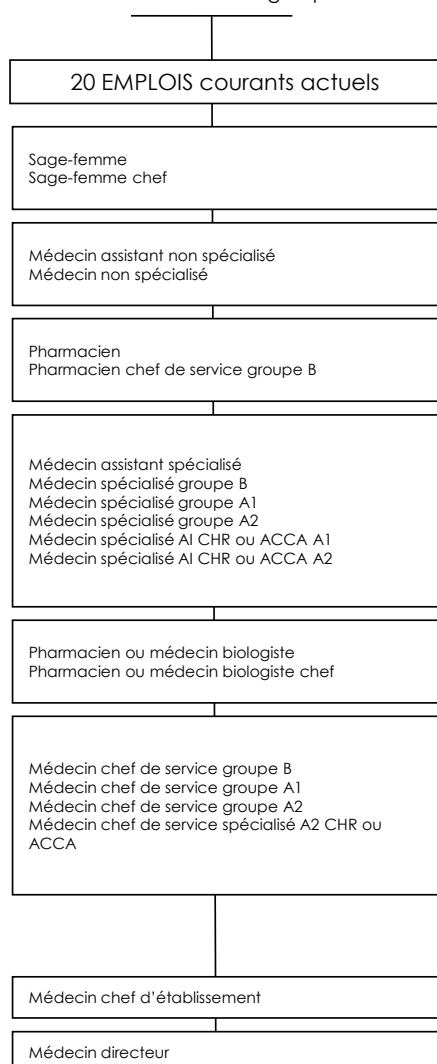
* « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels **présents au 1^{er} novembre 2014, prévues par l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014** ».

** « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels **présents au 1^{er} novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 04 février 2014**, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 ».

FILIERE : MEDICALE - CADRES

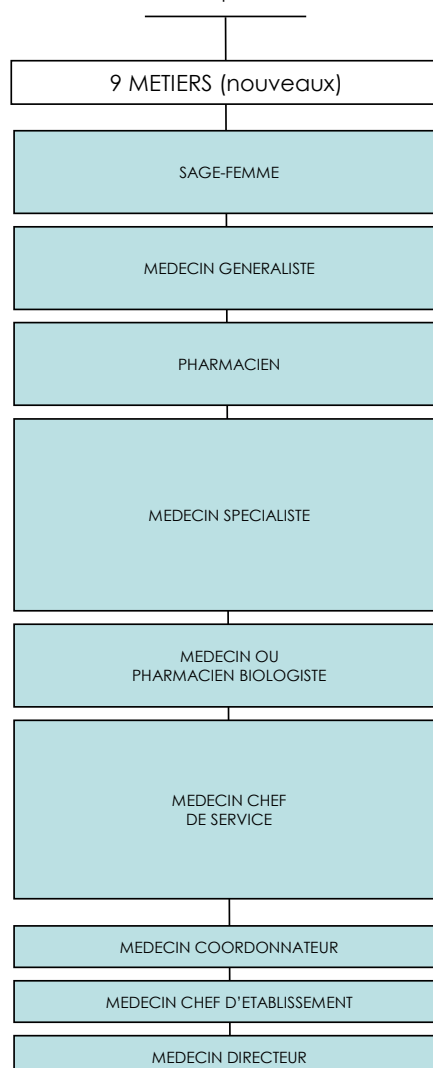
REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



CADRES MEDICAUX

Qui correspondent à



SAGE-FEMME

Coef. Réf. 515

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Sage-femme			
Sage-femme chef	20		
Sage-femme coordonnatrice générale	50		

Définition du métier

La sage-femme exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conditions d'accès au métier

La sage-femme doit justifier des diplômes, certificats et titres requis en application du Code de la Santé Publique.

Dispositions spécifiques

La sage-femme coordonnatrice encadre au moins 8 sages-femmes E.T.P. ou au moins 15 salariés E.T.P. dans les catégories suivantes (sages-femmes, infirmiers spécialisés ou non, aides-soignants et auxiliaires de puériculture) et bénéficie d'un complément encadrement de 20 points.

La sage-femme coordonnatrice générale encadre au moins 24 sages-femmes E.T.P. ou au moins 45 salariés E.T.P. dans les catégories suivantes (sages-femmes, infirmiers spécialisés ou non, aides-soignants et auxiliaires de puériculture) et bénéficie d'un complément encadrement de 50 points.

MEDECIN GENERALISTE

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin assistant non spécialisé	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Médecin non spécialisé	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le médecin généraliste diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées.

Il peut, par ailleurs, être en charge du département d'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le médecin généraliste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Dès lors que le médecin généraliste remplit les conditions légales et réglementaires lui permettant d'être reconnu médecin spécialiste en médecine générale, il accède au métier de médecin spécialiste.

PHARMACIEN

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Pharmacien					
Pharmacien chef de service groupe B		160		90	

Définition du métier

Le pharmacien délivre les médicaments, vérifie leur compatibilité ainsi que les bons de délivrance. Il gère les stocks de la pharmacie.

Conditions d'accès au métier

Le pharmacien doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le pharmacien encadrant aux moins deux pharmaciens E.T.P. bénéficie d'un complément encadrement de 160 points et d'un complément fonctionnel de 90 points.

MEDECIN SPECIALISTE

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin assistant spécialisé	100				
Médecin spécialisé groupe B	100				
Médecin spécialisé groupe A1	100			35	
Médecin spécialisé groupe A2	100			35	40
Médecin spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A1	100		170	35	
Médecin spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A2	100		170	35	40

Définition du métier

Le médecin spécialiste diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, chirurgicales de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées.
Il est spécialisé dans la pathologie d'un seul organe ou domaine, dans un type de soins ou dans un type de patients.
Il peut, par ailleurs, être en charge du département d'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le médecin spécialiste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.
Pour pouvoir être reconnu ancien interne de C.H.R., le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la loi n°82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au troisième cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé deux années de clinicat.

Dispositions spécifiques

Le médecin spécialiste bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.
Lorsqu'il a validé deux années de clinicat (ancien chef de clinique assistant), il bénéficie d'un complément ACCA ou ancien interne C.H.R. de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour.
Le médecin spécialisé exerçant en court séjour bénéficie d'un complément fonctionnel de 35 points.
Le médecin spécialisé (groupe A2 ou ancien interne de C.H.R. ou ACCA groupe A2) bénéficie, à l'occasion du reclassement, d'un complément reclassement de 40 points majorant son coefficient de référence.

MEDECIN OU PHARMACIEN BIOLOGISTE

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Pharmacien ou médecin biologiste	100		170	35	40
Pharmacien ou médecin biologiste chef	100	160	170	130	

Définition du métier

Le pharmacien biologiste participe au diagnostic, au traitement et à la prévention des maladies, en effectuant ou en faisant effectuer sous sa responsabilité des analyses médicales qu'il interprète.

Conditions d'accès au métier

Le pharmacien biologiste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le pharmacien biologiste, titulaire de 4 C.E.S., bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points. En outre, lorsqu'il a validé deux années de clinicat (ancien chef de clinique assistant) il bénéficie d'un complément ACCA ou AI CHR de 170 points.
Le pharmacien ou médecin biologiste bénéficie d'un complément fonctionnel de 35 points.
Le pharmacien ou médecin biologiste chef bénéficie d'un complément fonctionnel de 130 points.
Le pharmacien ou médecin biologiste bénéficie à l'occasion du reclassement d'un complément reclassement de 40 points, majorant son coefficient de référence.
Le pharmacien biologiste chef bénéficie d'un complément encadrement de 160 points.

MEDECIN CHEF DE SERVICE

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin chef de service groupe B		160			
Médecin chef de service groupe A1	100 si	160		130	
Médecin chef de service groupe A2	les	160		130	40
Médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A1....	conditions sont	160	170	130	
Médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A2....	remplies	160	170	130	40

Définition du métier

Le médecin chef de service exerce par délégation la direction médicale effective de son service, à l'exclusion de la direction administrative. Il est responsable devant le médecin-directeur ou le médecin chef d'établissement lorsqu'il y en a un et, dans le cas contraire, devant la direction de l'organisme gestionnaire. Chaque fois qu'il s'agira d'un service de spécialité, le médecin chef de service devra être muni de la qualification correspondante au regard de la législation (qu'il s'agisse d'une qualification sur titre ou après justification d'un certificat d'études spéciales).

Conditions d'accès au métier

Pour accéder au métier de médecin chef de service, le médecin doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.
Il doit, en outre, faire l'objet d'une nomination par le Conseil d'administration de l'organisme gestionnaire.
Pour pouvoir être reconnu ancien interne de C.H.R., le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la Loi n°82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la Loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au troisième cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé deux années de clinicit.

Dispositions spécifiques

Le médecin chef de service spécialiste bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.
Le médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA bénéficie d'un complément C.H.R. ou ACCA de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour.
Le médecin chef de service bénéficie d'un complément encadrement de 160 points.
Le médecin chef de service exerçant en court séjour bénéficie d'un complément fonctionnel de 130 points.
Le médecin chef de service spécialisé Groupe A2 ou ancien interne C.H.R. ou ACCA A2 bénéficie à l'occasion du reclassement d'un complément de 40 points majorant le coefficient de référence.

MEDECIN COORDONNATEUR

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
100			50	

Définition du métier

Le médecin coordonnateur coordonne des médecins salariés ou libéraux.

Conditions d'accès au métier

Le médecin coordonnateur doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le médecin coordonnateur bénéficie d'un complément fonctionnel de 50 points.

Le médecin coordonnateur bénéficie d'un complément spécialité de 100 points dès lors qu'il justifie des diplômes requis par la réglementation en vigueur lui permettant d'exercer en qualité de spécialiste.

MEDECIN CHEF D'ETABLISSEMENT

Coef. Réf. 1260

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

Médecin chef
d'établissementComplément
spécialitéComplément
encadrementComplément
ACCAComplément
fonctionnelComplément
reclassement

Définition du métier

Le médecin chef d'établissement a, sous l'autorité du Conseil d'administration (ou du Directeur par délégation) de l'organisme qui gère l'établissement la responsabilité de tous les services médicaux de l'établissement et la direction effective de tout ou partie de ces services, à l'exclusion de la direction administrative.

Conditions d'accès au métier

Le médecin chef d'établissement doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

MEDECIN DIRECTEUR

Coef. Réf. 1325

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin directeur	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Définition du métier

Le médecin directeur a, sous l'autorité du Conseil d'administration de l'organisme qui gère l'établissement, la responsabilité de l'ensemble des services médicaux et administratifs, dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il exerce la direction médicale effective de tous les services, à l'exclusion de ceux qui sont par délégation, confiés à un médecin chef de service.

Conditions d'accès au métier

Le médecin directeur doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

A1.3 - Classement des directeurs-généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires

En règle générale, il ne peut être créé d'emploi de directeur-adjoint ou de gestionnaire dans les établissements comptant moins de 100 lits agréés ou assimilés.

Exceptionnellement, il en sera différemment dans certains cas particuliers, notamment lorsque les fonctions de directeur seront exercées par un médecin-directeur.

La rémunération des directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires comporte :

- un coefficient de référence,
- le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
- une prime d'ancienneté * qui évolue dans les conditions visées à l'article 08.01.1,
- d'un complément technicité ** attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1,
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle,
- le cas échéant, des points supplémentaires pour sujétions spéciales,
- une prime décentralisée de 5 % quel que soit le secteur attribuée dans les conditions définies à l'article A3.1.

* « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels **présents au 1^{er} novembre 2014, prévues par l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014** ».

** « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des **personnels présents au 1^{er} novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 04 février 2014**, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 ».

A1.3.1 - Coefficient de référence

Le coefficient de référence (y) est calculé tous les trois ans en tenant compte des charges de la classe 6 du dernier exercice clos en millions d'euros, concernant l'ensemble des activités y compris de production, selon la formule suivante :

$$Y = \frac{32\,562 [(ca\ n-1)^{0,1671}]}{12 \times 4,151}$$

Pour les établissements sous objectif quantifié national, les charges visées ci-dessus sont majorées des produits enregistrés en classe 4 correspondant aux prothèses et produits sanguins ainsi que des honoraires des praticiens, radiologues, biologistes et auxiliaires médicaux.

Les charges visées ci-dessus sont affectées d'un plancher et d'un plafond fixés respectivement à 0,84 millions d'euros et à 70 millions d'euros.

Pour les directeurs-adjoints ou gestionnaires et les gestionnaires économes des foyers logements, la rémunération de base visée ci-dessus est affectée d'un coefficient égal à 0,85.

A1.3.2 - Points supplémentaires pour sujétions spéciales

Pour tenir compte de responsabilités, de compétences ou de qualifications particulières, ainsi que de sujétions spéciales, les conseils d'administration ont la faculté d'attribuer de 20 à 90 points supplémentaires.

Les directeurs généraux responsables devant le conseil d'administration de l'ensemble des établissements bénéficient desdits points supplémentaires.

A.1.4 - CLASSEMENT DES EMPLOIS EN CADRE D'EXTINCTION PAR FILIERES

FILIERE SOIGNANTE :

- Aide-soignant non diplômé (351)
- Laborantin non diplômé (337)
- Manipulateur radio non diplômé (364)
- Infirmier auxiliaire (337)
- Manipulateur en électro-cardiologie (337)
- Aide- préparateur en pharmacie (354)
- Manipulateur E.E.G. (364)
- Secrétaire médical non diplômé (329)
- Secrétaire médical qualifié non diplômé (345)
- Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans (449)
- Infirmier breveté sans (474)
- Infirmier manipulateur radio diplômé (532)
- Infirmier général stagiaire (603) *

FILIERE EDUCATIVE ET SOCIALE :

- Moniteur (339)
- Instituteur titulaire du B.E. ou Bac (378)
- Moniteur d'éducation physique ou sportive (378)
- Professeur- adjoint d'éducation physique ou sportive (435)
- Instituteur titulaire du C.A.P. (435)
- Educateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé (394)
- Jardinière d'enfants spécialisée (462)
- Educateur technique spécialisé assimilé (479)
- Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres (465) *
- Moniteur chef, Chef de travaux, Directeur- adjoint technique (452) *
- Educateur technique chef assimilé (462) *
- Assistant social moniteur d'école (465) *

FILIERE ADMINISTRATIVE :

- Secrétaire de direction (354)
- Perforeur (329)
- Vérifieur (343)
- Encodeur et opérateur sur terminal N1, N2 (345)
- Moniteur perforateur (345)
- Pupitreur N1 (337)
- Pupitreur N2 (364)
- Pupitreur N3 (386)
- Dactylo et dactylo qualifié (329)
- Sténo-dactylo et sténo dactylo qualifié (343)
- Programmeur assembleur (448)
- Dépensier (448)
- Préparateur de travaux N1, N2 (396)
- Chef d'exploitation (420)
- Chef préparateur de travaux (429)
- Chef pupitreur (429)
- Programmeur d'étude N1, N2, N3 (429)
- Chef programmeur (494) *
- Chef de service informatique N2 (gros système) (913) *
- Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits) (1017) *
- Chef-adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) (925) *
- Chef-adjoint de service informatique (gros système) (809) *

FILIERE LOGISTIQUE :

- Employé de laboratoire (291) ⁽¹⁾
- Serveur (291)⁽¹⁾
- Agent psychiatrique (312)
- Chauffeur de chaudière basse pression (312)
- Repasseuse de linge (329)
- Chauffeur de chaudière haute pression N1 (329)
- Chauffeur de chaudière haute pression N2 (339).

(1) Cet emploi se voit affecté d'un coefficient égal à 306 dès lors que le salarié exécute pendant au moins la moitié de son temps ses tâches au contact des usagers ou dès lors qu'il compte sept ans d'exercice de l'emploi.

* Salariés relevant de la catégorie cadre.

Brochure n° 3198

Convention collective nationale

IDCC : 29. – **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE
À BUT NON LUCRATIF**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 26 MAI 2014
DU SNALESS À LA CONVENTION

NOR : ASET1450781M
IDCC : 29

*SNALESS
80, boulevard de Reuilly
75012 Paris*

Paris, le 26 mai 2014.

Monsieur,

Par la présente et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous transmettons ci-joint la déclaration d'adhésion de notre organisation syndicale au nouveau socle conventionnel de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soin, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

Le SNALESS vous informe donc de son adhésion à ce socle, publié le 22 mai 2014 au *Journal officiel*. Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de la convention collective.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 3 JUIN 2014
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450785M
IDCC : 2264

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, a entendu limiter la précarité des salariés à temps partiel. Parmi les garanties accordées aux salariés à temps partiel, le législateur a défini un seuil horaire minimal applicable hormis exceptions à tout salarié à temps partiel.

Bien que non assujetties à l'obligation de négocier imposée par l'article L. 2241-13 du code du travail, les parties au présent accord ont engagé des négociations destinées à encadrer les conditions d'application des textes précités.

Ainsi, sans préjudice de l'application des dispositions de l'accord de branche du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial, une adaptation de cet accord devenait nécessaire.

Par ailleurs, certaines dispositions de la loi du 14 juin 2013 nécessitent également une adaptation en fonction des spécificités inhérentes aux secteurs d'activités du champ d'application du présent accord, notamment sur l'encadrement réglementaire de postes budgétés à temps très partiel.

