

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

## **Grille de lecture du document :**

Article non surligné : article non modifié par rapport à la rédaction actuelle

**Article surligné en jaune : article modifié par rapport à la rédaction actuelle**

**Article non modifié, transféré d'une ancienne annexe**

**Notes encadrées : remarques et commentaires de rédaction**

## **ORGANISATIONS SYNDICALES NATIONALES SIGNATAIRES**

Syndicat d'employeurs associatifs au service de l'action sociale santé (Syneas)  
3, rue au Maire, 75003 PARIS  
Téléphone : 01.43.14.89.00  
Télécopie : 01.43.14.08.16

Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs gestionnaires  
d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (Fegapei)  
14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 PARIS  
Téléphone : 01.43.12.19.19  
Télécopie : 01.43.12.52.94

### **D'UNE PART**

Fédération nationale des syndicats chrétiens service santé-services sociaux CFTC  
34, quai de Loire, 75019 PARIS  
Téléphone : 01.42.58.58.89

Syndicat général enfance inadaptée CFTC  
34, quai de Loire, 75019 PARIS  
Téléphone : 01.42.58.58.89

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT  
Case 538 - 93515 MONTREUIL Cedex  
Téléphone : 01.48.18.20.90

Fédération des services de santé et sociaux CFDT  
47-49, avenue Simon Bolivar, 75950 PARIS Cedex 19  
Téléphone : 01.40.40.85.00

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC  
39, rue Victor Massé, 75009 PARIS  
Téléphone : 01.48.78.49.49

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO  
7, passage Tenaille, 75014 PARIS  
Téléphone : 01.40.52.85.80

### **D'AUTRE PART**

# **SOMMAIRE**

<b>TITRE I - RÈGLES GÉNÉRALES .....</b>	<b>4</b>
<b>TITRE II - LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL .....</b>	<b>9</b>
<b>TITRE III - RECRUTEMENT ET LICENCIEMENT .....</b>	<b>16</b>
<b>TITRE IV - EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>23</b>
<b>TITRE V – CLASSIFICATION, RÉMUNÉRATION ET RÉGIME INDEMNITAIRE.....</b>	<b>44</b>
<b>TITRE VI - FRAIS PROFESSIONNELS ET AVANTAGES EN NATURE.....</b>	<b>56</b>
<b>TITRE VII –FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.....</b>	<b>62</b>
<b>TITRE VIII - CONCILIATION ET ARBITRAGE .....</b>	<b>66</b>
<b>TITRE IX – RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET DE PRÉVOYANCE.....</b>	<b>68</b>

# ***TITRE I - RÈGLES GÉNÉRALES***

## **Art. 1<sup>er</sup> - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL**

La présente convention s'applique aux activités réalisées en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer, dans les établissements et services et les directions générales et/ou sièges sociaux des organismes agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales et médico-sociales (en particulier : loi n°75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, modifiée par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, et loi n°98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions) et notamment dans les missions :

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

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

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

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

**80.2C : Enseignement secondaire technique ou professionnel** – Enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés.

**80.3Z : Enseignement supérieur** – Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assumer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation (article 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions n°98-657 du 29 juillet 1998).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**85.3H : Aide par le travail**, notamment :

- activités des centres d'aide par le travail (CAT) appelés désormais ESAT, des centres de rééducation professionnelle (CRP),
- activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés,
- centres d'adaptation et de redynamisation au travail (CART).

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

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

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

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

**91.1A : Organisations patronales ou paritaires**

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

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

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

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

- a) la loi du 24 juillet 1889 sur la protection des enfants maltraités ou moralement abandonnés ;
- b) l'arrêté modifié du 25 avril 1942 pour l'éducation et l'enseignement spécialisé des mineurs déficients auditifs ou visuels ;
- c) la loi du 5 juillet 1944, article 1 visant les établissements ou services habilités à recevoir des mineurs délinquants ou en danger, placés par décision du juge ;
- d) l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante ;
- e) le décret modifié du 9 mars 1956 relatif aux établissements privés de cure et de prévention pour les soins aux assurés sociaux en ce qui concerne les annexes 24, 24 bis, 24 ter, 24 quater, 32 et 32 bis ;
- f) le code de la famille, titre III, chapitre VI, et l'arrêté modifié du 7 juillet 1957 visant les établissements et services pour l'enfance inadaptée ayant passé convention pour recevoir des mineurs au titre de l'aide sociale aux infirmes, aveugles et grands infirmes ;
- g) l'ordonnance du 23 décembre 1958, le décret du 7 janvier 1959 et la loi du 4 juin 1970 relatifs à la protection de l'enfance en danger ;
- h) les articles 375 à 382 du code civil en application du décret du 21 septembre 1959 et de l'arrêté du 13 août 1960 visant les organismes privés appelés à concourir à l'exécution des mesures d'assistance éducative et habilités ;
- i) l'arrêté du 4 juillet 1972 relatif aux clubs et équipes de prévention, pris pour l'application du décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger ;
- j) l'article 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, modifiant l'article 29 de la loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.

(Avenants n° 145 du 27.11.1981, n° 160 du 25.02.1985, n° 207 du 07.12.1989, n° 229 du 22.10.1991, n° 256 du 28.02.1995 et n° 282 du 22.10.2002).

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

Néanmoins, cet article n'est plus à jour compte tenu de l'actualité législative.

## Art. 2. - **DURÉE - RÉSILIATION**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

## Art. 3. - **RÉVISION**

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

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

### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

## Art. 4. - **EFFETS**

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

### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

Art. 5. - **PERSONNEL INTERMITTENT ET TEMPORAIRE**

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

**Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

Art. 6. – **ADHÉSIONS**

Toute organisation syndicale nationale d'employeurs entrant dans le champ d'application professionnel fixé à l'article 1<sup>er</sup>, d'une part, toute organisation syndicale nationale représentative du personnel salarié intéressé, d'autre part, pourront adhérer à la présente convention, avec l'accord des parties signataires.