Le présent accord répond donc à cette double finalité et complète donc les dispositions relatives au travail à temps partiel contenues dans l'accord de branche précité.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10. Services hospitaliers ;
- 86.10Z. Activités hospitalières ;
- 87.10A. Hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B. Hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87.10C. Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergement médicalisé ;
- 87.30A. Hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B. Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Article 2

Durée du travail à temps partiel

2.1. Principe

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale du travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l'article 5.3 de la section 3 de l'accord de branche du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

En conséquence, la phrase de cet accord qui fixe à 16 heures la durée minimale du travail à temps partiel est supprimée (première phrase du 5^e alinéa de l'article 5).

Pour les contrats de travail en cours au 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, la durée minimale de 24 heures prévue par l'article L. 3123-14-1 du code du travail est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

2.2. Exceptions à la durée légale de travail à temps partiel

Toutefois et pour tenir compte des contraintes notamment budgétaires et organisationnelles inhérentes aux entreprises de la branche, la durée minimale hebdomadaire, mensuelle ou l'équivalent apprécié conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail ou à l'article 5.3 de l'accord de branche du 27 janvier 2000 pourra être inférieure au seuil de 24 heures pour les catégories de salariés concernés au paragraphe 2.2.1 et pour les situations particulières décrites ci-après.

Néanmoins, pour les catégories de salariés concernés au paragraphe 2.2.1 suivant, ce seuil ne pourra être inférieur à 16 heures ou l'équivalent apprécié sur le mois ou sur l'année, réparti sur un ou plusieurs employeurs.

2.2.1. Catégories de salariés concernés

Sous réserve de justification objective liée à des contraintes budgétaires, organisationnelles, légales ou réglementaires (code de la santé publique, code de l'action sociale et des familles...) sont concernés par la dérogation ci-dessus les emplois suivants :

Psychologue, diététicien(ne), psychomotricien(ne), ergothérapeute, kinésithérapeute, pharmacien(ne), assistante sociale, médecins, art-thérapeute, musicothérapeute et orthophoniste.

A la demande d'une des parties signataires, une négociation relative aux catégories de salariés concernés pourra s'engager chaque année à la date anniversaire de l'extension du présent accord et la liste pourra être modifiée par avenant.

2.2.2. Situations particulières

En dehors des emplois visés ci-dessus, les cas correspondant à des situations nécessitant des recrutements et/ou des remplacements avec un horaire inférieur au seuil légal de 24 heures sont les suivants :

- restriction médicale (temps partiel thérapeutique, invalidité, préconisation du médecin du travail...) ;
- congé parental d'éducation à temps partiel ;

- dispositions d'un accord prévoyant le passage à temps partiel pour les salariés seniors ;
- recrutement et/ou remplacement d'un salarié à temps partiel suite au passage à temps partiel d'un salarié en poste.

Pour l'ensemble de ces situations, la durée du travail des salariés concernés par ces recrutements ou remplacements correspondra au minimum à la réduction du temps de travail appliquée aux salariés concernés par les situations décrites ci-dessus ;

- recrutement et/ou remplacement par un salarié à temps partiel suite au départ ou à l'absence d'un salarié en poste à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 24 heures pour la durée au minimum correspondant à celle du poste vacant.

2.3. Dérogations

Pour les salariés concernés par les situations prévues par les articles L. 3123-14-2 (pour faire face à des contraintes personnelles ou pour permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures) et L. 3123-14-5 du code du travail (pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études), la durée du travail sera définie contractuellement.

Pour ces salariés (contraintes personnelles, cumul d'activités, étudiants de moins de 26 ans poursuivant des études), si la situation à l'origine d'un temps de travail inférieur à la durée légale de 24 heures a disparu, ils pourront prétendre s'ils le souhaitent, à titre transitoire, à bénéficier d'un temps de travail de 16 heures si leur horaire de travail antérieur était inférieur à ce seuil. Cet horaire transitoire pourra s'appliquer jusqu'à ce qu'un poste à temps partiel d'au moins 24 heures se libère dans la qualification de l'intéressé.

Ce principe d'accès au seuil minimal de 16 heures n'est pas applicable aux situations dans lesquelles le législateur a prévu un retour automatique à l'horaire de travail initial (congé parental...).

Article 3

Contrat de travail à temps partiel

Les partenaires sociaux ont souhaité à cette occasion rappeler l'article 5.1 de la section 3 du chapitre II de l'accord de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée qui prévoit que :

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée par l'établissement.

Article 4

Contreparties spécifiques

Soucieux de limiter la précarité et de protéger les salariés de la branche, les parties à l'accord décident de prévoir des contreparties en faveur des salariés à temps partiel.

Les salariés concernés par l'application des dispositions de l'article 2.2 du présent accord pourront prétendre à ce que leur horaire de travail soit regroupé sur des journées ou demi-journées régulières et/ou complètes sauf demande expresse et motivée du salarié.

Par ailleurs, pour permettre à ces salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ni la durée ni la répartition du temps de travail de ces salariés ne pourra être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 7 jours ouvrés.

Par ailleurs, si ce salarié à temps partiel dispose d'un autre emploi, il portera préalablement à la connaissance de l'employeur le nombre d'heures correspondant à cet emploi et pourra, sous cette condition d'information, refuser d'effectuer des heures complémentaires.

Le refus opposé par le salarié à la modification de la répartition de ses horaires et/ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dans les conditions fixées ci-dessus ne pourra pas lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

Enfin et pour permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités et d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps partiel de 24 heures ou un temps plein, il sera proposé une bourse d'emplois à temps partiel, permettant aux salariés d'avoir connaissance, dans leur région, des autres emplois à temps partiel disponibles dans le secteur, et dont les conditions de mise en ligne et de fonctionnement seront déterminées par la CPNE-FP.

Article 5

Compléments d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire.

Les salariés ne sont pas tenus d'accepter les compléments d'heures. En conséquence, leur refus ne peut entraîner de sanction.

A l'exception du cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, le nombre d'avenants de compléments d'heures proposé sera limité à 8 par an et par salarié dont 4 à la demande de l'employeur.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures bénéficieront d'une majoration de 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Un avenant au contrat de travail devra être conclu comprenant :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;
- la majoration prévue ;
- la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Une information correspondant à la qualification souhaitée sera faite par affichage au sein de l'entreprise ou de l'établissement en cas de sites distincts, indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures (intégrant la majoration prévues ci-dessus).

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur, les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- horaires de travail les plus faibles ;
- et en cas d'égalité, les charges de famille (notamment famille monoparentale, personnes à charge...).

Article 6

Heures complémentaires

Dans l'article 5.2.2 de la section 3 du chapitre II « Heures complémentaires » de l'accord de branche sur la réduction du temps de travail, l'avant-dernier alinéa est abrogé et remplacé par la phrase suivante :

« Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1^{er} janvier 2014, soit 10 % dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail, et 25 % au-delà. »

Article 7

Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés une fois par an sur :

- le nombre de demandes de dérogations individuelles à l'horaire de 24 heures en raison de contraintes personnelles ou pour permettre le cumul de plusieurs activités ;
- le nombre et la nature des emplois concernés par la dérogation prévue au paragraphe 2.2.1 ;
- le nombre d'avenants de compléments d'heures conclus, la durée globale et le volume de ces avenants.

Article 8

Autres dispositions

En lien avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent contribuer à réduire les écarts de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel.

Dans cet objectif, lors de l'entretien professionnel, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée. Dans ce cadre, en fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise, les entreprises de la branche veilleront à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi neutres et non discriminants seront élaborés à cet effet, par l'observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications, tels que la formation, les acquis de l'expérience, le développement des compétences, l'autonomie, la variété des tâches, le sens donné au travail, etc.

A l'occasion du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que ceux accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale et les accords de branche, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprises ou d'établissements.

Les salariés à temps partiel bénéficient par ailleurs d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 9

Suivi

Il est institué une commission paritaire de branche qui aura en charge le suivi du présent accord et ses modalités d'application. Cette commission paritaire restreinte se réunira une fois par an et sera composée d'un représentant, titulaire et suppléant, de chacune des organisations syndicales des salariés, signataires de l'accord et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires.

Article 10

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail.

Article 11

Dispositions finales

Les accords d'entreprise ne pourront déroger de manière moins favorable aux dispositions du présent accord.

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant son extension. Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 3 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNERPA ;

FHP.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFSAS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

FPSPS FO.

Brochure n° 3109

Accords nationaux
MÉTALLURGIE

ACCORD DU 8 AVRIL 2014
À L'ACCORD DU 19 JUIN 2007 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1450779M

PRÉAMBULE

Dans un contexte de forte concurrence internationale, les entreprises industrielles doivent maintenir leur niveau de compétence et faire le choix de l'innovation et de la qualité.

Les signataires du présent accord national considèrent que les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes constituent des gages de performance pour les entreprises qui permettent de contribuer à la réalisation de cet objectif.

A partir des éléments de diagnostic figurant à l'article 6 ci-dessous, les signataires sont convenus de la nécessité, d'une part, de poursuivre leurs efforts aux fins d'attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de la branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la branche, et, d'autre part, de développer la politique de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité de la branche et partagent le constat selon lequel les actions les plus efficaces sont celles qui sont mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment, par la négociation d'accords collectifs dans ce domaine.

Les signataires conviennent, par le présent accord, d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le prolongement de l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de son avenant du 30 juin 2009 et des actions menées par la branche au niveau territorial.

I. – Dispositions

Article 1^{er}

Entreprises concernées

Le présent accord concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour favoriser le développement de carrière des femmes en vue de leur permettre d'atteindre les mêmes niveaux de rémunération et d'évolution de carrière que ceux des hommes.

Article 2

Portée

Sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord dans les conditions définies à son article 3 :

- l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties considèrent que les négociations triennales et annuelles, respectivement prévues par les articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national.

En conséquence, elles conviennent que les négociations, auxquelles sont tenues, en application de ces deux textes, les organisations qui sont respectivement liées par l'ensemble des conventions et accords collectifs de la métallurgie dont le champ d'application territorial et professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de dépôt d'un accord ou d'un procès-verbal, prévue par l'article L. 2241-11 du code du travail, est réputée remplie par le dépôt opéré au niveau national.

Le bilan du présent accord, effectué conformément aux dispositions de l'article 4 ci-dessous à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres, est transmis aux organisations territoriales visées à l'alinéa 5 du présent article, afin qu'il puisse être examiné lors de la négociation annuelle obligatoire territoriale sur les salaires minimaux conventionnels. Cet examen est accompagné d'un bilan des actions en faveur de l'égalité professionnelle réalisées par ces organisations territoriales.

Les dispositions du présent article n'empêchent pas ces organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Article 3

Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 4

Durée et suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres.

Afin d'évaluer l'impact du présent accord sur la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, ce bilan recense, à partir des informations pouvant être fournies par la direction générale du travail sur les données recueillies pour l'établissement du bilan annuel de la négociation collective et de l'état des lieux prévu à l'article 8 du présent accord, le nombre d'accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle conclus dans les entreprises de la branche et les principales mesures retenues par ces accords.

Article 5

Notification et dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

II. – Evaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

Article 6

Éléments de diagnostic

Les signataires ont partagé plusieurs études sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération, dans la branche. En effet, un premier diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les métiers industriels a été réalisé par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie en 2005. Le constat de cette étude a été actualisé et approfondi en 2008. Quatre études, confiées par l'UIMM à l'APEC, consultant retenu par la CPNE, ont été faites sur la mesure des écarts de rémunération, la première en 2008 et les suivantes en 2010, 2011 et 2013. Par ailleurs, des éléments de l'étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie de juin 2012 ainsi que des statistiques sur les effectifs de filles dans les CFAI à la rentrée 2011 ont été présentés au groupe technique paritaire relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux mesures en matière d'égalité professionnelle dans la métallurgie, qui s'est réuni le 31 octobre 2012.

Ces études ont fait apparaître l'existence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Toutefois, les écarts de rémunération dans la branche sont moins importants que les écarts relevés tous secteurs confondus.

Les études menées à un niveau intersectoriel font apparaître des écarts de rémunération annuelle brute de 27 % en faveur des hommes. Si l'on se réfère au salaire horaire brut de base (hors compléments de rémunération), l'écart est de 12 %. A profil identique (statut d'emploi, qualification, secteur d'activité, taille d'établissement), les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont de l'ordre de 9 % en faveur des hommes ⁽¹⁾.

L'enquête réalisée sur la rémunération de base auprès des entreprises de la branche en 2012 fait ressortir que les écarts globaux sont, respectivement, de 7,6 % pour les mensuels et de 7,3 % pour les cadres, en faveur des hommes. Aux termes d'un constat partagé par les signataires, il apparaît que ces écarts s'expliquent principalement par une progression de carrière différente pour les femmes et pour les hommes, appelée également « plafond de verre » et par la répartition différente des emplois selon le sexe, qualifiée de « cloisonnement des emplois » ou « mur de verre ». A profil identique, la supériorité des salaires masculins s'inscrit entre 3,3 % et 4,5 % pour les non-cadres et entre 2,3 % et

(1) Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du ministère des droits des femmes entre mars et octobre 2013, pilotée par Séverine Lemièrre.

5 % pour les cadres, selon les années ⁽¹⁾. Ces derniers écarts sont difficilement explicables au regard des informations recueillies dans le cadre de l'enquête. Toutefois, le type de formation suivi et, par conséquent, la nature du travail effectué ou encore le travail à temps partiel que l'on retrouve plus fréquemment chez les femmes que chez les hommes exerçant une activité professionnelle, peuvent être des éléments d'explication.

Le résultat de ces études a également permis de constater que le pourcentage de femmes travaillant dans la branche reste stable, aux alentours de 21 % ⁽²⁾, la part des jeunes filles dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie restant de l'ordre de 5 % ⁽³⁾.

S'agissant plus particulièrement des femmes présentes dans les entreprises de la branche, les différentes études effectuées ont fait apparaître que les femmes occupent plus souvent des postes d'un niveau de qualification inférieur à celui des hommes. Sur ce point, il apparaît que 56 % des femmes dans les entreprises de la branche occupent des postes d'ouvrières non qualifiées, employées et professions intermédiaires, contre 20 % pour les hommes. En outre, 8 % des femmes occupent des postes de techniciennes ou d'agents de maîtrise contre 23 % des hommes. La part des femmes dans les catégories de techniciens et d'agents de maîtrise demeure donc sensiblement inférieure à celle des hommes. S'agissant des ingénieurs et cadres, 16 % des femmes occupent un poste de cette catégorie contre 19 % des hommes ⁽⁴⁾.

Article 7

Poursuite de l'évaluation de branche relative aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Lors de la réunion du groupe technique paritaire du 31 octobre 2012, les parties au présent accord ont constaté que l'étude évoquée à l'article 6 ci-dessus, menée régulièrement au niveau national depuis 2008 par l'APEC, consultant choisi par la CPNE, sur les écarts entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes, même si elle ne permet pas de prendre en compte certaines données, telles que le déroulement et le développement de carrière des femmes, a l'intérêt de présenter globalement l'importance des différences de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche pour les non-cadres et pour les cadres. Par conséquent, elles décident que la réalisation de cette étude doit être poursuivie.

Cette étude consiste à calculer un pourcentage d'écart, à une date donnée, entre le salaire mensuel moyen de base des hommes et des femmes, non cadres d'une part, et cadres d'autre part, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Ce calcul est réalisé à partir des informations recueillies par le biais de questionnaires d'enquêtes basées sur le volontariat, auprès des entreprises de la branche professionnelle de la métallurgie, adhérentes à l'UIMM.

Ces informations doivent être homogènes d'une entreprise à l'autre et suffisamment faciles à recueillir.

Les informations collectées, de façon anonyme pour chaque individu, portent au minimum sur :

- le salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein ;
- le genre ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la catégorie et le coefficient pour les non-cadres ;

(1) Etude et recherche de l'APEC du 12 décembre 2013.

(2) Etude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie, juin 2012.

(3) Statistiques rentrée 2011 dans les CFAI.

(4) Etude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie, juin 2012.

- la position et la grande fonction pour les cadres ;
- la taille de l'établissement employeur ;
- le secteur d'activité.

A partir de ces informations, les facteurs susceptibles d'influer sur le salaire sont identifiés par une modélisation statistique qui indique quels sont les facteurs pertinents parmi l'ensemble de ceux disponibles.

Cette étude est réalisée tous les 2 ans.

Les résultats de l'étude ainsi que la méthodologie utilisée sont présentés lors de la négociation annuelle sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 8

Etat des lieux qualitatif des actions tendant à promouvoir l'égalité professionnelle

Le diagnostic, évoqué à l'article 6 ci-dessus, sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels, réalisé en 2005 puis complété en 2008, ayant fait ressortir que les femmes, alors même qu'elles seraient formées aux métiers de l'industrie, rencontrent des difficultés pour être recrutées dans certaines entreprises ou dans certains postes et qu'elles accèdent moins souvent que les hommes aux promotions et évolutions de carrière, c'est pourquoi, l'accord national du 19 juin 2007 et son avenant du 30 juin 2009 ont initié la mise en œuvre de diverses actions visant à promouvoir la mixité professionnelle dans les métiers industriels, à favoriser l'évolution de carrière des femmes et à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Certaines de ces actions ont directement été mises en œuvre par les instances de la branche. Il s'agit notamment de la réalisation, par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, de deux guides à destination des entreprises.

Le premier est un guide explicatif et incitatif portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes dans les métiers de la métallurgie traditionnellement masculins et, plus généralement, dans les entités où elles sont peu nombreuses.

Le second est un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes.

Ces deux guides sont en ligne sur le site de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

Au-delà de ces deux guides, différentes actions en faveur de l'égalité professionnelle sont menées aux niveaux régional et sectoriel.

Enfin, les entreprises de la branche mettent également en place des moyens sur ce sujet, notamment pour répondre à leurs obligations légales.

Article 8.1

Actions de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle

De nombreuses actions, initiées par l'UIMM, par les fédérations professionnelles, les chambres syndicales territoriales de la métallurgie ou encore par les entreprises elles-mêmes ont pour objet la promotion de la mixité dans les métiers industriels, ainsi que de l'égalité professionnelle. Il s'agit, par exemple, de l'organisation de journées portes ouvertes, de stages de découverte des métiers industriels pour les jeunes filles, des initiatives de « classes en entreprise », ou encore d'opérations de « marrainage » entre des jeunes filles et des femmes salariées au sein des entreprises industrielles. Au sein des centres de formation de la branche, il peut être également cité le recours à l'individualisation des parcours de formation permettant de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Toutefois, en dehors de l'individualisation des parcours de formation, généralisée dans les centres de formation de la profession, les actions mentionnées ci-dessus, bien que pertinentes, sont menées le plus souvent de manière isolée, sans bénéficier de la publicité qui pourrait leur permettre d'être reproduites dans d'autres entreprises ou d'autres territoires.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif visé à l'article 7, les signataires conviennent de réaliser un état des lieux ayant pour objet de recenser les initiatives, prises par les entreprises de la métallurgie ou les chambres syndicales territoriales de la branche, de nature à favoriser l'égalité professionnelle et la mixité au sein des métiers industriels.

Cet état des lieux est présenté à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Article 8.2

Actions mises en œuvre au sein des entreprises en faveur de l'égalité

Les entreprises, notamment pour remplir leurs obligations au titre de la législation relative à l'égalité professionnelle, mettent en œuvre des actions, y compris des actions correctives, pour favoriser cette égalité en leur sein. Ces initiatives doivent, pour certaines, être transposables dans d'autres entreprises.

Afin de mutualiser les pratiques pertinentes des entreprises en matière d'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie réalise une étude visant à recueillir ces pratiques auprès des entreprises relevant de la métallurgie. Cette étude s'attache en particulier à identifier les actions susceptibles d'être mises en œuvre par les petites et moyennes entreprises. Ces pratiques peuvent avoir trait, notamment, au recrutement, à la lutte contre le sexisme, à la formation professionnelle, à l'évolution de carrière des femmes, à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale ou encore à la sensibilisation des managers à l'importance de leur rôle dans la mise en œuvre desdites pratiques.

Les pratiques ainsi recensées permettent d'alimenter le guide visé à l'article 21 du présent accord.

III. – Promotion des métiers de la branche, information et orientation professionnelle

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont démontré que l'industrie souffre d'un manque d'attractivité de ses métiers, souvent dû à un manque d'information et à une perception qui ne correspond pas à la réalité des métiers. Ce manque d'attractivité s'accroît à l'égard des femmes en raison de l'image « traditionnellement masculine » de la branche, alors que, de façon paradoxale, les entreprises de la branche ont de plus en plus de difficultés à recruter sur les métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension. Ce constat doit continuer à être pris en compte dans les actions de communication et les partenariats de la branche pour promouvoir les métiers de la métallurgie tant auprès des jeunes que des personnes présentes sur le marché du travail. Les institutions représentatives du personnel ont un rôle à jouer pour la réussite de cette promotion.

Article 9

Prise en compte dans les actions de communication de la branche

Les signataires, en leur nom respectif ou dans le cadre de leur action commune, mettent en œuvre des actions destinées à renforcer l'attractivité des métiers industriels, principalement auprès des jeunes. A ce titre, « la semaine de l'industrie », la plateforme web « les-industries-technologiques.fr », le « Propulsion Tour », la mise à disposition des kits spécifiques de présentation des métiers constituent autant d'exemples d'actions destinées à faire évoluer l'image de l'industrie, tout en aidant les entreprises à répondre à l'enjeu des compétences.

Dans le cadre de ces actions, les signataires veillent à présenter une image de l'industrie favorable à la mixité, voire à y intégrer des actions complémentaires ciblées à destination des femmes. Ainsi, l'UIMM s'engage, tous les ans, à l'occasion de la journée de la femme à mettre à l'honneur, sur le site des industries technologiques, des témoignages et actions valorisant la place des femmes dans l'industrie.

A travers ces actions, il s'agit d'attirer l'attention des femmes sur le fait qu'elles peuvent y trouver leur place et ainsi de lever les préjugés qui demeurent quant à leur manque d'attrait pour les emplois industriels.

Article 10

Promotion auprès des jeunes en milieu scolaire ou universitaire

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, la branche mène des actions de communication pour promouvoir les métiers de la métallurgie auprès des jeunes intégrés dans un cursus scolaire ou universitaire. Elle s'appuie sur des partenariats avec les organismes et les associations chargés de l'éducation et de l'orientation professionnelle. Pour être réellement efficaces, ces actions doivent être mises en œuvre le plus tôt possible au cours de ce cursus. Elles doivent commencer au moins dès le collège.

Article 10.1

Partenariat avec les organismes chargés de l'éducation et de l'orientation

Afin d'inciter les jeunes filles à s'orienter vers les métiers scientifiques et industriels, l'accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur, visé à l'article 4.1 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, comprend un volet favorisant l'insertion des jeunes femmes dans les entreprises industrielles. Il s'agit, par exemple, de mettre en place des outils spécifiques, à destination des élèves comme des enseignants, destinés à promouvoir les métiers industriels auprès des jeunes et notamment des jeunes filles.

De même, les partenariats visés à l'article 4.2 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, entre l'UIMM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, comprennent un volet tendant à favoriser les recrutements d'un plus grand nombre de femmes dans les métiers industriels. En particulier, un partenariat est recherché par l'UIMM avec l'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), afin de renforcer l'attractivité des métiers industriels dans la présentation des métiers réalisée par cet organisme. Ce partenariat doit permettre aux jeunes femmes d'identifier les métiers industriels comme susceptibles de répondre à leurs attentes professionnelles.

Article 10.2

« Marrainage »

Pour susciter des vocations auprès des jeunes filles qui font ou souhaitent faire des études scientifiques ou techniques, l'UIMM s'engage à poursuivre son partenariat avec l'association de marraines « Elles bougent ».

L'objet de cette association est d'aider les jeunes filles dans leur choix d'orientation et de poursuite d'études scientifiques et techniques, en leur faisant rencontrer des femmes (les marraines) qui exercent des métiers industriels auxquels conduisent ces choix et qui pourront témoigner auprès d'elles de ce qu'elles vivent, puis les soutenir tout au long de leur formation, ainsi que lors de leur entrée dans la vie professionnelle.

Article 11

Promotion des métiers auprès des personnes présentes sur le marché de l'emploi

Au-delà des actions menées auprès des jeunes femmes, la promotion des métiers industriels doit également avoir pour cible les femmes déjà présentes sur le marché du travail, en particulier lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi.

L'état des lieux visé à l'article 8 recense ainsi les initiatives destinées à orienter des femmes demandeuses d'emploi vers les entreprises de la branche.

En outre, les partenariats visés au deuxième alinéa de l'article 10.1 du présent accord doivent faciliter cette orientation. Pour renforcer l'efficacité de la promotion des métiers industriels auprès des personnes, et notamment des femmes sur le marché de l'emploi, ces partenariats seront recherchés en priorité avec les organismes en charge de dispenser le conseil en évolution professionnelle visé à l'article 34 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle. Il s'agit de faire en sorte que ces organismes (Pôle emploi, les Fongecifs, les missions locales...) prennent en compte, dans la présentation faite aux bénéficiaires de ce conseil, les principes de mixité, afin d'orienter un plus grand nombre de femmes vers les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes, et inversement.

Article 12

Rôle des institutions représentatives du personnel

Les comités d'entreprise, notamment dans le cadre de la commission de l'égalité professionnelle ou de celle de la formation, ou les délégués du personnel, en l'absence de comité d'entreprise, sont invités à faire des recommandations et à soutenir ces actions de promotion des métiers de la branche lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

En effet, la commission de l'égalité professionnelle, constituée par le comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-34 du code du travail, est chargée de préparer, en amont, ses futures délibérations dans le cadre de la consultation sur le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes prévu aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du même code. A cette fin, la commission examine et étudie, préalablement, les questions auxquelles peut être confronté le comité d'entreprise sur ce sujet.

IV. – Insertion des femmes dans les entreprises de la branche

Les signataires rappellent leur attachement à la formation par la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), qui permet, en particulier aux jeunes, de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant leur insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises. A ce titre, elle constitue un des meilleurs outils pour intégrer plus de femmes dans les métiers de la branche.

Article 13

Mixité dans les centres de formation industriels

Les centres de formation industriels ont un rôle déterminant à jouer pour favoriser l'accueil de femmes dans leurs structures, notamment à travers les « conseillers en apprentissage » ou dans le cadre des campagnes de communication et de recrutement qu'ils organisent.

C'est pourquoi l'état des lieux qualitatif visé à l'article 8 s'attache également à recenser les initiatives et actions mises en œuvre au sein des centres de formation des apprentis et des organismes de formation, relevant notamment de la métallurgie, afin de favoriser le recrutement en alternance des jeunes femmes sur les métiers industriels.

Les pratiques ainsi identifiées sont communiquées à l'ensemble des centres de formation de la branche (Pôles formation des industries technologiques), afin qu'ils mettent en œuvre celles qui se révéleront être les plus pertinentes.

La proportion de jeunes femmes dans les centres de formation de l'industrie fait l'objet d'un suivi dans le cadre du bilan annuel du présent accord.

Article 14

Développement des contrats de professionnalisation au bénéfice des femmes

Au cours de l'année 2013, si la part des femmes dans les bénéficiaires de contrats de professionnalisation (36 % ⁽¹⁾) était supérieure à la part des femmes dans la branche (21 %), les métiers auxquels elles se préparaient dans ce cadre étaient très majoritairement non industriels.

En effet, sur cette même année, elles représentaient 65 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant à un métier non industriel, et 19 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant à un métier industriel.

Pour favoriser le recrutement des femmes sur des métiers industriels, et en particulier sur les métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, les signataires s'engagent, dans le cadre de la prochaine négociation de branche relative à la formation professionnelle à examiner une majoration de la prise en charge, par l'OPCAIM, des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers en tension.

V. – Déroulement et évolution de carrière

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont révélé en particulier que les femmes accèdent, moins souvent que les hommes, aux promotions ou évolutions professionnelles et que les interruptions de carrière dues aux congés familiaux, plus souvent pris par des femmes, provoquent un décalage dans la progression de carrière entre les femmes et les hommes. Aussi, les parties signataires du présent accord décident d'attirer l'attention des entreprises de la branche sur les différentes mesures, visées ci-dessous, susceptibles d'aider les femmes à évoluer sur le plan professionnel, tout en facilitant un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les préconisations figurant dans les guides, visés à l'article 8 du présent accord, élaborés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, concernant respectivement les attitudes à avoir pour faciliter l'intégration des femmes et les facteurs susceptibles de favoriser leur évolution de carrière, dont il est bon de s'inspirer.

Article 15

Entretien professionnel

L'entretien professionnel, visé à l'article 5 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, constitue le moment privilégié où le salarié peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Il constitue le cadre dans lequel des solutions aux risques liés au « plafond de verre » et/ou au « mur de verre » peuvent être identifiées. Il peut, par exemple, être l'occasion d'encourager à la prise de responsabilités ou de responsabilités supplémentaires.

Cet entretien doit permettre au responsable hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte, dans l'organisation du travail de l'équipe, les contraintes liées, notamment à la vie familiale des salariés. Il s'agit, par exemple, de faire en sorte que les salariés

(1) Source : OPCAIM.

puissent prendre part, autant que faire ce peut, à l'ensemble des activités professionnelles en lien avec leurs fonctions, sans pénaliser leur vie personnelle.

Les pratiques pertinentes, mises en œuvre à cet effet par les entreprises, sont recensées dans l'état des lieux visé à l'article 8.

Article 16

Accès à la formation

Article 16.1

Plan de formation

Le plan de formation constitue un outil de première importance pour l'accompagnement de l'évolution professionnelle des salariés en fonction de leur projet et du besoin en compétences de l'entreprise.

L'employeur veille à organiser un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation adapté au parcours professionnel de chaque salarié.

Afin d'identifier d'éventuelles difficultés d'accès des femmes aux dispositifs de formation et de mettre en place les mesures adaptées, les entreprises veillent, à l'occasion de la consultation du comité d'entreprise au titre du bilan des actions comprises dans le plan de formation, à transmettre les éléments quantitatifs et qualitatifs de nature à permettre une analyse spécifique de l'accès des femmes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Article 16.2

Formation des femmes dans les TPE-PME

Les signataires constatent que les salariées des TPE-PME, et particulièrement les moins qualifiées, peuvent rencontrer des difficultés dans leur accès à la formation professionnelle. Ces difficultés peuvent constituer un frein à leur évolution de carrière.

C'est pourquoi, ils décident de majorer la prise en charge, par l'OPCAIM, des périodes de professionnalisation mises en œuvre au bénéfice des femmes des petites entreprises.

Ainsi, l'article 54 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est complété par l'alinéa suivant :

« Le forfait visé à l'alinéa 3 est porté à 100 % du coût réel, dans la limite de 32 € de l'heure, pour les formations suivies par les femmes des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'elles préparent à l'obtention d'un CQPM ou CQPI, ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit sur la liste visée à l'article 19. »

Article 17

Mesures d'accompagnement des congés familiaux

Article 17.1

Accompagnement à la gestion de la période d'absence du salarié au titre des congés familiaux

Pour lutter contre la connotation négative que peut induire, pour certaines personnes en charge de l'encadrement, la survenance d'un congé familial, ces personnes doivent être informées des opportunités que peuvent représenter ces absences et des outils qu'elles peuvent mobiliser pour y pallier.

A cette fin, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications établit et met à disposition des entreprises un guide d'accompagnement à la gestion des absences liées aux congés familiaux. Ce guide recense également les outils (notamment ceux élaborés par l'observatoire prospectif

et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie) dont le personnel d'encadrement et le salarié disposent avant, pendant et à l'issue de ce congé.

Ce guide est décliné sous la forme d'un module de formation en e-learning, mettant en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité pour les entreprises.

Ce guide et ce module de formation sont, dans un délai de 1 an à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, mis à la disposition des entreprises et du personnel d'encadrement sur le site de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Article 17.2

Information du salarié sur la marche de l'entreprise pendant un congé familial

Durant son absence au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, ou encore d'un congé de soutien familial, l'employeur communiquera, au fur et à mesure de leur diffusion, au salarié qui en fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient l'intéressé.

A l'issue de ces congés, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 17.3

Compte personnel de formation

Les signataires s'engagent, dans le cadre de la prochaine négociation de branche relative à la formation professionnelle, à examiner les mesures susceptibles d'améliorer la mise en œuvre du compte personnel de formation, par exemple au moyen d'un abondement de branche, lorsqu'il est mobilisé durant la suspension du contrat de travail résultant de l'un des congés visés à l'article 17.2.

Article 17.4

Entretien avec l'employeur lors de la reprise d'activité du salarié à l'issue d'un congé familial

Conformément à l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, l'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, ou encore d'un congé de soutien familial.

Lors de cet entretien, l'employeur met à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations non communiquées préalablement, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant l'absence de l'intéressé.

Article 18

Rémunération et congé de maternité ou d'adoption

Les évolutions de rémunération, applicables aux salariés dans l'entreprise, ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption – en cours ou expiré –, dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Le champ d'application des mesures collectives – générales ou catégorielles – d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure

s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque l'employeur décide ou est tenu d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise tout entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé de maternité ou d'adoption à la date de la décision de l'employeur ou de l'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures individuelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles.

Lorsque les mesures individuelles visées à l'alinéa précédent ne sont que catégorielles, les salariés, visés audit alinéa, qui ne sont compris dans le champ d'application d'aucune de ces mesures catégorielles, bénéficient d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Enfin, la période de congé de maternité ou d'adoption dont bénéficie le salarié est prise en compte pour la détermination de ses droits liés à l'ancienneté ainsi que pour ses droits à la participation et à l'intéressement.

Article 19

Prise en compte de la vie familiale

Article 19.1

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de seconder la mère lors de la naissance d'un ou de plusieurs enfants, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier, dans les conditions des articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail et les délais prévus à l'article D. 1225-8 du même code, d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, durant lequel le contrat de travail est suspendu.

Article 19.2

Création d'infrastructures de garde des jeunes enfants

Afin d'apporter une aide au salarié dans la conciliation de sa vie professionnelle et de sa vie familiale, les parties signataires encouragent la création de crèches, quelle qu'en soit la forme juridique, dont les heures d'ouverture et l'organisation soient compatibles, d'une part avec les rythmes de vie des très jeunes enfants, d'autre part, avec l'exercice de l'activité professionnelle de la mère et du père de ces enfants.