**Notes**

Pas de changement dans la rédaction.



## ***TITRE II - LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL***

### **Art. 7. - LIBERTÉ D'OPINION**

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

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

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

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

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

#### **Notes**

Pas changement dans la rédaction

Néanmoins, il faudrait revoir cet article pour tenir compte de la nouvelle recodification du Code du travail. En effet, la référence à l'ancien livre IV n'est plus pertinente.

### **Art. 8. - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

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

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

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

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

a) la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements;

b) l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'établissement simultanément à l'affichage ;

c) il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations syndicales ;

d) dans les entreprises ou les établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de tables, chaises, armoires nécessaires, ainsi que d'un poste téléphonique dans la mesure du possible.

Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la direction ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ils seront désignés conformément à la loi.

### **Absences pour raisons syndicales**

Des autorisations exceptionnelles d'absences,

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

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

a) représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective au plan national et au plan régional : autorisations d'absences sur convocations précisant les lieux et dates ;

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

c) exercice d'un mandat syndical électif :

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

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

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

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

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

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

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

## **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

### **Art. 9. - INFRACTION À LA LIBERTÉ D'OPINION ET À LA LIBERTÉ SYNDICALE**

S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à apporter, au cas litigieux, une solution équitable.

Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

## **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

### **Art. 10. - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

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

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

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

Les protections sont assurées conformément aux dispositions conformément aux dispositions des articles L.435-1 à 3 du Code du Travail.

#### **2. Organisation des élections**

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

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

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

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

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

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

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

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

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

#### **Notes**

Pas changement dans la rédaction.

Néanmoins, il faudrait revoir cet article pour tenir compte de la nouvelle recodification du Code du travail.

#### **Art. 10 bis. - COMITÉ D'ENTREPRISE**

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

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

#### **Rôle et attributions**

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

##### **a) attributions professionnelles**

Il formule, examine toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise. Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques. Il donne son avis sur le plan de formation. Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur les modifications éventuelles. En cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

### **b) attributions d'ordre économique**

En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail. Il est invité à donner son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par le conseil d'administration, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et de contenu des projets pédagogiques ou techniques, ainsi que des moyens à mettre en œuvre pour leur réalisation.

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

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

### **c) attributions d'ordre social et culturel**

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

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

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

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

#### **Notes**

Pas changement dans la rédaction.

Néanmoins, il faudrait revoir cet article pour tenir compte de la nouvelle recodification du Code du travail.

### **Art. 10 ter. - CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT**

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

- dans les entreprises employant moins de 50 salariés
- dans les établissements de moins de 50 salariés administrativement autonomes par suite de la distance du siège de l'entreprise et de leurs conditions de gestion.

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

Le rôle du conseil d'établissement est distinct de celui des délégués du personnel. Les attributions du conseil d'établissement sont d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social et culturel.

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

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

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

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

#### **Art. 10 quater. - COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)**

Conformément à la loi, il sera constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Cette institution est indépendante du comité d'entreprise et de l'employeur. Elle a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Elle peut formuler des propositions sur toutes questions de sa compétence dont elle saisit le chef d'entreprise, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

## ***TITRE III - RECRUTEMENT ET LICENCIEMENT***

### **Art. 11. - CONDITIONS DE RECRUTEMENT**

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

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

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

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

L'ensemble des titres et diplômes français mentionnés peuvent être remplacés par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions des articles L. 461-1 à L461-4 du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit avoir des connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Dans un délai d'un mois à compter de sa réception, l'employeur adresse au postulant un accusé de réception de son dossier. Le cas échéant, cet accusé informe le postulant de tout document manquant.

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

(Avenant n°309 bis du 22.04.2008)

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

### **Art. 12. – AFFECTATION D'EMPLOI**

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



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

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

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

En cas de transfert périodique de l'établissement (classes de neige, séjours de vacances, etc.) entraînant changement de résidence du personnel, celui-ci sera assuré du logement et de la nourriture, soit en prestations en nature, soit sous forme d'indemnités correspondantes (cf. article 40).

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

### **Art. 13. - EMBAUCHE - PÉRIODE D'ESSAI - CONFIRMATION**

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

- la date d'entrée,
- la nature de l'emploi et des fonctions,
- le lieu où s'exercera l'emploi,
- le coefficient hiérarchique,
- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission, du délai-congé,
- l'échelon de majoration pour ancienneté et les conditions d'accession à l'échelon supérieur,
- la rémunération mensuelle brute,
- le type de régime de retraite complémentaire et, s'il y a lieu, de prévoyance, ainsi que le taux et la répartition des cotisations,
- la convention collective appliquée à l'établissement. Celle-ci est tenue à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au code du travail.

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

(Avenant n°73 du 20.10.1974)

## Notes

Pas de changement dans la rédaction.

### Art. 13 bis. – **PÉRIODE D'ESSAI**

La période d'essai sera d'une durée d'un mois, sauf dispositions particulières pour le personnel cadre.

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

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

(Avenant n° 73 du 20.10.1974).

*(N.D.R. Sous réserve des dispositions de la loi de modernisation du marché du travail du 25.06.2008).*

## Notes

Pas de changement dans la rédaction.

Néanmoins cet article est à revoir pour tenir compte des nouvelles dispositions légales, issues de la loi du 25 juin 2008 (articles L. 1221-19 et suivants du Code du travail).