Article 19.3

Aide au financement des frais de garde ou de soutien scolaire des enfants

Ces mêmes parties signataires soulignent l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, dans leur comité d'entreprise, l'opportunité de recourir au dispositif du type chèque emploi service universel (CESU) pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou hors du domicile, ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

A ce titre, elles incitent les comités d'entreprise à abonder les chèques emploi service universel (CESU), préfinancés par l'employeur, en utilisant une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles.

Article 19.4

Travail à temps partiel

Les parties signataires rappellent que les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel dans les conditions prévues par l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement de la durée du travail en vue de favoriser l'emploi. Conformément aux termes de cet accord, le travail à temps partiel ne doit pas être source de discrimination en matière de rémunération. Celle-ci doit être, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté de l'intéressé, proportionnelle à la rémunération du salarié qui, à classement égal, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement. Le fait d'occuper un poste à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord décident de confier à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie la réalisation d'une étude qualitative sur le travail à temps partiel portant sur :

- la part des femmes et des hommes à temps partiel dans la métallurgie ;
- les motivations pour qu'un salarié accepte ou demande à travailler à temps partiel ;
- les types d'emplois à temps partiel ;
- les secteurs concernés ;
- l'incidence du travail à temps partiel sur les évolutions de carrière.

Cette étude sera incluse dans l'étude dénommée « Etats des lieux des emplois en contrat court (hors CDI) dans la métallurgie ».

Article 19.5

Mobilité géographique

A l'occasion d'une mobilité géographique, une attention particulière sera portée à la mise en place de mesures d'accompagnement au bénéfice du salarié et de sa famille.

L'état des lieux, mentionné à l'article 8, recense les mesures mises en œuvre par les entreprises à cet effet.

VI. – Aide aux entreprises pour la mise en œuvre de leurs obligations légales

Conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, sont tenues d'engager, chaque année, une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

En application de l'article L. 2242-7 du code du travail, ces mêmes entreprises sont, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, également obligées de négocier sur la définition et la programmation des mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A cette fin, il appartient aux entreprises soumises à cette obligation de négociation de rechercher et de mesurer les éventuels écarts existant en leur sein, puis, le cas échéant, d'engager les moyens et actions – techniques, matériels ou enveloppes budgétaires, notamment salariales – permettant de programmer sans délai la résorption de ces écarts, et, enfin, d'assurer le suivi des actions correctives envisagées.

Aux termes de l'article L. 2242-5-1 du code du travail, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 du même code ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 de ce code.

Tenant compte des évolutions législatives et réglementaires récentes, le présent accord entend poursuivre les efforts entrepris au niveau de la branche en matière d'égalité professionnelle et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en fournissant aux entreprises un outil de mesure des écarts entre les femmes et les hommes au regard de certaines situations sociologiques ou matérielles et un outil permettant l'établissement de plans d'action conventionnels ou, à défaut, unilatéraux pour corriger ces éventuels écarts, lorsqu'ils dépendent de leur propre organisation interne, cela pour leur permettre de développer une politique plus efficace d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet égard, il est rappelé aux entreprises que le système de classifications de la métallurgie, défini par l'accord national du 21 juillet 1975 et la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, est fondé sur des critères classants neutres et asexués et ne doit induire aucune discrimination interdite entre les femmes et les hommes.

Article 20

Promotion d'une méthode d'évaluation des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises de la branche à réaliser le diagnostic de leur situation préalablement à l'ouverture des négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif ou, à défaut, de l'élaboration d'un plan d'action unilatéral, en identifiant l'éventuel écart, à une date donnée, entre le salaire moyen annuel des femmes et des hommes, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Pour réaliser cette mesure, les informations nécessaires pour chaque individu portent au minimum sur :

- le salaire annuel brut de base en équivalent temps plein ;
- le genre ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la famille de métiers ;
- la catégorie (ouvrier, administratif, agent de maîtrise) et le coefficient pour les non-cadres ;
- la position pour les cadres.

D'autres informations peuvent, en tant que de besoin, être introduites en fonction des particularités de l'entreprise. Ce sont :

- le niveau de diplôme ;
- la formation professionnelle ;
- l'ancienneté dans le poste ;
- le travail à temps partiel ;
- les absences au titre des congés familiaux, etc.

Ces informations doivent être rendues anonymes.

Les informations collectées sont ensuite testées selon la méthode d'analyse de variance. A la suite de ce traitement, seuls les facteurs significatifs influant sur le salaire sont retenus.

Cette première mesure pourrait être complétée par une analyse de l'évolution professionnelle femmes-hommes permettant de mesurer par exemple :

- la vitesse de changement de coefficient, individu par individu, sur une période donnée ;
- la comparaison des trajectoires femmes-hommes à profils identiques.

Article 21

Guide à la réalisation des accords et des plans d'action

Afin d'accompagner les entreprises dans la négociation et la conclusion de leurs accords collectifs ou, à défaut, dans l'élaboration de leurs plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie réalise, à partir des mesures qui auront été identifiées dans le cadre de l'état des lieux visé à l'article 8, un guide proposant, pour chaque domaine d'action visé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, une ou plusieurs actions pouvant être reprises et adaptées à leur situation spécifique par les entreprises.

Ce guide comportera une annexe recensant les références des principaux textes législatifs, réglementaires et conventionnels interprofessionnels et de branche, en matière d'égalité professionnelle.

Ce guide est, dans un délai de 1 an à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, mis à la disposition des entreprises sur le site de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)

ACCORD DU 21 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS
POUR L'ANNÉE 2014
NOR : ASET1450771M
IDCC : 2075

Entre :

Le SNIPO,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

*Barème des salaires minimaux conventionnels
pour une durée de travail à temps plein*

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minimaux 2014

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMAL MENSUEL (applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2014)	SALAIRE ANNUEL MINIMAL (SAM) (applicable pour l'année 2014)
I	1	1 446,74	18 808
	2	1 450,79	18 860
	3	1 455,84	18 926
II	1	1 458,87	18 965
	2	1 461,91	19 005
	3	1 466,96	19 070
III	1	1 469,99	19 110
	2	1 473,03	19 149
	3	1 482,13	19 268
IV	1	1 503,36	19 544
	2	1 519,53	19 754
	3	1 534,70	19 951
V	1	1 623,67	21 108
	2	1 655,01	21 515
	3	1 686,35	21 923
VI	1	1 750,04	22 751
	2	1 801,60	23 421
	3	1 854,17	24 104
VII	1	2 011,89	26 155
	2	2 137,25	27 784
	3	2 262,62	29 414
VIII	1	2 514,36	32 687
	2	2 766,10	35 959
	3	3 133,09	40 730
IX	1	3 740,70	48 629
	2	4 106,68	53 387
	3	4 576,80	59 498

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie employés-ouvriers.

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie agents de maîtrise.

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie cadres.

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire mensuel minimal en cas de travail à temps partiel).

Article 3

Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

S'agissant du salaire mensuel minimal, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} janvier 2014.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité de traitement

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minimaux conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Article 5

Date d'entrée en vigueur. – Durée. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 21 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)

AVENANT N° 4 DU 21 MARS 2014
À L'ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2006 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450777M

IDCC : 2075

Entre :

Le SNIPO,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet :

- de mettre en conformité la définition des bénéficiaires du régime avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;
- de modifier la répartition des taux de cotisation du régime de prévoyance ;
- de supprimer les limites d'âge contenues dans les articles 6 et 8 de l'accord du 27 septembre 2006.

Article 2

Modification de l'article 2 de l'accord collectif du 27 septembre 2006

Les dispositions de l'article 2 « Bénéficiaires » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale, des œufs et industries en produits d'œufs et ce quelle que soit la nature du contrat de travail. »

Article 3

Modification de l'article 11 de l'accord collectif du 27 septembre 2006

L'article 11 « Cotisations et répartition » est modifié comme suit :

« Les taux de cotisation calculés sur les salaires bruts (tranches A et B) sont les suivants :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATION		
	Total	Part employeur	Part salarié
Décès-invalidité permanente et totale (3 ^e catégorie)	0,13	0,065	0,065
Double effet	0,01	0,005	0,005
Rente éducation OCIRP	0,10	0,05	0,05
Incapacité temporaire de travail	0,36	0,18	0,18
Invalidité	0,30	0,15	0,15
Inaptitude totale professionnelle ou non professionnelle	0,10	0,05	0,05
Taux global	1	0,5	0,5

La cotisation globale de 1 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par les employeurs et à 50 % par les salariés, soit 0,5 % à la charge du salarié et 0,5 % à la charge de l'employeur, tel que cela figure dans le présent tableau.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective du 14 mars 1947, il est rappelé que les dispositions du présent accord ne se substituent pas à l'obligation des employeurs de financer à hauteur de 1,5 % de la tranche A des garanties de prévoyance spécifiques aux cadres couvrant par priorité le risque décès. »

Article 4

Suppression des limites d'âge aux articles 6 et 8 de l'accord du 27 septembre 2006

Le dernier alinéa de l'article 6 « Garantie incapacité temporaire de travail » est modifié comme suit :

« Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail. »

L'avant-dernier alinéa de l'article 8 « Garantie inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle » est modifié comme suit :

« L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- décès du salarié ;
- nouvel emploi retrouvé ;
- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de bénéfice d'un régime de préretraite totale. »

Les autres dispositions de ces deux articles demeurent inchangées.

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2014.

Article 6

Demande d'extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 à L. 2231-7 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT DU 3 JUIN 2014
RELATIF À LA MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION D 3 À LA CONVENTION
NOR : ASET1450790M

Entre :
La CGPME ;
L'UPA ;
Le MEDEF,

D'une part, et
La CFE-CGC ;
L'UGICT ;
La CFTC cadres ;
La CFDT cadres ;
La CGT-FO cadres,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La délibération D 3, à laquelle l'alinéa 8 de l'article 5 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 renvoie, est modifiée pour tenir compte de l'abrogation au 1^{er} janvier 2016 des dispositions relatives à l'assiette spécifique de cotisation concernant les rémunérations versées à l'occasion du départ de l'entreprise, dénommées « sommes isolées ».

En conséquence, le paragraphe 3 de la délibération D 3, intitulé « gratifications, rappels de salaires, indemnités de départ à la retraite, indemnités compensatrices de congés payés... versés à l'occasion du départ d'une entreprise » est supprimé pour les sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 3 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-277 DU 3 JUIN 2014
RELATIF À L'ARTICLE 8 *BIS* DE L'ANNEXE I À LA CONVENTION
NOR : ASET1450788M

Entre :
La CGPME ;
L'UPA ;
Le MEDEF,
D'une part, et
La CFTC cadres ;
La CFDT cadres ;
La CGT-FO cadres,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 8 *bis* de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 est modifié comme suit :

Dans l'intitulé du paragraphe 1 :

- les termes « convention du 6 mai 2011 » sont remplacés par « convention du 14 mai 2014 » ;
- les termes « bénéficiaires de la convention du 20 février 2010 portant reconduction du dispositif des conventions de reclassement personnalisé » sont supprimés.

Dans le B du paragraphe 1 :

- au 2^e alinéa, les termes « convention du 6 mai 2011 » sont remplacés par « convention du 14 mai 2014 » ;
- le 3^e alinéa, relatif aux conventions de reclassement personnalisé, est supprimé.

Dans le E du paragraphe 1, au 2^e alinéa, les termes : « accord du 6 mai 2011 » sont remplacés par : « accord du 14 mai 2014 ».

Fait à Paris, le 3 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-278 DU 3 JUIN 2014
RELATIF AUX COTISATIONS
NOR : ASET1450789M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

L'UGICT ;

La CFTC cadres ;

La CFDT cadres ;

La CGT-FO cadres,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de supprimer les dispositions relatives à l'assiette spécifique de cotisation concernant les rémunérations versées à l'occasion du départ de l'entreprise, dénommées « sommes isolées ».

Cette suppression concernera les sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2016.

Celles-ci seront intégrées aux rémunérations pour le calcul des cotisations selon les dispositions visées aux articles 5 et 6 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

En conséquence, sont abrogés au 1^{er} janvier 2016 :

- le 8^e alinéa de l'article 5 de la convention ;
- le renvoi (1) figurant à l'antépénultième alinéa du paragraphe 1 de l'article 8 de l'annexe I à la convention ;

- la dernière phrase du 2^e alinéa de l'article 2 de l'annexe III à la convention ;
- le 5^e alinéa de l'article 2 de l'annexe III à la convention.

Fait à Paris, le 3 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 128 DU 3 JUIN 2014
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 23 DE L'ANNEXE A
NOR : ASET1450786M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 23 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 est modifié comme suit :

Dans l'intitulé du paragraphe 1 du titre I^{er} :

- les termes « convention du 6 mai 2011 » sont remplacés par « convention du 14 mai 2014 » ;
- les termes « bénéficiaires de la convention du 20 février 2010 portant reconduction du dispositif des conventions de reclassement personnalisé » sont supprimés.

Dans le B du paragraphe 1 :

- au 2^e alinéa, les termes « convention du 6 mai 2011 » sont remplacés par « convention du 14 mai 2014 » ;
- le 3^e alinéa, relatif aux conventions de reclassement personnalisé, est supprimé.

Dans le E du paragraphe 1, à l'alinéa 2, les termes : « accord du 6 mai 2011 » sont remplacés par : accord du 14 mai 2014 ».

Fait à Paris, le 3 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 129 DU 3 JUIN 2014
À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 1961 RELATIF AUX COTISATIONS

NOR : ASET1450787M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de supprimer les dispositions relatives à l'assiette spécifique de cotisation concernant les rémunérations versées à l'occasion du départ de l'entreprise, dénommées « sommes isolées ».

Cette suppression concernera les sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2016.

Celles-ci seront intégrées aux rémunérations pour le calcul des cotisations selon les dispositions visées aux articles 12 et 13, paragraphe 1, de l'accord du 8 décembre 1961.

En conséquence, l'article 12 *bis* de l'accord est abrogé au 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 3 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
TRANSPORT FERROVIAIRE

PROTOCOLE D'ACCORD DU 23 AVRIL 2014
RELATIF À LA NÉGOCIATION PARITAIRE EN VUE DE CONCLURE LA CONVENTION
NOR : ASET1450784M

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation paritaire en vue de conclure une convention collective nationale de la branche ferroviaire, les organisations syndicales représentatives de salariés au sens de l'article L. 2122-5 et suivants du code du travail, soit :

- la fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;
- la fédération nationale des transports CFE-CGC ;
- la fédération générale des transports (FGT) CFTC ;
- la fédération CGT des cheminots ;
- la fédération syndicaliste force ouvrière des cheminots CGT-FO ;
- la fédération des syndicats de travailleurs du rail Sud Rail (Solidaires) ;
- l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) ferroviaire,

ont souhaité disposer des moyens nécessaires au bon déroulement des négociations.

Les modalités fixées et actées par le présent accord ne préjugent en rien de la décision finale susceptible d'être prise au terme des négociations par les différentes parties.

Article 1^{er}

Objet

L'objet du présent accord est de déterminer :

- les modalités de participation des membres des délégations syndicales aux réunions de la commission mixte paritaire nationale (CMPN) et des groupes de travail mis en œuvre par la CMPN ;
- les conditions de maintien de salaire des membres des délégations syndicales au titre de la préparation, de la participation et de la restitution de ces réunions ;
- les règles de fonctionnement desdites instances, leur calendrier, les objectifs et leurs priorités.

Article 2

*Commission mixte paritaire nationale de négociation
et groupes de travail paritaires*

2.1. Composition de la commission mixte paritaire nationale de négociation

Les réunions de la CMPN auront lieu selon un calendrier préétabli par les partenaires sociaux.

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

Aussi, la composition de chaque délégation de salariés en CMPN est fixée à quatre représentants au maximum, mandatés par chacune des organisations syndicales.

Le cas échéant, si les débats et le sujet traité le nécessitent, il peut être décidé par les partenaires sociaux, d'un commun accord, que ce nombre sera supérieur.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant aux nombres définis aux alinéas précédents.

2.2. Composition des groupes de travail paritaires

Pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes, des groupes de travail pourront être créés à l'initiative de la CMPN, qui arrêtera le thème, le nombre maximal de réunions consacrées à ce thème et le délai d'achèvement des travaux.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier, mais ont pour objet de mener une réflexion exploratoire sur les sujets retenus dans ce cadre.

Leur composition est fixée, selon la complexité des thèmes, à trois représentants au maximum par organisation syndicale.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant au nombre maximal défini à l'alinéa précédent, pour le groupe de travail considéré.

En tant que de besoin et à la demande des parties, les experts de l'administration peuvent participer aux réunions des groupes de travail.

Le secrétariat des groupes de travail est assuré par l'UTP.

2.3. Désignation et convocation

Les organisations syndicales choisissent librement leurs représentants à la CMPN et des groupes de travail paritaires.

Elles notifient au président de la CMPN les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour participer à la CMPN. De la même façon, elles notifient à l'UTP les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions des groupes de travail.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Le ministère du travail enverra à chaque organisation syndicale une convocation officielle contenant l'ordre du jour 15 jours avant chaque réunion de la CMPN.

Concernant les groupes de travail paritaires, l'UTP enverra aux intéressés une convocation officielle contenant l'ordre du jour 15 jours avant chacune de ces réunions.

En outre, pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CMPN, le président de la CMPN remettra aux représentants des organisations syndicales qui le souhaitent une attestation de présence. De la même façon, l'UTP remettra une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales ayant participé à la réunion d'un groupe de travail paritaire, si ces derniers en ont besoin. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

Article 3

Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

3.1. Autorisation d'absence

Les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, bénéficient pour se rendre aux réunions mentionnées à l'article 2 du présent accord, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la préparation, la participation et la restitution de ces réunions, n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont les intéressés bénéficient éventuellement dans leur entreprise, s'ils exercent par ailleurs des fonctions représentatives.

3.2. Maintien de la rémunération

Le temps consacré à la préparation et à la restitution des réunions mentionnées à l'article 2 du présent accord par les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le temps consacré à la participation aux réunions mentionnées à l'article 2 du présent accord par les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, dans la limite de 2 jours au maximum par réunion et par représentant de chaque organisation syndicale.

Est également considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel le temps des trajets effectués pendant l'horaire normal de travail. Pour les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel le temps excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

En outre, les organisations syndicales participant à la CMPN pourront obtenir de l'UTP, avec son entente préalable, le remboursement des frais de déplacement engagés dans le cadre d'une participation à la CMPN ou au groupe de travail paritaire d'un salarié d'une entreprise non adhérente au syndicat professionnel d'employeurs signataire de l'accord.

Ces frais de déplacement seront remboursés conformément aux articles 4.1 et 4.2 du présent accord.

Article 4

Indemnisation des frais

4.1. Frais de transport

Les frais de transport des membres des délégations syndicales sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent ou que le temps de trajet le justifie (au-delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet de train SNCF en première classe ou du billet d'avion en classe économique (pour un aller et retour).

4.2. Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales sont remboursés, par leur employeur, sur justificatifs selon les modalités suivantes :

- les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de huit fois le minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année en cours (pour information, le montant du MG s'élève à 3,51 € au 1^{er} janvier 2014 ; $3,51 \times 8 = 28,08$ €) ;

- les frais d’hébergement sont remboursés par l’employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l’exigent, dans la limite de 100 € par nuit, en région parisienne, et de 80 € en province (nuitée et petit déjeuner compris) ;
- dans le cas où la réunion n’imposerait pas un découcher : 2 repas ;
- dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Article 5

Ordre du jour des réunions paritaires

L’ordre du jour des CMPN est établi conjointement à la fin de réunion. Il est envoyé par le président de la CMPN au moins 15 jours avant la réunion suivante.

Concernant les réunions des groupes de travail paritaires, l’ordre du jour est établi conjointement à la fin de la réunion. Il est envoyé par l’UTP au moins 15 jours avant la réunion suivante.

Avant ce délai d’envoi, il peut être demandé par un partenaire social, par écrit, l’ajout d’un point à l’ordre du jour. Cette demande devra être adressée à l’ensemble des organisations représentées.

Article 6

Modalités d’envoi des textes aux membres des réunions paritaires

Les documents, propositions et projets d’articles ou d’accord sont envoyés à l’ensemble des parties dès que possible et au plus tard 8 jours avant toute réunion par courrier électronique, et, le cas échéant, par courrier postal.

Article 7

Relevés de conclusions

Le président de la CMPN établit un relevé de conclusions, succinct et limité aux textes en débat, des réunions de la CMPN et l’adresse aux partenaires sociaux dès que possible et au plus tard 8 jours avant la réunion suivante. Ce relevé de conclusions fait l’objet d’une validation lors de la réunion suivante.

De la même façon, l’UTP établit un relevé de conclusions des réunions du groupe de travail paritaire et l’adresse aux partenaires sociaux dès que possible et au plus tard 8 jours avant la réunion suivante.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au terme des négociations ayant pour objet l’élaboration de la convention collective ferroviaire. A cette échéance, le présent accord cessera de produire ses effets de plein droit. Il ne pourra donc pas se prolonger par tacite reconduction.

Article 9

Date d’effet

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Article 10

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens des articles L. 2122-5 et suivants du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d’employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 11

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UTP.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

CGT cheminots ;

FC FO ;

FNT CFE-CGC ;

SUD ;

UNSA cheminots.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/27

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises et exploitations agricoles (Meurthe-et-Moselle) : avenant n° 3 du 2 avril 2014..	271
Entreprises et exploitations agricoles (Meuse) : avenant n° 2 du 2 avril 2014	275
Entreprises et exploitations agricoles (Moselle) : avenant n° 3 du 2 avril 2014.....	279
Entreprises et exploitations agricoles (Vosges) : avenant n° 2 du 2 avril 2014.....	283
Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 2 du 26 novembre 2013	287
Exploitations agricoles et CUMA (Vendée) : avenant n° 2 du 27 février 2014.....	294
Exploitations et entreprises agricoles (Var [salariés non cadres]) : accord du 11 septembre 2009 relatif à la prévoyance.....	300
Exploitations et entreprises agricoles (Var [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 6 décembre 2013 à l'accord du 11 septembre 2009 relatif à la prévoyance.....	308
Exploitations et entreprises agricoles (Var [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 6 décembre 2013 à l'accord du 11 septembre 2009 relatif au régime de frais de santé.....	310
Exploitations horticoles et pépinières (Finistère) : avenant n° 34 du 28 mars 2014.....	316
Exploitations et production agricole (Calvados) : avenant n° 2 du 4 mars 2014.....	326

Accord professionnel

**RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES
ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Meurthe-et-Moselle)
(29 juin 2009)**

(Etendu par arrêté du 11 décembre 2009,
Journal officiel du 24 décembre 2009)

AVENANT N° 3 DU 2 AVRIL 2014

NOR : AGRS1497207M

Entre :

La FDSEA de Meurthe-et-Moselle ;

La FDCUMA de Meurthe-et-Moselle ;

Les entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Le syndicat des pépiniéristes et horticulteurs de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat des maraîchers de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

L'UD CFDT de Meurthe-et-Moselle ;

L'UD CFTC de Meurthe-et-Moselle ;

L'UD CGT de Meurthe-et-Moselle ;

L'UD CGT-FO de Meurthe-et-Moselle ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord « Frais de santé » en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juin 2008. Ainsi :

- les cotisations évoluent afin d'intégrer la portabilité ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées.

Article 1^{er}

Taux de cotisations et répartition

Le paragraphe « 1. Taux de cotisations et répartition » de l'article 9 « Cotisations » est modifié comme suit.

« Le taux des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 6, couvrant le salarié seul à titre obligatoire, est de 1,20 % (financement du dispositif de portabilité inclus).

Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

- 15 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 0,18 % du PMSS, dans la limite du plafond prévu par l'accord national de protection sociale complémentaire en agriculture du 10 juin 2008 et par ses avenants ;
- 85 % à la charge du salarié, soit un taux de 1,02 % du PMSS.

En cas de souscription à l'extension de garantie prévue à l'article 6, permettant à la famille du salarié de bénéficier des garanties conventionnelles, le montant mensuel de la cotisation additionnelle est de 2,14 % (financement du dispositif de portabilité inclus). Ce taux est défini en pourcentage du PMSS et est à la charge exclusive du salarié.

Par ailleurs, les salariés ne remplissant pas les conditions d'ancienneté, ainsi que ceux dont le contrat de travail est suspendu sans donner lieu à rémunération, peuvent demander à bénéficier des garanties moyennant le paiement à leur charge exclusive de la cotisation dont le montant s'élève à 1,20 % du PMSS. »

Article 2

Maintien des droits en cas de suspension du contrat de travail

Le paragraphe « 3. Suspension du contrat de travail » de l'article 9 « Cotisations » est modifié comme suit :

« 3. Suspension du contrat de travail

a) Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à la maladie, l'accident ou la maternité

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales, ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation. Cette période de 3 mois court à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel survient la suspension du contrat de travail.

Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif "famille", s'il a fait le choix de s'y affilier.

Après cette période, et tant que dure la suspension du contrat de travail, le salarié peut demander à l'organisme assureur de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé à titre individuel, en s'acquittant de la totalité de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

b) Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé par le régime de base de sécurité sociale et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation, pour tout mois civil complet d'absence.

Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif "famille", s'il a fait le choix de s'y affilier.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil complet, la cotisation est due intégralement (part patronale et part salariale). »

Article 3

Portabilité des droits à la complémentaire frais de santé

Au début de l'article 11 « Maintien de garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé » est ajouté un paragraphe « Portabilité » rédigé comme suit :

« Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 3 du 2 avril 2014). »

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur :

- articles 1^{er} et 2 : le premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ;
- article 3 : le 1^{er} juin 2014.

Article 5

Maintien des autres dispositions

Les autres dispositions de l'accord ne sont pas modifiées.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, dont un exemplaire est déposé à la DIRECCTE de Lorraine.

Fait à Laxou, le 2 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Accord professionnel
RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES
ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Meuse)
(29 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 11 décembre 2009,
Journal officiel du 24 décembre 2009)

AVENANT N° 2 DU 2 AVRIL 2014

NOR : AGRS1497208M

Entre :

La FDSEA de la Meuse ;

La FDCUMA de la Meuse ;

Les entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Le syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes de serre de la Meuse,

D'une part, et

L'UD CFDT de la Meuse ;

L'UD CFTC de la Meuse ;

L'UD CGT de la Meuse ;

L'UD CGT-FO de la Meuse ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord « Frais de santé » en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juin 2008. Ainsi :

- les cotisations évoluent afin d'intégrer la portabilité ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées.

Article 1^{er}

Taux de cotisations et répartition

Le paragraphe « 1. Taux de cotisations et répartition » de l'article 9 « Cotisations » est modifié comme suit.

« Le taux des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 6, couvrant le salarié seul à titre obligatoire, est de 1,20 % (financement du dispositif de portabilité inclus).

Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

- 15 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 0,18 % du PMSS, dans la limite du plafond prévu par l'accord national de protection sociale complémentaire en agriculture du 10 juin 2008 et par ses avenants ;
- 85 % à la charge du salarié, soit un taux de 1,02 % du PMSS.

En cas de souscription à l'extension de garantie prévue à l'article 6, permettant à la famille du salarié de bénéficier des garanties conventionnelles, le montant mensuel de la cotisation additionnelle est de 2,14 % (financement du dispositif de portabilité inclus). Ce taux est défini en pourcentage du PMSS et est à la charge exclusive du salarié.

Par ailleurs, les salariés ne remplissant pas les conditions d'ancienneté, ainsi que ceux dont le contrat de travail est suspendu sans donner lieu à rémunération, peuvent demander à bénéficier des garanties moyennant le paiement à leur charge exclusive de la cotisation dont le montant s'élève à 1,20 % du PMSS. »

Article 2

Maintien des droits en cas de suspension du contrat de travail

Le paragraphe « 3. Suspension du contrat de travail » de l'article 9 « Cotisations » est modifié comme suit :

« 3. Suspension du contrat de travail

a) Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à la maladie, l'accident ou la maternité

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales, ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation. Cette période de 3 mois court à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel survient la suspension du contrat de travail.

Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif "famille", s'il a fait le choix de s'y affilier.

Après cette période, et tant que dure la suspension du contrat de travail, le salarié peut demander à l'organisme assureur de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé à titre individuel, en s'acquittant de la totalité de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

b) Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé par le régime de base de sécurité sociale et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation, pour tout mois civil complet d'absence.

Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif "famille", s'il a fait le choix de s'y affilier.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil complet, la cotisation est due intégralement (part patronale et part salariale). »

Article 3

Portabilité des droits à la complémentaire frais de santé

Au début de l'article 11 « Maintien de garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé » est ajouté un paragraphe « Portabilité » rédigé comme suit :

« Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 2 du 2 avril 2014). »

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur :

- articles 1^{er} et 2 : le premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ;
- article 3 : le 1^{er} juin 2014.

Article 5

Maintien des autres dispositions

Les autres dispositions de l'accord ne sont pas modifiées.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, dont un exemplaire est déposé à la DIRECCTE de Lorraine.

Fait à Laxou, le 2 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Accord professionnel

**RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES
ET EXPLOITATIONS AGRICOLES**

(Moselle)

(29 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 11 décembre 2009,
Journal officiel du 24 décembre 2009)

AVENANT N° 3 DU 2 AVRIL 2014

NOR : AGRS1497209M

Entre :

La FDSEA de Moselle ;

La FDCUMA de Moselle ;

Les entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Le syndicat des pépiniéristes et horticulteurs de Moselle ;

Le syndicat des maraîchers de Moselle,

D'une part, et

L'UD CFDT de Moselle ;

L'UD CFTC de Moselle ;

L'UD CGT de Moselle ;

L'UD CGT-FO de Moselle ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord « Frais de santé » en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juin 2008. Ainsi :

- les cotisations évoluent afin d'intégrer la portabilité ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées.

Article 1^{er}

Taux de cotisations et répartition

Le paragraphe « 1. Taux de cotisations et répartition » de l'article 9 « Cotisations » est modifié comme suit.

« Le taux des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 6, couvrant le salarié seul à titre obligatoire, est de 0,72 % (financement du dispositif de portabilité inclus).

Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

- 15 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 0,11 % du PMSS, dans la limite du plafond prévu par l'accord national de protection sociale complémentaire en agriculture du 10 juin 2008 et par ses avenants ;
- 85 % à la charge du salarié, soit un taux de 0,61 % du PMSS.

En cas de souscription à l'extension de garantie prévue à l'article 6, permettant à la famille du salarié de bénéficier des garanties conventionnelles, le montant mensuel de la cotisation additionnelle est de 1,33 % (financement du dispositif de portabilité inclus). Ce taux est défini en pourcentage du PMSS et est à la charge exclusive du salarié.

Par ailleurs, les salariés ne remplissant pas les conditions d'ancienneté, ainsi que ceux dont le contrat de travail est suspendu sans donner lieu à rémunération, peuvent demander à bénéficier des garanties moyennant le paiement à leur charge exclusive de la cotisation dont le montant s'élève à 0,72 % du PMSS. »

Article 2

Maintien des droits en cas de suspension du contrat de travail

Le paragraphe « 3. Suspension du contrat de travail » de l'article 9 « Cotisations » est modifié comme suit :

« 3. Suspension du contrat de travail

a) Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à la maladie, l'accident ou la maternité

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales, ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation. Cette période de 3 mois court à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel survient la suspension du contrat de travail.

Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif "famille", s'il a fait le choix de s'y affilier.

Après cette période, et tant que dure la suspension du contrat de travail, le salarié peut demander à l'organisme assureur de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé à titre individuel, en s'acquittant de la totalité de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

b) Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé par le régime de base de sécurité sociale et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation, pour tout mois civil complet d'absence.

Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif "famille", s'il a fait le choix de s'y affilier.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil complet, la cotisation est due intégralement (part patronale et part salariale). »

Article 3

Portabilité des droits à la complémentaire frais de santé

Au début de l'article 11 « Maintien de garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé » est ajouté un paragraphe « Portabilité » rédigé comme suit :

« Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 3 du 2 avril 2014). »

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur :

- articles 1^{er} et 2 : le premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ;
- article 3 : le 1^{er} juin 2014.

Article 5

Maintien des autres dispositions

Les autres dispositions de l'accord ne sont pas modifiées.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, dont un exemplaire est déposé à la DIRECCTE de Lorraine.

Fait à Laxou, le 2 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Accord professionnel
RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES
ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Vosges)
(29 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 11 décembre 2009,
Journal officiel du 24 décembre 2009)

AVENANT N° 2 DU 2 AVRIL 2014

NOR : AGRS1497210M

Entre :

La FDSEA des Vosges ;

La FDCUMA des Vosges ;

Les entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Le syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes des Vosges,

D'une part, et

L'UD CFDT des Vosges ;

L'UD CFTC des Vosges ;

L'UD CGT des Vosges ;

L'UD CGT-FO des Vosges ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord « Frais de santé » en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juin 2008. Ainsi :

- les cotisations évoluent afin d'intégrer la portabilité ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées.

Article 1^{er}

Taux de cotisations et répartition

Le paragraphe « 1. Taux de cotisations et répartition » de l'article 9 « Cotisations » est modifié comme suit.

« Le taux des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 6, couvrant le salarié seul à titre obligatoire, est de 1,20 % (financement du dispositif de portabilité inclus).

Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

- 15 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 0,18 % du PMSS, dans la limite du plafond prévu par l'accord national de protection sociale complémentaire en agriculture du 10 juin 2008 et par ses avenants ;
- 85 % à la charge du salarié, soit un taux de 1,02 % du PMSS.

En cas de souscription à l'extension de garantie prévue à l'article 6, permettant à la famille du salarié de bénéficier des garanties conventionnelles, le montant mensuel de la cotisation additionnelle est de 2,14 % (financement du dispositif de portabilité inclus). Ce taux est défini en pourcentage du PMSS et est à la charge exclusive du salarié.

Par ailleurs, les salariés ne remplissant pas les conditions d'ancienneté, ainsi que ceux dont le contrat de travail est suspendu sans donner lieu à rémunération, peuvent demander à bénéficier des garanties moyennant le paiement à leur charge exclusive de la cotisation dont le montant s'élève à 1,20 % du PMSS. »

Article 2

Maintien des droits en cas de suspension du contrat de travail

Le paragraphe « 3. Suspension du contrat de travail » de l'article 9 « Cotisations » est modifié comme suit :

« 3. Suspension du contrat de travail

a) Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à la maladie, l'accident ou la maternité

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales, ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation. Cette période de 3 mois court à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel survient la suspension du contrat de travail.

Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif "famille", s'il a fait le choix de s'y affilier.