### Art. 14. – **EMPLOI À DURÉE DÉTERMINÉE**

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

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

Dès le début de son contrat de travail, le personnel temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective, notamment celles concernant l'ancienneté.

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

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

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

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

(Avenants n°73 du 20.10.1974 et n°166 du 25.09.1985)

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

#### **Art. 15. - ABSENCES**

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

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

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

(Avenant n°73 du 20.10.1974)

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

Le présent article devra tenir compte du caractère obligatoire du respect de la procédure de licenciement (art. L.1232-2 s du code du travail).

#### **Art. 16. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - DÉLAI-CONGÉ**

Sauf dispositions particulières aux cadres, en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à un mois.

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

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

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

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

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans les 24 heures.

L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

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

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

#### **Pour les cadres :**

**Après la période d'essai, le délai congé est fixé comme suit :**

- deux mois, en cas de démission,
- quatre mois, en cas de licenciement.

**Pour les directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service et qui comptent plus de deux années d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre) au service de la même entreprise, le délai congé est fixé comme suit :**

- trois mois, en cas de démission,
- six mois, en cas de licenciement.

**Pendant la période de délai congé, le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois, prises en une ou plusieurs fois, pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.**

(Avenant n°73 du 20.10.1974)

## Notes

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 6, article 9.

### Art. 17. - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à six mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne saurait avoir pour effet, de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'obtention de l'âge de la retraite des régimes général et complémentaires au taux plein.

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre) au service de la même entreprise, a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- un demi-mois par année de service en qualité de non cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire ;
- un mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à ce titre de non cadre et de cadre ne pouvant dépasser au total douze mois de salaire.

Pour les cadres directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, l'indemnité de licenciement (non cadre et cadre) ne pourra dépasser un montant égal à dix-huit mois de salaire.

Le salaire servant de base à l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois de pleine activité.

(Avenant n°73 du 20.10.1974)

## Notes

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 6, article 10.

## Art. 18. - DÉPART A LA RETRAITE

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

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

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

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

### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

## Art. 19. - LICENCIEMENTS POUR SUPPRESSION D'EMPLOIS

Les licenciements résultant de la suppression d'un ou plusieurs emplois permanents ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information préalable du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel qui pourront présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

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

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

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

### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

## **TITRE IV - EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Art. 20. - DÉCOMPTE ET RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL**

*(Accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999)*

#### **20.1 - Durée hebdomadaire de travail**

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

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

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

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément

À l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 :

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

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

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

La durée du travail, en application de l'accord de branche, peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre. Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

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

Le cycle de travail ne peut dépasser douze semaines consécutives.

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

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

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

### **20.4 - Personnel d'encadrement**

**Le contrat de travail précisera si le cadre est soumis ou non à horaire préalablement établi.**

#### **Cadres de direction non soumis à horaire préalablement établi**

**Pour remplir la mission qui leur est confiée par délégation, les cadres de direction (directeur général, directeur général adjoint, directeur administratif et/ou financier, secrétaire général, directeur des ressources humaines, directeur, directeur adjoint, directeur technique) sont responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps.**

**La notion de responsabilité permanente, l'indépendance et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires.**

**Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaires, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.**

#### **Autres cadres non soumis à horaire préalablement établi**

**Le cadre est responsable de l'aménagement de son temps de travail pour remplir la mission qui lui est confiée lorsque la spécificité de l'emploi l'exige.**

**L'autonomie et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires préalablement établis.**

**Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaires, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.**

#### **Cadres soumis à horaire préalablement établi**

**Les dispositions générales de la convention collective leur sont applicables.**

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

Intégration des dispositions relatives à l'organisation du travail issues des anciennes annexes.

### **20.5 - Durée quotidienne du travail**

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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



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

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

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail ne peut comporter plus de deux interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures.

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

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

### **20.6 - Pauses**

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

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

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

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

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

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

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

## 20.8 - Conditions de travail

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

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

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

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

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

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

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

### Notes

Pas de changement dans la rédaction.

## 20.9 - Organisation du temps de travail

*(Avenants n°3 du 14.03.2000 à l'accord du 12 mars 1999 et n°292 du 14.01.2004).*

### **A - Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et éducateurs sportifs hors position d'enseignant et personnels chargés de la mise en œuvre des techniques pédagogiques et sociales**

- Éducateur spécialisé, jardinière d'enfants spécialisée, conseillère en économie familiale et sociale, assistante sociale spécialisée enfance inadaptée, animateur socio-éducatif, moniteur-éducateur, éducateur de jeunes enfants, éducateur sportif hors position d'enseignant, animateur DUT, AMP, moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités.
- Infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aide-soignant, auxiliaire de puéricultrice.
- Moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> classes, animateur de formation, animateur 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> catégories.

- **Éducateurs scolaires spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, enseignants techniques, monitrices d'enseignement ménager, éducateurs techniques, éducateurs scolaires, professeurs d'EPS.**

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- a) des heures travaillées auprès des usagers,
- b) des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,
- c) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

**En tout état de cause :**

- **pour les personnels éducatifs (éducateur spécialisé, jardinière d'enfants spécialisée, conseillère en économie familiale et sociale, assistante sociale spécialisée enfance inadaptée, animateur socio-éducatif, moniteur-éducateur, éducateur de jeunes enfants, éducateur sportif hors position d'enseignant, animateur DUT, AMP, moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités) et pour les personnels paramédicaux (infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aide-soignant, auxiliaire de puéricultrice), les heures de réunion, de synthèse et de coordination ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle du travail ;**
- **pour les personnels assurant des charges d'enseignement (éducateurs scolaires spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, enseignants techniques, monitrices d'enseignement ménager, éducateurs techniques, éducateurs scolaires, professeurs d'EPS), les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail.**

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

### **B - Personnels assurant des charges d'enseignement général, technique ou d'EPS**

Éducateur scolaire spécialisé, éducateur technique spécialisé, enseignant technique, monitrice d'enseignement ménager, éducateur technique, éducateur scolaire, professeur d'EPS, éducateur sportif en position d'enseignant.