Après cette période, et tant que dure la suspension du contrat de travail, le salarié peut demander à l'organisme assureur de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé à titre individuel, en s'acquittant de la totalité de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

b) Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé par le régime de base de sécurité sociale et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation, pour tout mois civil complet d'absence.

Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif "famille", s'il a fait le choix de s'y affilier.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil complet, la cotisation est due intégralement (part patronale et part salariale). »

Article 3

Portabilité des droits à la complémentaire frais de santé

Au début de l'article 11 « Maintien de garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé » est ajouté un paragraphe « Portabilité » rédigé comme suit :

« Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 2 du 2 avril 2014). »

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur :

- articles 1^{er} et 2 : le premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ;
- article 3 : le 1^{er} juin 2014.

Article 5

Maintien des autres dispositions

Les autres dispositions de l'accord ne sont pas modifiées.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, dont un exemplaire est déposé à la DIRECCTE de Lorraine.

Fait à Laxou, le 2 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Accord collectif départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Hérault)
(9 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 2 DU 26 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1494203M

Entre :

La FDSEA de l'Hérault ;

Le groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault ;

La FDCUMA de l'Hérault,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Hérault ;

La FGTA FO de l'Hérault ;

Le SNCEA CFE-CGC de l'Hérault,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre d'un appel d'offres, les partenaires sociaux ont décidé de changer d'organisme assureur et de recentrer l'accord départemental sur le régime obligatoire. Ainsi les options facultatives ne font plus partie intégrante de l'accord départemental mais relèvent de l'organisme assureur.

De plus, pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux se sont accordés pour modifier l'accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de l'Hérault. Ces modifications prennent en compte certaines dispositions de la loi du 14 juin 2013.

Article 1^{er}

Modifications

L'accord du 9 juillet 2009 précité est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2014 :

1. Les dispositions du paragraphe « Dispense d'affiliation » de l'article 3 sont remplacées par les dispositions suivantes.

« Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- les nouveaux salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau au moins équivalent.

Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion, les cotisations correspondantes ne sont pas dues, ni par le salarié ni par l'employeur ;

- les bénéficiaires de la CMU-C ainsi que de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément ;
- les salariés à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération ;
- les salariés en contrat à durée déterminée y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté de 6 mois d'ancienneté.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

2. L'article 4 « Garanties » est modifié comme suit :

« Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul. Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité que l'organisme assureur propose à celui-ci à titre facultatif la possibilité de couvrir tout ou partie des membres de sa famille et d'améliorer certaines des prestations prévues dans le régime obligatoire.

Ces options facultatives sont définies dans la convention de gestion entre les partenaires sociaux et l'assureur.

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réels.

La nature et le montant des prestations attachées au présent régime sont présentés dans le tableau annexé à l'accord (voir tableau des garanties complémentaires santé, annexe I).

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré notamment en cas de non-respect du parcours de soins ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits "responsables".

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits "responsables" défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

La totalité des actes de prévention est prise en charge à 100 % du ticket modérateur. »

3. L'article 7 « Gestion du régime » est modifié comme suit :

« Pour assurer le régime d'assurance complémentaire santé défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires ont convenu, après avoir procédé à un appel d'offres, de recommander une co-assurance entre EOEI Mutuelle (25, route de Montfavet, 84000 Avignon) et ADREA Mutuelle (104, avenue du Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon), à hauteur respectivement de 50 % et 50 %.

EOEI Mutuelle est désignée comme étant l'apporteur du régime.

Cette recommandation a notamment pour objectifs :

- de permettre aux salariés cotisants de bénéficier de l'action sociale mise en place par ces mutuelles ;
- d'organiser le maintien des prestations pendant les périodes de suspension des contrats de travail des salariés bénéficiaires ;
- d'organiser la mise en place de la portabilité ;
- de bénéficier de la possibilité d'accès à un réseau tarifaire préférentiel ;
- de permettre aux salariés cotisants de bénéficier d'un bouquet de services liés à la prévention de leur santé.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans le protocole de gestion conclu entre les organismes assureurs et les partenaires sociaux signataires. »

4. L'article 8.1 « Taux de cotisations et répartition » est modifié comme suit :

« La cotisation mensuelle du présent régime est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de 1,19 % du PMSS pour le salarié seul assuré à titre obligatoire.

Ce taux est réparti comme suit :

- 30 % à la charge de l'employeur, dans la limite d'un montant de 12 € par mois ;
- le solde, soit 70 % à la charge du salarié. »

5. A la fin de l'article 10 « Cessation des garanties » est rajouté le texte suivant :

« Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le

régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent pour information en annexe à l'avenant n° 2 du 26 novembre 2013.

Pour bénéficier des prestations le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues.

Le taux de cotisation lié à cette garantie de portabilité de 0,04 % du PMSS est inclus dans la cotisation définie au 2^e alinéa de l'article 8.1. »

6. Le second paragraphe de l'article 11 « Suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

« Suspension du contrat pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

Après cette période il peut pendant la période de suspension restant à courir demander à l'organisme assureur dont il relève à titre individuel à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci.

Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle et complémentaire frais de santé sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

7. Le tableau des garanties de l'annexe I est modifié comme suit :

« ANNEXE I

Tableau des garanties

DÉSIGNATION DES ACTES	REMBOURSEMENT régime de base (SS ou MSA)	REMBOURSEMENT régime complémentaire obligatoire de base EOVI	TOTAL remboursement MSA + EOVI
Frais médicaux			
Consultations, visites de médecin	70 % de la BR	60 % de la BR	130 % de la BR
Consultations, visites de spécialiste	70 % de la BR	100 % de la BR	170 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sage-femmes	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR

DÉSIGNATION DES ACTES	REMBOURSEMENT régime de base (SS ou MSA)	REMBOURSEMENT régime complémentaire obligatoire de base EOVI	TOTAL remboursement MSA + EOVI
Actes de prévention responsable	35 à 70 % de la BR	30 à 65 % de la BR	100 % de la BR
Pharmacie			
Pharmacie prise en charge par la MSA	15 à 65 % de la BR	35 à 85 % de la BR	100 % de la BR
Frais d'optique			
Verres, montures, lentilles (y compris jetables) prises en charge ou non par la MSA	60 % de la BR	395 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 7 % du PMSS	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 7 % du PMSS
Frais dentaires			
Soins et honoraires	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la MSA, y compris inlays core	70 % de la BR	330 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 4 % du PMSS	400 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 4 % du PMSS
Orthodontie prise en charge par la MSA	70 à 100 % de la BR	150 % de la BR	220 à 250 % de la BR
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, grands et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf auditives	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Prothèses auditives prises en charge par la MSA	60 % de la BR	395 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €
Forfait actes lourds			
Participation de 18 €	–	Pris en charge	Pris en charge
Hospitalisation (hors maternité, séjour en maison de repos, frais de placement en long séjour ou en cure médicale), y compris psychiatrie (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et séjour	80 à 100 % de la BR	0 à 20 % de la BR	100 % de la BR
Dépassements d'honoraires encadrés sur les actes techniques des médecins exerçant à titre libéral une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation ayant adhéré à l'option de coordination (art. R. 871-2, I, 4°, du code de la sécurité sociale)	–	220 % de la BR	220 % de la BR
Chambre particulière	–	52 € par jour	52 € par jour
Forfait lit et repas d'accompagnement pour un enfant à charge de moins de 16 ans bénéficiaire du régime	–	30 € par jour	30 € par jour
Forfait hospitalier	–	100 %	100 %
Forfaits			
Maternité :			
Frais de soins et séjour	100 % de la BR	–	100 % de la BR
Dépassements d'honoraires	–	Forfait égal à 1/3 du PMSS	Forfait égal à 1/3 du PMSS

DÉSIGNATION DES ACTES	REMBOURSEMENT régime de base (SS ou MSA)	REMBOURSEMENT régime complémentaire obligatoire de base EOVI	TOTAL remboursement MSA + EOVI
Cures thermales	65 à 100 % de la BR	0 à 35 % de la BR	100 % de la BR
Frais de transport pris en charge par la MSA	65 à 100 % de la BR	0 à 35 % de la BR	100 % de la BR
RB : régime de base, mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale (SS). BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou SS). TFR : tarif forfaitaire de responsabilité. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

8. L'annexe II est abrogée.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes et des salariés compris dans le champ d'application de l'accord au 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Montpellier, le 26 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

« Les salariés garanties collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégralité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

a) Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

b) Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

c) Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

d) Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

e) L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

f) L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Accord professionnel
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA
(Vendée)
(22 juin 2009)**

(Etendu par arrêté du 21 novembre 2009,
Journal officiel du 28 novembre 2009)

AVENANT N° 2 DU 27 FÉVRIER 2014

NOR : AGRS1497206M

Entre :

La FDSEA de la Vendée ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 3

L'article 3 de l'accord est ainsi rédigé :

« Article 3

Salariés bénéficiaires

1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

En outre, les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de leur précédent emploi dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord, étaient bénéficiaires de l'assurance complémentaire frais de santé instituée par l'article 4, ce dont ils devront justifier auprès du nouvel employeur, jouissent d'un transfert de ce droit à l'assurance complémentaire frais de santé, opposable à ce nouvel employeur, dès lors que les deux circonstances suivantes sont réunies :

- leur embauche intervient dans les 3 mois suivant la fin du contrat de travail ;
- leur recrutement est effectué pour une durée d'au moins 6 mois.

2. Tolérance

Les caractères collectif et obligatoire du présent régime ne font pas obstacle, en l'état ce jour des dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et de l'accord national du 10 juin 2008, à la faculté du salarié, placé dans l'une des situations suivantes, d'être à son choix dispensé d'adhésion.

Quelle que soit leur date d'embauche, les salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalentes. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion les cotisations correspondantes ne sont pas dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie.

La demande de ne pas cotiser doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté prévue au 1 du présent article.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Les salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute peuvent choisir de ne pas cotiser.

Les dispositions relatives aux salariés à temps très partiel s'appliquent également aux apprentis.

Peuvent également choisir de ne pas cotiser les salariés bénéficiant d'une couverture de complémentaire frais de santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (cas des salariés à employeurs multiples). Le salarié à employeurs multiples qui demande à être dispensé d'affiliation doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite par ailleurs.

Il est entendu que dans le cas où tous les employeurs du salarié relèvent du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès des organismes concernés. Cet employeur est celui chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

Les salariés bénéficiaires des dispositions de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale relatives à la protection sociale complémentaire en matière de santé (dite CMU-C) ainsi que ceux bénéficiant d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (art. L. 863-1 du code de la sécurité sociale) peuvent être dispensés d'affiliation jusqu'à l'échéance du contrat individuel. Le salarié qui demande à être dispensé d'affiliation doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture dont il bénéficie à ce titre.

Les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis et indépendamment de leur rémunération dans ce cas, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté ont aussi la faculté de demander à être exclus.

La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

3. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent pour information en annexe IV au présent accord.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 2

Modification de l'article 4

Le premier alinéa de l'article 4 « Garanties assurance complémentaire frais de santé » est ainsi rédigé :

« Le salarié justifiant de l'ancienneté prévue à l'article 3 ci-dessus bénéficie d'une assurance complémentaire frais de santé. »

Article 3

Modification du tableau des prestations

La nature et le montant des prestations sont définis dans le tableau suivant :

NATURE DES RISQUES	RÉGIME obligatoire (à titre indicatif)	RÉGIME OBLIGATOIRE + REMBOURSEMENT complémentaire		
		Régime complémentaire obligatoire	Régime complémentaire obligatoire + option 1	Régime complémentaire obligatoire + option 2
Frais médicaux				
Consultations, visites, médecins ou spécialistes, y compris ADC, actes techniques médicaux	70 %	150 %	200 %	400 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60 %	100 %	100 %	100 %
Analyses, examens de laboratoire	60 %	100 %	100 %	100 %
Radiographie, électro-radiologie y compris actes d'imagerie médicale, d'échographie	70 %	100 %	150 %	150 %
Actes de prévention des contrats responsables	70 %	100 %	100 %	100 %
Forfait actes lourds (18 €)	0 %	100 %	100 %	100 %
Pharmacie				
Vignettes blanches	65 %	100 %	100 %	100 %

NATURE DES RISQUES	RÉGIME obligatoire (à titre indicatif)	RÉGIME OBLIGATOIRE + REMBOURSEMENT complémentaire		
		Régime complémentaire obligatoire	Régime complémentaire obligatoire + option 1	Régime complémentaire obligatoire + option 2
Vignettes bleues	35 %	100 %	100 %	100 %
Optique				
Forfait équipement verres et montures, lentilles avec ou sans prise en charge du régime obligatoire	65 %	455 % + forfait 200 € par an et par bénéficiaire	455 % + forfait 250 € par an et par bénéficiaire	455 % + forfait 500 € par an et par bénéficiaire
Lentilles refusées, y compris lentilles jetables	–	–	–	Forfait 300 € par an et par bénéficiaire
Dentaire				
Frais de soins dentaires	70 %	100 %	100 %	100 %
Prothèse dentaire acceptée	70 %	210 % + forfait 300 € par an et par bénéficiaire	250 % + forfait 300 € par an et par bénéficiaire	400 % + forfait 500 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	100 %	170 %	200 %	280 %
Prothèse non remboursée (hors implant)	0 %	Forfait 200 € par an et par bénéficiaire	Forfait 300 € par an et par bénéficiaire	Forfait 350 € par an et par bénéficiaire
Appareillage				
Fournitures médicales, pansements, petits et gros appareillages, prothèses sauf auditives	65 %	100 %	100 %	100 %
Prothèses auditives	65 %	65 %	65 % + 300 € par an, par bénéficiaire et par oreille	65 % + 600 € par an, par bénéficiaire et par oreille
Autres prothèses	65 %	165 %	200 %	300 %
Hospitalisation				
Frais de soin et séjour	80 ou 100 %	100 %	100 %	100 %
Actes de chirurgie et d'anesthésie, autres honoraires	80 ou 100 %	100 %	230 à 250 %	230 à 250 %
Dépassements d'honoraires hospitaliers	–	150 %	150 %	230 % ou 250 %
Chambre particulière (hors maternité : voir plus bas)	–	30 € par jour	77,19 € par jour (soit 2,7 % du PMSS)	77,19 € par jour
Forfait hospitalier	–	100 % ⁽¹⁾	100 % ⁽¹⁾	100 % ⁽¹⁾
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans)	–	25 € par jour	28,59 € par jour (soit 1 % du PMSS)	30 € par jour
Maternité (secteur conventionné ou non)				
Frais de soin et séjour	100 %	100 %	100 %	100 %

NATURE DES RISQUES	RÉGIME obligatoire (à titre indicatif)	RÉGIME OBLIGATOIRE + REMBOURSEMENT complémentaire		
		Régime complémentaire obligatoire	Régime complémentaire obligatoire + option 1	Régime complémentaire obligatoire + option 2
Dépassement d'honoraires et chambre particulière (dans la limite des frais engagés et sur présentation de justificatifs)	–	1/3 du PMSS soit 972,18 € par bénéficiaire et par maternité en 2011	1/3 du PMSS soit 972,18 € par bénéficiaire et par maternité en 2011	1/3 du PMSS soit 972,18 € par bénéficiaire et par maternité en 2011
Cures thermales (acceptées par la sécurité sociale)				
Traitement et honoraires	70 %	100 %	200 %	200 %
Hébergement et transport	65 %	100 %	100 %	100 %
Transport				
Frais de transport (acceptés par la sécurité sociale)	65 ou 100 %	100 %	100 %	100 %
Assistance				
Voir annexe I	–	Oui	Oui	Oui
Forfait santé				
Aide au sevrage tabagique	–	–	40 € par an et par bénéficiaire	40 € par an et par bénéficiaire
Vaccins (grippe, rotavirus, leptospirose, pneumocoques)	–	–	40 € par an et par bénéficiaire	40 € par an et par bénéficiaire
Forfait médecines douces (ostéopathie, chiropractie, éthiopatie, acupuncture)	–	–	4 x 25 € par an et par bénéficiaire	4 x 25 € par an et par bénéficiaire
(1) Durée illimitée, sauf pour les séjours en psychiatrie, placements à vie, cures, convalescence, moyens séjours, centre de rééducation, sanatorium, et en établissements non conventionnés où la prise en charge est limitée à 60 jours par an et par bénéficiaire.				

Article 4

Il est créé une annexe IV ainsi rédigée :

« ANNEXE IV

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 27 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif départemental ⁽¹⁾

**RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Var)**

ACCORD DU 11 SEPTEMBRE 2009

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1097102M

Entre :

La FDSEA du Var ;

La FDCUMA du Var,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT du Var ;

L'UD FGTA FO du Var ;

L'UD SNCEA CFE-CGC du Var,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions suivantes sont adoptées.

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime de prévoyance au niveau départemental (comme le permet l'accord national du 10 juin 2008 relatif à « la protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance ») garantissant des prestations en matière de garantie décès, d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente d'origine professionnelle.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi :

- permettre aux salariés des entreprises et exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation du matériel agricole du Var de bénéficier d'une couverture prévoyance en offrant un niveau de garanties supérieur à l'accord national du 10 juin 2008 ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche professionnelle ;
- conserver la maîtrise du régime de protection sociale au niveau local.

(1) La publication de cet accord a pour objet de rétablir la version en ligne du *BO* n° 2010-14 du 30 avril 2010.

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles, relevant des activités de la production agricole, et des salariés des coopératives d'utilisation du matériel agricole du département du Var.

1.1. Champ d'application professionnel

Les salariés y compris les apprentis de nationalité française ou étrangère travaillant dans :

- les exploitations agricoles de culture et d'élevage, quelles que soient les productions et les formes juridiques adoptées ;
- les coopératives d'utilisation du matériel agricole ;
- les structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production, ou qui ont pour support l'exploitation.

1.2. Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1^{er}, effectués dans des entreprises dont le siège social est situé sur le département du Var.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1^{er} janvier 2010, si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2010 aux salariés ressortissant à des entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Dans le cas où cet accord serait étendu postérieurement au 1^{er} janvier 2010, les entreprises non adhérentes aux organisations signataires pourront également, préalablement à son extension, appliquer le présent accord de manière volontaire pour leurs salariés. En dernière instance, cet accord s'appliquera à ces entreprises à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, s'il est publié après le 1^{er} janvier 2010.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 1 an d'ancienneté et plus dans l'entreprise, et relevant du champ d'application du présent accord.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 1 an d'ancienneté.

A l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

Article 4

Gestion du régime de prévoyance

Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés, les organisations signataires conviennent de désigner CRIA Prévoyance, groupe Aprionis, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans une convention de gestion distincte conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

Article 5

Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies ci-dessous.

Garantie décès

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de décès, quelle qu'en soit l'origine (à l'exception des exclusions inhérentes à l'organisme gestionnaire), il est versé par l'organisme gestionnaire aux ayants droit du salarié, conjoint, concubin, titulaire d'un Pacs ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 150 % du salaire annuel brut tranche A et tranche B. Ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité permanente et absolue du salarié, l'organisme gestionnaire verse par anticipation 100 % du capital "décès" défini ci-dessus.

Ce versement est effectué à condition que le salarié en fasse la demande, indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité qui lui sera servie. Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit alors au capital "décès".

Un salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé :

- soit invalide 3^e catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Mutualité sociale agricole au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'organisme gestionnaire verse une allocation de frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels. Cette allocation est versée aux personnes ayant acquitté les factures sur présentation de celles-ci.

Garantie incapacité temporaire : relais du complément de rémunération

Pour chaque jour d'arrêt de travail intervenant après le dernier jour ayant donné lieu à versement du complément de rémunération par l'employeur, en application des dispositions légales sur la mensualisation, le salarié en arrêt de travail bénéficiera d'une indemnité journalière égale à 20 % du salaire journalier de référence, et ce jusqu'à la reprise du travail ou jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail au plus tard.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité auprès de l'employeur ;
- d'être pris en charge par la Mutualité sociale agricole, au titre des indemnités journalières ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a déjà bénéficié, dans les 12 mois précédents, du nombre maximal de jours donnant lieu à complément de rémunération par l'employeur au titre des obligations légales sur la mensualisation, le versement de l'indemnité journalière sera effectuée à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle – à l'exclusion des accidents de trajets – et à compter du 4^e jour dans tous les autres cas.

L'organisme gestionnaire verse cette indemnité journalière à l'employeur, qui reconstitue pour le salarié un bulletin de salaire, avec notamment les prestations complémentaires versées.

Garantie incapacité permanente professionnelle

Le salarié bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, et pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 30 %, d'une rente égale à 10 % du salaire annuel brut de référence, versée chaque mois.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est le salaire annuel brut tranches A et B, soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'interruption de travail, revalorisé selon l'évolution de la valeur du point ARRCO, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de la rémunération sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

L'organisme gestionnaire verse cette rente au bénéficiaire, dès que la Mutualité sociale agricole commence le versement de la rente accident du travail ou maladie professionnelle. Cette rente est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la Mutualité sociale agricole. Elle est suspendue si la Mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension. Cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, en cours de service au jour de la résiliation ainsi que les prestations différées liées à l'aggravation du risque, selon les modalités prévues avec l'organisme désigné à l'article 4 ;
- le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, est accordé, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières, d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Toutefois, le bénéfice des garanties décès sera versé par le nouvel organisme assureur désigné à l'article 4 si :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des salariés en arrêt de travail, dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion ;
- d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions, dont le contrat de travail est toujours en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

Les garanties incapacité s'entendent à législation sociale constante.

Article 6

Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1^{er} du présent accord est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 3 du présent accord, à l'organisme gestionnaire désigné à l'article 4, en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

Par conséquent, les entreprises, qui auraient souscrit antérieurement un régime de prévoyance ayant le même objet auprès d'autres organismes assureurs, sont tenues de résilier leur contrat afin de rejoindre la mutualisation, dans un délai maximum de 3 mois.

Article 7

Cotisations

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 3 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

2. Taux de cotisations et répartition

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 5 est de 0,57 %. Ce taux est réparti à raison de :

- 52,63 % à la charge des employeurs, ce qui représente une cotisation de 0,30 % ;
- 47,34 % à la charge des salariés, ce qui représente une cotisation de 0,27 %.

La couverture des prestations incapacité temporaire "relais du complément de rémunération" et définies à l'article 5 est assurée par la seule cotisation du salarié. La couverture du risque décès et allocation frais d'obsèques est à la charge des employeurs.

Un tableau récapitulatif en annexe présente le détail des taux de cotisations par garantie et la répartition entre employeurs et salariés. Ces taux de cotisations sont garantis par l'organisme gestionnaire pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

3. Collecte

Les cotisations sont collectées directement par l'organisme gestionnaire désigné à l'article 4 auprès des entreprises.

Dans le cas où cet accord ne serait pas étendu au 1^{er} janvier 2010, et en attente de son extension, l'organisme gestionnaire fera un appel de cotisations auprès des entreprises, en précisant à celles-ci les conditions qui caractérisent une réponse obligatoire ou une réponse volontaire de leur part à cet appel de cotisations.

4. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des garanties décès, incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur, et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle et d'invalidité sont maintenues, sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande, et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

Article 8

Clause de réexamen

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de fin d'application d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques, correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation ainsi qu'aux prestations différées liées à l'aggravation du risque.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement desdites prestations jusqu'à leur terme.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations avec le nouvel organisme assureur et/ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 9

Accord de gestion spécifique et commission paritaire de suivi

Les modalités de fonctionnement administratives, de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord, et de suivi du régime font l'objet d'une convention de gestion distincte, entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux.

Une commission paritaire de suivi, constituée des organisations professionnelles signataires se réunira au moins une fois par an, avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment de :

- faire le point sur les entreprises et salariés relevant du présent accord, avec transmission des données statistiques et leur consolidation ;

- réaliser un bilan annuel de l'application de l'accord avec un suivi des cotisations perçues, des frais de gestion, des prestations versées, des revalorisations instituées, des provisions constituées ;
- donner un avis sur la création et la mise à jour des documents d'information présentant le régime mis en place aux salariés et aux employeurs ;
- examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.

Cette commission paritaire de suivi pourra ainsi faire des propositions aux partenaires sociaux, qui prendront toutes décisions concernant les modalités d'organisation et de mutualisation du régime, en commission mixte.

Article 10

Formalités administratives

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. »

Article 2

Dispositions finales

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent accord.

Fait à Draguignan, le 11 septembre 2009.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Tableau récapitulatif des cotisations et répartitions

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Capital décès + majoration enfant à charge	0,27		0,27
Allocation frais d'obsèques	0,03		0,03
Incapacité temporaire de travail			
Relais complément de rémunération		0,22	0,22
Incapacité permanente professionnelle		0,05	0,05
Total	0,30	0,27	0,57

Ces taux de cotisations sont garantis par l'organisme gestionnaire pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Accord collectif départemental
RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Var)

(11 septembre 2009)
(Etendu par arrêté du 9 septembre 2010,
Journal officiel du 22 septembre 2010)

AVENANT N° 1 DU 6 DÉCEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 11 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : AGRS1497204M

Entre :

La FDSEA du Var ;

La FDCUMA du Var,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT du Var ;

L'UD FGTA FO du Var ;

L'UD CFTC-Agri du Var ;

L'UD SNCEA CFE-CGC du Var,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel prévoyance assuré par CRIA Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique. Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter durablement la pérennité du régime conventionnel prévoyance, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à son équilibre.

Article 1^{er}

Hausses des cotisations

Afin de tenir compte du déséquilibre constaté entre les cotisations encaissées et les prestations servies, il a été convenu d'augmenter les cotisations du régime.

Les dispositions du paragraphe 2 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 7 sont remplacées par les suivantes :

« Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 5 est de 0,86 % sur les tranches A et B des rémunérations.

La répartition entre employeurs et salariés est présentée dans le tableau ci-dessous.

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Capital décès + majoration enfant à charge + allocation frais d'obsèques	0,33		0,33
Incapacité temporaire de travail en relais du complément de rémunération		0,47	0,47
Incapacité permanente professionnelle	0,06		0,06
Total	0,39	0,47	0,86

La couverture des prestations “Incapacité temporaire en relais du complément de rémunération” définies à l'article 5 est assurée par une cotisation de 0,47 %, qui est prise en charge intégralement par les salariés, sur leur participation globale. »

Article 2

Suppression de l'annexe I

Le tableau de répartition des cotisations étant maintenant intégré à l'article 7, l'annexe I est supprimée.

Article 3

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Brignoles, le 6 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif départemental

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Var)**

(11 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 9 septembre 2010,
Journal officiel du 22 septembre 2010)

**AVENANT N° 1 DU 6 DÉCEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 11 SEPTEMBRE 2009
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : AGRS1497205M

Entre :

La FDSEA du Var ;

La FDCUMA du Var,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT du Var ;

L'UD FGTA FO du Var ;

L'UD CFTC-Agri du Var ;

L'UD SNCEA CFE-CGC du Var,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance les partenaires sociaux se sont accordés pour modifier l'accord départemental du 11 septembre 2009 instituant une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non cadres du Var. Ces modifications prennent en compte certaines dispositions de la loi du 14 juin 2013.

Article 1^{er}

Modification partielle de l'article 3 « Salariés bénéficiaires »

Dans l'article 3 « Salariés bénéficiaires », les mots « 1 an d'ancienneté » sont remplacés par les mots « 6 mois d'ancienneté ».

Article 2

Modification intégrale de l'article 4 « Dispenses d'affiliation »

Les dispositions de l'article 4 « Dispenses d'affiliation » sont remplacées par les suivantes :

« Le salarié se trouvant dans un des cas ci-dessous a la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation au présent régime.

1. Le salarié bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, avec :

- soit un niveau de prestations au moins équivalentes à celles du présent accord ;
- soit une clé de répartition des cotisations employeurs/salariés plus favorable au salarié, et un niveau de prestations au moins équivalentes à celles du présent accord.

Le salarié peut demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire, avec un descriptif des prestations, et du niveau de prise en charge employeurs/salariés de la cotisation afférente. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de modification des prestations ou de la clé de répartition des cotisations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié.

2. Le salarié bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3. Le salarié bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément ou acquise précédemment : il peut demander à être exclu de la présente assurance complémentaire (exemple : retraité militaire...).

4. Les salariés à temps partiel et les apprentis ayant acquis 6 mois d'ancienneté, dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

5. Les salariés en contrat à durée déterminée y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

6. Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé le premier jour du mois civil suivant. Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant.

Après l'entrée en vigueur du présent accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté. Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit

en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

Article 3

Modification de l'article 8 « Cotisations »

A compter de la date fixée par la loi rendant obligatoire le dispositif de portabilité, une cotisation supplémentaire de 0,05 % sera appelée pour couvrir la portabilité de l'assurance complémentaire frais de santé, mise en place à l'article suivant. A l'article 8, le paragraphe « Taux de cotisations et répartition » est ainsi modifié :

« Taux de cotisation et répartition

La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul.

Le taux global d'appel de la cotisation mensuelle destinée au financement des prestations définies à l'article 5 et à la portabilité définie à l'article 11 est de 1,07 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Ce taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 30 % à la charge de l'employeur ;
- 70 % à la charge du salarié. »

Article 4

Déplacement du contenu de l'article 9 « Offre à adhésion volontaire et facultative »

L'intitulé et le contenu de l'article 9 « Offre à adhésion volontaire et facultative » sont transférés en annexe II pour information.

Désormais intitulée : « Offre à adhésion volontaire et facultative », l'annexe II reprend le contenu de l'article 9 avec, à sa suite, le texte actuel intitulé : « Définition des ayants droit couverts par une extension familiale ».

Article 5

Positionnement dans l'article 9 de l'intitulé et du contenu modifié de l'article 11 « Suspension du contrat de travail »

Désormais intitulé « Suspension du contrat de travail », l'article 9 est rédigé de la manière suivante :

« Suspension du contrat pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales, ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation.

Après cette période, il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont il relève, à titre individuel, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat ainsi que de sa durée.

Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont mainte-

nues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois la cotisation forfaitaire de l'assurance frais de santé est due intégralement. »

Article 6

Article 11 « Portabilité »

Désormais intitulé « Portabilité », l'article 11 est rédigé de la manière suivante :

« Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent pour information en annexe III.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs référencés et visés par l'organisme. »

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 8

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Brignoles, le 6 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE II

OFFRE À ADHÉSION VOLONTAIRE ET FACULTATIVE

Les partenaires offrent la possibilité d'une adhésion volontaire et facultative pour des extensions du régime dans le cadre d'adhésions de la famille, du conjoint et/ou des enfants à charge, avec des prestations identiques au régime mis en place par le présent accord, dans les cas suivants :

- le salarié bénéficiaire du présent accord souhaite étendre la couverture prévue à ses ayants droit définis ci-dessous ;
- le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté requise et souhaite adhérer à titre individuel et utiliser les possibilités d'extension.

Dans tous les cas, ces offres d'adhésions étant prises à titre volontaire, le salarié s'acquitte de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

La cotisation est fixée à 1,07 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour une adhésion individuelle. Pour l'extension aux ayants droit de l'assuré, cette cotisation de 1,07 % est majorée de + 2,14 % pour l'extension à la famille, ce qui représente un taux global de 3,21 % du PMSS.

Le régime des assurés à titre volontaire est mutualisé dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire. Les cotisations correspondant au régime facultatif pourront évoluer différemment de celles correspondant au régime obligatoire, si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient.

Pour le bénéfice du présent régime, sont considérés comme :

- conjoint : la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ;
- cocontractant d'un Pacs : est assimilée au conjoint, la personne qui a conclu un pacte civil de solidarité avec le participant ;
- concubin : est assimilé au conjoint, le concubin du participant justifiant de 2 années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'un enfant est né de l'union), sous réserve que le salarié soit libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de Pacs.

Par enfant, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus) ;
- les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant 9 ans au moins avant leur 16^e anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayants droit du conjoint, cocontractant d'un Pacs ou concubin du salarié aura été reconnue par le régime de base de la sécurité sociale.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- tous les enfants invalides au sens de la législation sociale si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire. »

« ANNEXE III

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Convention collective

IDCC : 9292. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Finistère)
(21 novembre 1985)

(Etendue par arrêté du 22 mai 1986,
Journal officiel du 30 mai 1986)

AVENANT N° 34 DU 28 MARS 2014

NOR : AGRS1497202M
IDCC : 9292

Entre :

La FDSEA du Finistère,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Finistère ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intitulé de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

« Convention collective départementale des salariés des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère du 21 novembre 1985. »

Article 2

L'article 1^{er} est modifié ainsi qu'il suit :

« La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les travailleurs, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère. »

Article 3

Le 1^{er} alinéa du *a* et du *b* de l'article 5 est modifié ainsi qu'il suit :

« *a*) Révision

La demande en révision peut être introduite par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre auprès de l'unité territoriale du Finistère de la DIRECCTE Bretagne, laquelle se chargera d'en communiquer la teneur aux autres organisations concernées.

b) Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties suivant la procédure prévue par le code du travail. La partie qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties et le directeur de l'unité territoriale du Finistère ou son représentant, par pli recommandé avec demande d'avis de réception et joindre ses nouvelles propositions. »

Article 4

Les alinéas 3 et 4 de l'article 6 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Elle pourra être présidée, à la demande de l'un de ses membres, par le directeur de l'unité territoriale du Finistère ou son représentant.

Le recours devant la commission paritaire de conciliation n'est pas obligatoire avant saisine du conseil des prud'hommes. »

Article 5

Le 1^{er} alinéa de l'article 9 est modifié ainsi qu'il suit :

« L'exercice du droit syndical dans l'entreprise est régi par le livre 1^{er} du titre IV du code du travail. »

Article 6

L'article 10 est modifié ainsi qu'il suit :

« Les modalités de création et de fonctionnement du comité d'entreprise sont fixées par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail. »

Article 7

L'article 11 est modifié ainsi qu'il suit :

« Tout licenciement d'un délégué du personnel, d'un délégué syndical ou d'un délégué au comité d'entreprise, titulaire ou suppléant, envisagé par le chef d'entreprise, devra être soumis à l'inspecteur chargé du contrôle des professions agricoles. »

Article 8

L'article 12 est abrogé.