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- a) des heures travaillées auprès des usagers,
- b) des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,
- c) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

### **C – Éducateur sportif exerçant pour partie en position d'enseignant et pour partie hors position d'enseignant**

La répartition de la durée hebdomadaire de travail de l'éducateur sportif exerçant pour partie en position d'enseignant et pour partie hors position d'enseignant est effectuée prorata temporis des fonctions exercées, en tenant compte, pour chacune des fonctions, des règles de répartition figurant ci-dessus au A et au B.

## **D – Personnels des établissements et services pour personnes handicapées adultes**

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

- a) des heures travaillées auprès des usagers,
- b) des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,
- c) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

**En tout état de cause :**

- pour les personnels éducatifs et d'animation (moniteurs principaux d'atelier, moniteurs d'atelier 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> classes, animateurs de formation, animateurs 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> catégories, éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, AMP) : les heures de réunion, de synthèse et de coordination ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle du travail ;
- pour les personnels assurant des charges d'enseignement (éducateurs techniques spécialisés), les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail.

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

## **E – Personnels non cadres des établissements et services pour personnes handicapées adultes concourant à l'insertion socio-professionnelle**

### **Amplitude de la journée de travail et repos hebdomadaire**

Pour les activités se rapportant aux branches professionnelles suivantes :

- hôtellerie
- restauration
- agriculture, horticulture et agro-alimentaire
- nettoyage et entretien
- tourisme et loisirs (camping, caravaning, gîtes ruraux, ...),

il peut être dérogé aux articles 20 et 21 de la convention et il sera, dans ce cas, fait usage des dispositions réglementaires et conventionnelles de branche régissant ces activités.

### **Personnels concourant aux activités socio-professionnelles communs à plusieurs ateliers**

Conformément à l'article 2 du protocole d'accord du 4 mars 1981, ces services communs ont pour objectif de concourir à la création des conditions techniques et économiques de l'épanouissement global des personnes handicapées et de leur insertion individuelle et/ou collective.

### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

Intégration des dispositions relatives à l'organisation du travail issues des anciennes annexes.

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

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

### Notes

Pas changement dans la rédaction.

## Art. 21. - REPOS HEBDOMADAIRE

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

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

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

### Notes

Pas de changement dans la rédaction.

## Art. 22. - CONGES PAYES ANNUELS

La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi sur les bases suivantes : deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période de référence.

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

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

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

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

- les périodes de congé payé annuel ;

- les périodes d'absence pour congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes d'interruption du service pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- les absences pour maladies non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à trente jours et celles donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues à la présente convention ;
- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées
- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;
- les absences lors des congés individuels de formation.

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

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

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

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

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

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

De même, si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie sur justification par un certificat médical. Sous réserve du contrôle médical auquel l'employeur peut faire procéder à l'adresse obligatoirement indiquée par l'intéressé, le congé payé annuel se trouve interrompu pendant toute la période du congé maladie. A l'expiration du congé maladie, il se retrouvera en position de congé annuel, sa date de reprise normale du travail pouvant alors se trouver avancée par nécessité de service. Dans ce cas, le reliquat du congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties.

Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité compensatrice de congé payé est calculée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée du congé auquel il peut prétendre. Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué ci-dessus, sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il était en service.

(Avenant n°166 du 25.09.1985)

## **Art. 22 bis. - CONGES PAYES ANNUELS SUPPLEMENTAIRES**

### **A – Personnel d'administration et de gestion, hors établissements et services pour personnes handicapées adultes**

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22, les personnels d'administration et de gestion ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, aux conditions suivantes, pour le personnel non cadre : trois jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre.

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

### **B – Personnels chargés de la mise en œuvre des techniques éducatives, pédagogiques et sociales, hors établissements et services pour personnes handicapées adultes**

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

### **C – Professeurs d'EPS travaillant dans un établissement de second degré, hors établissements et services pour personnes handicapées adultes**

Par dérogation aux dispositions de l'article 22 et aux dispositions du paragraphe précédent relatives aux congés annuels supplémentaires des personnels chargés de la mise en œuvre des techniques éducatives, pédagogiques et sociales, le professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans un établissement du second degré bénéficie d'une durée de congés identique à celle dont bénéficient les professeurs d'EPS des lycées et collèges, en fonction du calendrier scolaire de l'académie du lieu d'implantation de l'établissement.

Toutefois, la direction de chaque établissement pourra demander aux professeurs d'EPS de participer annuellement à une session de perfectionnement d'une semaine organisée pendant la période desdits congés.

### **D – Personnels chargés de la mise en œuvre des techniques paramédicales, hors établissements et services pour personnes handicapées adultes**

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels chargé de la mise en œuvre des techniques paramédicales, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22, ont droit au bénéfice :

- ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychorééducateur, à temps plein et temps partiel : six jours de congés consécutifs ;
- autres personnels : trois jours de congés consécutifs, non compris les jours fériés et repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service ;

la détermination du droit à ce congé sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22.

**E – Personnels chargés de tous travaux nécessaires au bon fonctionnement des services matériels (entretien et réparation des locaux, des cours et des jardins, service de la cuisine, de la lingerie, des ateliers, etc.), hors établissements et services pour personnes handicapées adultes**

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels chargés de tous travaux nécessaires au bon fonctionnement des services matériels (entretien et réparation des locaux, des cours et des jardins, service de la cuisine, de la lingerie, des ateliers, etc.), en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22, ont droit au bénéfice de trois jours de congés consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service ;

la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au quatrième alinéa de l'article 22.

**F – Cadres, hors établissements et services pour personnes handicapées adultes**

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22, les cadres ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des trois trimestres (sauf dispositions particulières aux cadres des centres de formation et instituts de formation) qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, à l'exception des cadres travaillant dans un établissement et service pour personnes handicapées adultes :



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directeur</li> <li>- Directeur adjoint</li> <li>- Chef de service éducatif</li> <li>- Chef de service pédagogique</li> <li>- Conseiller pédagogique</li> <li>- Éducateur technique chef</li> <li>- Chef de service animation</li> <li>- Assistant social chef</li> <li>- Psychologue</li> <li>- Chef de service paramédical</li> </ul>	<p>Six jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.</p> <p>Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel (cadre) éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de six jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, d'un congé payé supplémentaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel et pris au mieux des intérêts du service. La détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au quatrième alinéa de l'article 22.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cadres techniques et administratifs</li> </ul>	<p>Trois jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directeur d'IRTS</li> <li>- Directeur d'école à formations multiples</li> <li>- Directeur d'école à formation unique</li> <li>- Directeur adjoint d'IRTS</li> <li>- Directeur adjoint d'école à formations multiples</li> <li>- Responsable de centres d'activités</li> <li>- Responsable de projet ou chargé de mission</li> <li>- Chargé de recherche</li> <li>- Formateur</li> <li>- Attaché de recherche</li> <li>- Chef de service pédagogique des établissements et services pour déficients visuels et auditifs, bénéficiant des congés payés identiques à ceux des personnels similaires des instituts nationaux de jeunes sourds et jeunes aveugles</li> </ul>	<p>Neuf jours consécutifs de congés à Noël et à Pâques, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.</p>

### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

Ajout pour adapter la disposition de l'annexe 6 au contexte général de l'article 22

## **G – Personnels non cadres des établissements et services pour déficients auditifs et visuels**

Par dérogation aux dispositions de l'article 22, les personnels ci-après désignés :

- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CAPSAIS, options A et B),
- élèves-professeurs,
- moniteurs de classe - éducateurs scolaires (cadre d'extinction),
- jardinières d'enfants spécialisées pour déficients auditifs,
- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés et éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels,

bénéficient de congés payés identiques à ceux des congés des personnels similaires des instituts nationaux de jeunes sourds et jeunes aveugles.

La durée des congés annuels ainsi déterminée est alors exclusive du bénéfice de tous congés payés supplémentaires.

La direction de chaque établissement recevant des déficients auditifs ou visuels pourra demander au personnel ci-dessus désigné de participer annuellement à une session de perfectionnement d'une semaine organisée pendant la période desdits congés.

Les autres personnels, non visés par l'article ci-dessus, bénéficient des congés payés annuels supplémentaires sur la base des dispositions des paragraphes précédents auxquels ils sont rattachés.

### **Notes**

Nouvel article : intégration des dispositions issues des anciennes annexes.

A noter que les titres de A à F ont dû être complétés par la mention « hors établissements et services pour adultes handicapés » pour ne pas inclure les personnels de ces établissements aux dispositions propres aux anciennes annexes autres que l'ex annexe 10.

## **Art. 23. - CONGÉS PAYÉS FÉRIÉS**

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

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

- quand il a effectivement assuré son service un jour férié légal,
- si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.

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

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

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

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

(Avenant n°166 du 25.09.185)

**Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

**Art. 23 bis. - CONGÉS PAYÉS FÉRIÉS EN CAS DE MODULATION OU D'ANNUALISATION**

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

**Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

**Art. 24. - CONGÉS FAMILIAUX ET EXCEPTIONNELS**

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

- cinq jours ouvrables pour mariage de l'employé ;
- deux jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;
- un jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une sœur ;
- cinq jours ouvrables pour décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un PACS ;
- deux jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

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

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

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

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

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

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

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

(Modifié par Avenant n°312 du 05.03.2008)

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

#### **Art. 25. - CONGÉS EXCEPTIONNELS NON REMUNERES**

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

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

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

(Modifié par Avenant n°166 du 25.09.1985)

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction

#### **Art. 25 bis. - CONGÉS DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (Ex Congé d'éducation ouvrière)**

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

Les bénéficiaires du congé d'éducation ouvrière recevront, sur justification, une indemnité égale à **50 %** du manque à gagner du fait de leur absence.  
(Avenant n° 166 du 25.09.1985).

### **Notes**

Pas changement dans la rédaction.

Néanmoins, il faudrait revoir cet article pour tenir compte de la nouvelle codification du Code du Travail, et de la dénomination des congés d'éducation ouvrière actuellement dénommés «congés de formation économique, sociale et syndicale ».

### **Art. 26. - CONGÉS DE MALADIE**

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

- pendant les trois premiers mois, le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,
- pendant les trois mois suivants, le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

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

**Sous réserve des dispositions précédentes, en cas d'arrêt de travail résultant de maladie, les cadres percevront :**

- **pendant les six premiers mois, le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,**
- **pendant les six mois suivants, le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.**

**Viendront en déduction du montant ainsi fixé, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les caisses de cadres ou toute autre institution de prévoyance.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Avenant n°7 du 01.12.1967 et n°201 du 10.05.1989)

#### **Notes**

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 6, article 6.