Article 9

L'article 13 est modifié ainsi qu'il suit :

« Le contrat de travail à durée déterminée doit être obligatoirement constaté par écrit et ne peut être conclu que dans les cas et les limites prévues par les articles L. 1241-1 et suivants du code du travail. »

Article 10

L'article 14 est modifié conformément aux articles L. 1221-19, L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail qui disposent que :

« Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

1. Pour les ouvriers et les employés, de 2 mois ;
2. Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 3 mois ;
3. Pour les cadres, de 4 mois.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1. 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
2. 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
3. 2 semaines après 1 mois de présence ;
4. 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 11

L'article 15 « Suspension du contrat de travail. – Réintégration » est modifié ainsi qu'il suit :

« 1. Maladie et accidents

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident suspend l'exécution du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la blessure, l'intéressé retrouve de plein droit son emploi ou un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle sauf avis contraire du médecin du travail qui propose alors la nature de l'emploi dans lequel se fera la réintégration compte tenu des possibilités de l'entreprise.

Pendant les 6 premiers mois d'arrêt dû à la maladie ou à un accident de la vie privée, le contrat de travail du salarié ne peut être rompu. Au-delà, le licenciement doit être justifié conformément au code du travail.

Par ailleurs une priorité à l'embauchage est accordée au travailleur pendant les 6 mois suivant la guérison ou la consolidation de la blessure.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, les effets du contrat de travail sont suspendus dans les conditions fixées aux articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

2. Grossesse, maternité, adoption

La suspension et la rupture du contrat de travail en cas de maternité et d'adoption ne pourra intervenir que dans les conditions prévues par les articles L. 1225-1 et L. 1225-34 du code du travail.

Il est notamment rappelé qu'aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au regard de la loi, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption d'un enfant, ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception, rompre son contrat de travail sans avoir de délai-congé à observer, ni d'indemnité de rupture à payer. »

Suppression du 3 « Service national ».

Article 12

L'article 17 « Détermination des salaires » est modifié comme suit :

« Le montant des salaires est fixé en annexe V de la présente convention. »

Article 13

L'article 18 est modifié ainsi qu'il suit :

« La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur vient en déduction des salaires visés à l'article 17. Elle est fixée de la façon suivante :

Nourriture, le repas : 5,34 € ».

Article 14

L'article 19 est modifié ainsi qu'il suit :

« Pour information, les salariés du département du Finistère entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient des garanties de salaire en cas de maladie ou d'accident définies dans l'annexe IV (accord régional du 8 juillet 2009 étendu le 4 novembre 2009). »

Article 15

L'article 20 est modifié ainsi qu'il suit :

« L'article D. 3231-3 du code du travail précise que :

Le salaire minimal de croissance applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans comporte un abattement fixé à :

1° 20 % avant 17 ans ;

2° 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. »

Article 16

L'article 21 est modifié ainsi qu'il suit :

« L'article D. 6222-26 du code du travail précise que le salaire minimal perçu par l'apprenti, prévu à l'article L. 6222-29, est fixé :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

– à 25 % du salaire minimal de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

– à 37 % du salaire minimal de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

– à 53 % du salaire minimal de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

– à 41 % du salaire minimal de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

– à 49 % du salaire minimal de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

– à 65 % du salaire minimal de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

– à 53 % du salaire minimal de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

– à 61 % du salaire minimal de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

– à 78 % du salaire minimal de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

Nota. — Le salaire minimal conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'applique s'il est plus favorable que le Smic. »

Article 17

L'article 22 est modifié ainsi qu'il suit :

« Dispositions particulières pour les travailleurs handicapés

L'article L. 5213-6 du code du travail prévoit qu'il peut être accordé à l'employeur une aide prévue à l'article L. 5213-10 afin de compenser en tout ou partie les dépenses supportées afin de permettre au travailleurs de conserver un emploi, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. »

Article 18

Les alinéas 1 et 3 de l'article 24 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Le salarié appelé à effectuer des travaux sur un chantier distant de 5 km ou plus du siège de l'établissement a droit à une prise en charge de ses frais de repas sur présentation de la facture.

La même indemnité est accordée aux salariés qui font usage de leur voiture personnelle durant le travail à la demande de l'employeur. »

Article 19

Les alinéas 1 et 2 de l'article 25 sont modifiés ainsi qu'il suit :

L'alinéa 1 est supprimé.

« La paie doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord ou du moins 1 fois par mois, dans les 5 premiers jours ouvrables du premier mois suivant dans les conditions déterminées par accord entre les parties. »

Article 20

L'article 26 est modifié ainsi qu'il suit :

« L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie contenant les mentions prévues à l'article R. 3243-3 du code du travail. »

Article 21

L'article 27 est abrogé.

Article 22

L'alinéa 1 de l'article 28.4.2 est modifié ainsi qu'il suit :

« 2. Indemnisation des astreintes

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire fondée sur le minimum garanti (MG) prévu à l'article L. 3131-12 du code du travail, selon le barème suivant : 1 MG pour 12 heures d'astreinte les dimanches, jours fériés ou jour de semaine. »

Article 23

Les alinéas 1 et 6 de l'article 33 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Le salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables. »

« En application de l'article L. 3141-9 du code du travail, les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les femmes salariées de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. »

Article 24

Les alinéas 1 et 3 de l'article 34 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail. Les jours de congés payés, de congé pour événements familiaux, de congé de formation, de congé non rémunéré de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, de congé d'éducation ouvrière, de repos compensateur payé, les jours fériés, chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'homaux du collège salariés pour l'exercice de leur fonction, les périodes d'activité dans la réserve de sécurité civile, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le congé de maternité et le congé de paternité sont considérés comme des périodes de travail effectif. »

Le 3^e alinéa est abrogé.

Article 25

L'article 38 est modifié ainsi qu'il suit :

« En application de l'article L. 3142-1 du code du travail, un congé payé de 3 jours est accordé au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée d'un enfant, placé en vue de son adoption, à son foyer. »

Article 26

L'article 39 est modifié ainsi qu'il suit :

« Les congés familiaux sont accordés dans les conditions de l'accord de mensualisation.

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les circonstances suivantes (avenant n° 34 du 10 mai 2010) :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Pour chaque rentrée scolaire, pour tout salarié, 2 heures d'absences sont autorisées, par enfant de la maternelle à la 6^e incluse. Les heures sont fractionnables en deux fois, sur le matin ou l'après-midi. En contrepartie, ces 2 heures sont récupérables dans les 2 semaines qui suivent. »

Article 27

Le 1^{er} alinéa de l'article 40 est modifié ainsi qu'il suit :

« En dehors du 1^{er} Mai, qui est indemnisé dans les conditions de l'article L. 3133-5 du code du travail, les salariés ont droit à tous les autres jours fériés, chômés et payés (jour de l'An, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 8 Mai, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël) lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé. »

Article 28

L'article 41 est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 41.1

Travail des jeunes pendant les vacances scolaires entre 14 et 16 ans

L'emploi des jeunes âgés de plus de 14 ans, encore soumis à l'obligation scolaire, est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 7 jours, ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut pas être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

La durée de travail des intéressés ne peut excéder 7 heures par jour et 32 heures par semaine. Cette dernière limitation est portée à 35 heures par semaine pour ceux qui ont atteint l'âge de 15 ans. Lorsqu'ils travaillent pour le compte de plusieurs employeurs, les jours et les heures de travail qu'ils effectuent chez chacun de ceux-ci sont additionnés.

Les jeunes concernés ne peuvent être employés qu'à des travaux légers, c'est-à-dire des travaux qui, en raison de la nature propre des tâches qu'ils comportent et des conditions particulières dans lesquelles ces tâches sont effectuées, ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement.

En particulier, ils ne peuvent pas être employés :

1. A des travaux exécutés dans une ambiance ou à un rythme qui leur confèrent une pénibilité caractérisée, ou astreignent à un rendement ;
2. A des travaux d'entretien, de réparation ou de conduite de tracteurs ou de machines mobiles ;
3. A des travaux nécessitant la manipulation ou l'utilisation de produits dangereux au sens des articles L. 231-6 et L. 231-7 du code du travail, ainsi que dans les lieux affectés au stockage, à la manipulation ou à l'utilisation de ces produits ;
4. Dans les lieux affectés à la traite ou à la contention des animaux, lors de la présence de ces derniers.

Par ailleurs, l'emploi de jeunes de 16 ans ou moins requiert une déclaration à faire, avant la date d'embauche, à l'inspecteur chargé du contrôle des professions agricoles à l'unité territoriale du Finistère de la DIRECCTE Bretagne. Cette déclaration doit préciser le nombre de jeunes concernés et, pour chacun d'eux, les nom, prénom(s), âge, nature des travaux qui leur sont confiés et lieux de réalisation.

Article 41.2

Durée du travail des jeunes de moins de 18 ans

Une pause d'au moins 30 minutes est accordée aux jeunes travailleurs après une période de travail effectif ininterrompue de 4 h 30.

Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Le travail des jours fériés est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Le travail le dimanche est interdit pour les moins de 16 ans.

Les jeunes travailleurs agricoles doivent en outre bénéficier, pour chaque période de 24 heures, d'un temps de repos fixé à 14 heures s'ils sont encore soumis à l'obligation scolaire et à 12 heures s'ils ne sont plus soumis à l'obligation scolaire.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans ; tout travail entre 21 heures et 6 heures étant considéré comme travail de nuit. Pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. »

Article 29

L'article 42 est modifié ainsi qu'il suit :

« Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur a une obligation de résultat pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur devra notamment évaluer les risques suivants et prendre toutes les mesures de prévention qui s'imposent pour les éviter.

En matière de risques liés aux travaux sur machines, l'employeur doit maintenir les équipements de travail en conformité, conformément aux prescriptions définies dans le code du travail.

Les tracteurs agricoles doivent être munis d'une structure de sécurité anti-retournement et d'un système de maintien du conducteur au poste de conduite, les arbres de transmission devront être protégés et les protecteurs maintenus en bon état.

Aucun salarié ne devra être admis à utiliser une scie à chaîne non conforme.

Les équipements de protection individuelle devront être adaptés.

En matière d'équipements de protection individuelle, ils doivent être adaptés aux travaux à réaliser (bleu de travail, chaussures de sécurité, lunettes, gants, masques...) et ils sont fournis gratuitement par l'employeur aux salariés permanents et aux personnels précaires qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

En matière de risque électrique, l'employeur doit assurer une bonne sécurité aux utilisateurs conformément au décret n° 2010-1016 du 30 août 2010 (mise à la terre, fusibles, prise de courant, disjoncteur différentiel...).

Les installations neuves, modifications et réparations seront réalisées par un personnel qualifié.

L'employeur assurera également la formation à la sécurité des salariés nouvellement embauchés ou ceux qui changent de travail.

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre du salarié qui a fait valoir son droit de retrait.

L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires pourvus de sièges et d'armoires individuelles, des lavabos à eau potable et réglable, des cabinets d'aisances et, en application de l'arrêté du ministère de l'agriculture du 3 octobre 1985, des douches (travaux insalubres) et assure leur état constant de propreté.

Cet arrêté précise que les douches sont installées dans des cabines individuelles. Le temps passé à la douche ou au nettoyage corporel, rémunéré comme temps de travail normal, est au minimum de 1 quart d'heure et au maximum de 1 heure, déshabillage et rhabillage compris. »

Article 30

L'article 44 est modifié ainsi qu'il suit :

1. Cas du licenciement, l'alinéa 2 est modifié ainsi qu'il suit :

« L'employeur lorsqu'il envisage de licencier un salarié doit respecter certaines règles :

- convocation du salarié par lettre avec avis de réception indiquant l'objet, le lieu et l'heure ainsi que la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié (liste disponible en mairie) ou par un représentant du personnel s'il en existe dans l'entreprise ;
- un délai de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la convocation et l'entretien ;
- notification de la décision de licenciement en respectant un jour franc entre l'entretien et l'expédition de la lettre qui énoncera les motifs de la décision. »

« 2. Cas de la démission

Le préavis est fixé ainsi qu'il suit :

- 6 jours ouvrables pour un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté, quel que soit son niveau de classification ;
- 15 jours pour un salarié de niveau I, d'une ancienneté supérieure à 6 mois ;
- 1 mois pour un salarié de niveaux II, III et IV, d'une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 1 mois et demi pour un salarié de niveau IV, d'une ancienneté supérieure à 2 ans.

3. Travailleurs handicapés

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 5213-9 du code du travail concernant la durée du préavis des mutilés ou des handicapés. »

Article 31

L'article 45 est modifié ainsi qu'il suit :

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

1. Soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, est prise en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Article 32

L'article 47 est abrogé.

Article 33

L'article 48 est modifié ainsi qu'il suit :

« L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat établi conformément aux articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail. »

Article 34

L'article 49 est modifié ainsi qu'il suit :

« Le solde de tout compte établi en double exemplaire par l'employeur, lors de la rupture du contrat de travail, et dont le salarié lui donne reçu, peut être dénoncé sous réserve que le salarié en avise son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, dans les 6 mois qui suivent sa signature. »

Article 35

L'article 50 est modifié ainsi qu'il suit :

« A l'expiration du préavis, le salarié doit évacuer le logement de fonction dont il disposait à titre accessoire du contrat de travail :

- a) Dans les 15 jours en cas de départ volontaire ou de faute grave ;
- b) Dans un délai de 1 mois en cas de licenciement après expiration du préavis. »

Article 36

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Il prend effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Quimper, le 28 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS DE PRODUCTION AGRICOLE
(Calvados)
(18 juin 2009)**

(Etendu par arrêté du 4 novembre 2009,
Journal officiel du 11 novembre 2009)

AVENANT N° 2 DU 4 MARS 2014

NOR : AGRS1497201M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) ;

Le syndicat des éleveurs de chevaux de sang de France ;

La fédération départementale des CUMA ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Ussy et du Calvados ;

Le syndicat des producteurs de fruits de Basse-Normandie ;

Le syndicat des producteurs de champignons du Calvados,

D'une part, et

Le SGA du Calvados CFDT ;

L'UD CFTC du Calvados ;

L'UD FO du Calvados,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord départemental du 18 juin 2009. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Ainsi :

- le calcul de l'ancienneté est modifié ;
- les cotisations évoluent afin d'intégrer la portabilité ;
- les cas de dispenses d'affiliation sont mis à jour ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées.

Article 1^{er}

Modification partielle de l'article 3 « Salariés bénéficiaires »

Le 5^e alinéa du paragraphe « Affiliation » est modifié comme suit :

« Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté, ou dès la date d'embauche du salarié en cas de transfert de droits acquis précédemment pour ce même régime frais de santé. »

Le paragraphe « Dispenses d'affiliation » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dispenses d'affiliation

Le salarié se trouvant dans un des cas ci-dessous a la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation au présent régime.

1. Le salarié bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, avec un niveau de prestations au moins équivalentes à celles du présent accord.

Le salarié peut demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire. La dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de modification des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié.

2. Le salarié bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3. Le salarié bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément.

4. Les salariés à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération brute.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est toutefois pas remis en cause, lorsque par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, au moins égale à 10 % de sa rémunération.

5. Les salariés en contrat à durée déterminée y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé le premier jour du mois civil suivant.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant.

Après l'entrée en vigueur du présent accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté de 6 mois d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

Dans les cas de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié, ni par l'employeur. »

Article 2

Article 11 : « Suspension du contrat de travail »

L'article 11 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11

Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales, ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation.

Après cette période, il peut pendant la période de suspension restant à courir demander à l'organisme assureur dont il relève, à titre individuel, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci.

Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité, et donnant lieu à versement d'indemnités journalières par le régime de base

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence, pendant 1 095 jours au maximum. Si l'absence est inférieure à 1 mois la cotisation forfaitaire de l'assurance frais de santé est due intégralement.

Par ailleurs et s'agissant de l'extension famille, les salariés ayant opté pour cette option prévue à l'annexe II de l'accord du 18 juin 2009, continueront de verser la cotisation auprès de l'organisme gestionnaire. »

Article 3

Article 7.1 : « Montant de la cotisation »

L'article 7.1 est ainsi modifié :

« Les garanties sont établies sur la base de la législation en vigueur au moment de la conclusion du présent accord et de ses avenants.

Taux et répartition de la cotisation isolée obligatoire :

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime “complémentaire frais de santé” est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égal à 0,99 % du PMSS.

La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul.

La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

- 20 % à la charge de l’employeur, soit 0,198 % ;
- 80 % à la charge du salarié, soit 0,792 %. »

Article 4

Article 11 bis : « Portabilité »

Il est ajouté un article 11 *bis* « Portabilité », dont les dispositions sont les suivantes :

« Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent pour information en annexe III au présent avenant.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d’emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l’ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s’ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 5

Annexe III

Il est ajouté une annexe III à l’accord du 18 juin 2009.

« ANNEXE III

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d’indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu’ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l’ancien salarié sont celles en vigueur dans l’entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l’ancien salarié à percevoir des indemnités d’un montant supérieur à celui des allocations chômage qu’il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1^{er} alinéa. »

Article 6

Annexe II

Dans l'annexe II « Offres à adhésion individuelle et facultative », le paragraphe 2 « Extension famille (conjoint et enfant) individuelle et facultative » est modifié comme suit au 3^e alinéa :

« Le taux global de la cotisation mensuelle facultative "extension famille" est à la seule charge du salarié et exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Il est égal à 1,80 % du PMSS (incluant le dispositif portabilité). »

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 8

Date d'effet

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Toutefois, s'agissant des dispositions sur la portabilité, le présent accord s'imposera en tout état de cause à compter du 1^{er} juin 2014, mais les nouveaux taux de cotisation s'appliqueront au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140270-000714

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