#### **Art. 27. - CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE**

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment reconnu par la sécurité sociale (article L.415 qui est devenu l'article L.411 et suivants du code de la sécurité sociale) et entraînant un arrêt de travail, les salariés recevront, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les trois premiers mois, le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,
- pendant les trois mois suivants, le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

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

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

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

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

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

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

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

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

(Avenant n°209 du 07.12.1989)

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

#### **Art. 28. - CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION**

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

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

(Avenant n°166 du 25.09.1985)

**Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

**Art. 29. - CONGÉS POUR PÉRIODES MILITAIRES**

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

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

**Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

**Art. 30 – ABSENCES**

*(Supprimé par avenant n°73 bis du 13.05.1975)*

**Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

**Art. 31. – EXÉCUTION DU SERVICE ET DEVOIRS DU PERSONNEL**

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

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

~~Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, les salariés de toutes catégories sont appelés momentanément à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur~~



~~sont habituellement confiés, notamment le remplacement d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le salarié ne pourra prétendre à indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 40 que si la durée du remplacement excède un mois.~~

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

(Avenant n° 166 du 25.09.1985).

#### **Notes**

Changement dans la rédaction : suppression du 2<sup>ème</sup> alinéa pour tenir compte du nouveau système de classification et de rémunération (cf. nouvel article 40.1 relatif aux missions ou responsabilités spécifiques).

#### **Art. 32 – PROMOTION SOCIALE ET PERFECTIONNEMENT**

Le personnel reconnaît l'obligation morale d'un perfectionnement professionnel permanent. À cet effet, les signataires de la présente convention, en liaison notamment avec les organisations professionnelles, mettront à la disposition des salariés les moyens propres à faciliter ce perfectionnement. **Le titre VII de** la présente convention en précisera les structures, les modalités et les incidences au niveau des salariés.

(Avenant n°10 du 06.06.1968)

#### **Notes**

Changement dans la rédaction : renvoi au nouveau titre VII, relatif à la formation professionnelle continue, pour prendre en compte la fin du système des annexes.

#### **Art. 33. - CONDITIONS GENERALES DE DISCIPLINE**

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

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

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

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

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

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

(Avenant n°166 du 25.09.1985)

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

#### **Art. 34. – COMMISSION REGIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION**

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

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

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

Les syndicats du collège employeurs désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les représentants des organismes adhérant aux syndicats employeurs signataires de la convention.

Les syndicats du collège salariés désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les salariés des organismes adhérant aux syndicats employeurs signataires de la convention. Pour cette désignation, ils pourront tenir compte ou non d'une répartition entre les diverses catégories d'emploi.

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

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

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

Ce mandat peut être révoqué à tout moment par l'organisme qui l'a attribué. Les règles traditionnelles en matière de fonctionnement des commissions paritaires, du secteur public comme du secteur privé, inspireront la mise au point des modalités de fonctionnement permanent de la commission.

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

(Avenant n°10 du 06.06.1968 et n°38 du 22.03.1972)

#### **Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

Art. 35. – **HYGIENE ET SECURITE**

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

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

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

**Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

## **TITRE V – CLASSIFICATION, RÉMUNÉRATION ET RÉGIME INDEMNITAIRE**

### **Notes**

Nouveau Titre.

### **Art. 36. –SYSTÈME ET GRILLE DE CLASSIFICATION**

Le système de classification comporte un dispositif articulant deux plans complémentaires, national et local :

- le plan national où sont définis les principes de la classification, leurs règles d'applications collectives et individuelles, les outils de classement des métiers la grille de classification, les minimas salariaux et les éléments complémentaires de rémunérations ou indemnités.
- le plan local de l'association où sont identifiés et définis les contenus des métiers et où est mise en application la classification.

Cette classification conventionnelle est accompagnée d'un guide paritaire présentant des métiers repères qui ont pu être identifiés au niveau national.

L'objectif est de parvenir à évaluer équitablement les métiers (nécessairement décrits dans les associations) au moyen du dispositif de classification nationale. Ce sont les métiers qui sont classés et non les personnes.

### **Notes**

La classification est un processus d'identification, de comparaison et de positionnement des métiers permettant de les situer par rapport à une échelle progressive de référence et de les ordonner dans un système cohérent ; cette opération nécessite l'emploi d'une méthode de positionnement. Une classification de branche permet de positionner de façon cohérente les métiers présents dans toutes les associations de la branche. C'est un cadre obligatoire contenant des règles collectives qui doit-être décliné dans les associations selon leurs spécificités.

### **Système de classification**

a. L'objet de la classification est le métier effectivement exercé ;

## Notes

C'est le métier effectivement exercé qui détermine son positionnement dans la grille.

Un système de classification détermine les valeurs qui seront mises au centre des relations de travail au sein de notre secteur.

L'entrée dans le niveau est déterminée par le niveau de qualification qui est ainsi identifié comme la valeur première au sein de ce système de classification.

Le système de degré vient compléter les niveaux par des niveaux intermédiaires mettant en avant la réalité du travail effectué et permettant des évolutions professionnelles dans les niveaux.

**b. Le dispositif conventionnel est basé sur une architecture comprenant des Regroupements de métiers, des niveaux et degrés de classification.**

### **- Les Regroupements de métiers :**

Le système de classification basé sur des Regroupements de métiers offre une présentation logique et cohérente de toutes les activités et donc de tous les métiers couverts par la convention collective.

La mise en place d'une classification basée sur des Regroupements de métiers permet d'inscrire et de visualiser les parcours professionnels.

La grille de classification comprend 6 Regroupements de métiers :

- Éducation et intervention sociale,
- Soins et paramédical,
- Administration, gestion, logistique,
- Enseignement,
- Formation,
- Cadres avec une dissociation cadre hiérarchique et cadre technique

## Notes

Les regroupements de métiers permettent d'identifier les métiers selon leur appartenance à telle ou telle activité souvent identitaire pour les professionnels qui occupent les postes.

### **- Les niveaux**

Chaque niveau de classification est directement attribué aux niveaux actuels de qualification de l'éducation nationale à l'exception de la catégorie des Dirigeants Hors Classe.

C'est le niveau de qualification requis pour occuper le métier qui détermine le niveau d'entrée, étant précisé que certains métiers nécessitent, sur le plan réglementaire, la mise en œuvre d'un diplôme.

Sont créées :

5 niveaux pour les Non Cadres : A-B-C-D-E

3 niveaux pour les Cadres avec une distinction :

- cadres techniques : F – H – J et

- cadres hiérarchiques : I – G - K

2 niveaux pour les Dirigeants Hors Classe : L-M

### Notes

Les niveaux permettent de valoriser la qualification au sein du système de classification : en effet le métier puis le poste sont positionnés en fonction du niveau de qualification requis pour l'exercer.

Faire de la qualification une priorité dans la démarche de classification permet de souligner l'importance de celle-ci pour mener à bien les projets associatifs et satisfaire aux besoins des personnes en difficultés.

Par ailleurs, il est institué une distinction entre les cadres techniques et les cadres hiérarchiques.

### -Les degrés :

De façon à permettre une reconnaissance professionnelle correspondant aux situations de travail dans les associations, quatre degrés successifs sont créés dans chaque niveau de classification pour les non cadres et trois pour les cadres à l'exception des cadres dirigeants.

L'évolution des métiers dans chaque niveau, se traduit par un dispositif permettant la reconnaissance d'une évolution professionnelle.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- permettre une progression de carrière effective, pour tous les métiers du secteur en construisant des parcours de développement professionnels dans le niveau ;
- valoriser les évolutions de situations de travail et de compétences requises pour les métiers dans le niveau,
- fonder la progression sur des critères conventionnels liés à la maîtrise des métiers,
- favoriser la mobilité professionnelle,
- constituer un outil pour la mise en œuvre des politiques de Ressources Humaines

Ce dispositif de degrés est fondé sur des indicateurs conventionnels caractérisant des situations de travail et de compétences à réunir pour l'exercice des responsabilités effectivement tenues permettant ainsi de fixer conventionnellement différents degrés.

La progression dans le niveau est ainsi basée sur des critères liés aux degrés du métier.

Les définitions conventionnelles des degrés effectivement exercés traversent les Regroupements de métiers et sont communes à l'ensemble des niveaux avec une distinction non cadres et cadres et à l'exception des cadres dirigeants. Ces définitions sont fixées nationalement et des minima de rémunération leur sont associés pour garantir cette progression de carrière.

## **Notes**

Les degrés correspondent à des règles collectives dont l'objectif est de construire des parcours professionnels dans tous les métiers du secteur. Il s'agit de baser la progression de carrière sur des critères liés à la réalité du travail effectué.

Chaque niveau de classification comprend des niveaux intermédiaires appelés « degrés », au nombre de 4 pour les salariés non cadres et de 3 pour les cadres. Le premier degré correspond à l'entrée dans le niveau. Il existe une définition conventionnelle pour chacun des 4 degrés non cadres et des 3 degrés cadres permettant de positionner les métiers puis les postes dans un second temps.

La distinction opérée entre les cadres hiérarchiques et techniques est le reflet d'une réalité de travail différente. En effet, pour les cadres techniques c'est l'expertise qui est mise en avant et non l'encadrement réservé aux cadres hiérarchiques.

**c. Le système de classification est basé sur une grille unique, continue pour l'ensemble des métiers**

## **Notes**

Une seule de grille de classification vient remplacer les différentes grilles existantes permettant ainsi une classification qui a une cohérence d'ensemble, favorisant l'organisation de travail et une politique de ressources humaines en fonction des besoins des associations , de la spécificité de leur projet associatif et une plus grande lisibilité des parcours professionnels.

**Tableau : la grille de classification**

		Niveau de qualif.	Coeff. De base par degré	Regroupements de métiers				
				Éducation et intervention sociale	Soin et paramédical	Administration, gestion, logistique,	Enseignement	Formation
Non Cadres	A		a = 376					
			b = 391					
			c = 407					
			d = 423					
	B	V	a = 455					
			b = 473					
			c = 492					
			d = 512					
	C	IV	a = 500					
			b = 520					
			c = 541					
			d = 562					
	D	III	a = 550					
			b = 572					
			c = 595					
			d = 619					
E	II	a = 570						
		b = 593						
		c = 617						
		d = 641						
Cadres	F (3T*)	III	a-t = 700					
			b-t = 714					
			c-t = 728					
	G (3H*)	III	a-h = 740					
			b-h = 780					
			c-h = 820					
	H (2T*)	II	a-t = 750					
			b-t = 765					
			c-t = 780					
	I (2H*)	II	a-h = 870					
			b-h = 920					
			c-h = 970					
J (1T*)	I	a-t = 825						
		b-t = 842						
		c-t = 858						
K (1H*)	I	a-h = 940						
		b-h = 1010						
		c-h = 1080						
Cadres dirigeants	L							
	M							

\* : t = Technique – h = Hiérarchique



## **Art. 37. – DÉFINITION DES DEGRES**

Les degrés sont communs à l'ensemble du secteur et sont à appliquer de façon identique pour toutes les associations couvertes par la convention collective ; ils donnent lieu à l'attribution d'un coefficient de degré.

### **Pour les non cadres**

#### **Degré a**

Le rôle et la fonction requièrent la connaissance des techniques de base permettant la mise en œuvre des activités principales du métier.

#### **Degré b**

Le rôle et la fonction requièrent:

- la maîtrise des techniques de base permettant la mise en œuvre des activités principales du métier.
- la prise en charge des responsabilités ou missions supposant de nouveaux savoir-faire.

#### **Degré c**

Le rôle et la fonction requièrent:

- la maîtrise des techniques professionnelles permettant la mise en œuvre des activités principales du métier.
- l'analyse et l'évaluation des pratiques professionnelles, la transmission des savoir-faire ; l'exercice de responsabilités ou missions complémentaires supposant de nouveaux savoir-faire.

En outre, à ce degré, l'exercice du métier implique de résoudre des situations complexes et de proposer des solutions innovantes.

#### **Degré d**

Le rôle et la fonction requièrent:

- une expertise dans les techniques professionnelles permettant la mise en œuvre des activités principales du métier.
- une analyse et évaluation des pratiques professionnelles et la transmission des savoir-faire.

En outre, à ce degré, l'exercice du métier implique :

- de résoudre des situations complexes et de proposer des solutions innovantes.
- l'exercice de responsabilités particulières ou missions complémentaires allant au-delà des fonctions habituellement inhérentes au métier.

## **Notes**

Nouvel article.

Ces définitions sont les mêmes pour l'ensemble des salariés non cadres, quels que soient les niveaux.

La grille unique décloisonne la classification et garantit une cohérence dans le système que ne permettait pas le système d'annexe.

Les degrés doivent permettre de positionner les métiers identifiés au sein de l'association puis les postes au sein des niveaux.

## **Pour les cadres techniques**

### **Degré a-t**

Le rôle et la fonction requièrent:

- une expertise dans les missions relevant du domaine d'activité.
- le développement de solutions mises à disposition des services et de leurs collaborateurs.

### **Degré b-t**

Le rôle et la fonction requièrent:

- une expertise dans les missions relevant du domaine d'activité déterminé, impliquant de résoudre des situations complexes et de proposer des solutions innovantes.
- une responsabilité supposant la mise en œuvre de nouvelles spécialités.

### **Degré c-t**

Le rôle et la fonction requièrent:

- un haut degré d'expertise permettant de contribuer directement à la définition des orientations stratégiques de l'association et à la définition des objectifs correspondants.
- une force de proposition dans son domaine d'intervention.

## **Notes**

Nouvel article.

Ces définitions sont les mêmes pour l'ensemble des salariés cadres techniques, quels que soient les niveaux.

Les degrés doivent permettre de positionner au sein des niveaux les métiers identifiés au sein de l'association puis les postes.

## **Pour les cadres hiérarchiques**

### **Degré a-h**

Le rôle et la fonction requièrent:

- l'encadrement des professionnels, le contrôle et l'évaluation du travail
- la distribution et la coordination du travail ou la responsabilité d'une unité
- la responsabilité de la mise en œuvre effective du projet associatif dans le périmètre d'activités déterminé.

### **Degré b-h**

Le rôle et la fonction requièrent:

- l'encadrement des équipes d'une ou plusieurs unités, le contrôle et l'évaluation du travail des professionnels
- La définition des objectifs de cette unité/ ces unités en cohérence avec les orientations stratégiques du projet associatif.
- Participer à la définition, des orientations de l'établissement.

### **Degré c-h**

Le rôle et la fonction requièrent :

- l'encadrement des professionnels, le contrôle et l'évaluation du travail
- la contribution à l'élaboration des orientations stratégiques de la politique associative notamment en proposant des solutions innovantes et en développant des partenariats en lien avec ces orientations.
- La représentation de l'association devant les différentes autorités.

## **Notes**

Ces définitions sont les mêmes pour l'ensemble des salariés cadres hiérarchiques, quels que soient les niveaux.

Les degrés doivent permettre de positionner les métiers identifiés au sein de l'association puis les postes au sein des niveaux.

Pour les cadres hiérarchiques, l'étendue des responsabilités peut-être définie en fonction :

- de la résolution des questions complexes dans le domaine d'intervention
- et/ou des ressources allouées (volume du budget, ou volume de l'effectif encadré, ou le niveau de spécialité des collaborateurs)
- et/ou de l'intervention sur un périmètre complexe
- et/ou des possibilités de représentation et de communication devant les différentes autorités.

## **Art. 38. – SALAIRES CONVENTIONNELS**

### **- Valeur de point**

La valeur du point, servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des métiers de la présente convention est fixée à 3,74 au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Elle est révisée par avenant dans le cadre de la négociation annuelle entre les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **- Salaires minima conventionnel**

Un coefficient conventionnel minimum est attaché à chaque degré de classification, ce coefficient de base traverse les Regroupements de métiers, avec une dissociation pour les cadres et les non-cadres.

En ce qui concerne les cadres, il est opéré une dissociation cadres techniques et cadres hiérarchiques.

Le salaire ne peut pas être inférieur aux salaires correspondant au coefficient de chaque niveau de classification au degré effectivement atteint.

Le salaire minimum par degré résulte du produit du coefficient affecté au degré par la valeur du point.

#### **Art. 39. – PRIME D'ANCIENNETÉ**

Les salariés bénéficient, chaque année, d'une prime d'ancienneté 0,5 % par an, dans la limite de 20 %.

La prime est basée sur le coefficient conventionnel minimum du « degré a » du niveau atteint par le salarié.

L'ancienneté est calculée en fonction du nombre d'années passées par le salarié dans une association appartenant à la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, représentée par UNIFED.

La prime d'ancienneté fait l'objet d'une mention distincte sur le bulletin de paie.

#### **Notes**

L'ancienneté correspond à une rémunération indépendante de la classification.

Elle valorise la fidélité au secteur.

Elle est identique pour tous.

## Art. 40. - INDEMNITÉS LIÉES À DES SITUATIONS DE TRAVAIL

### Art.40.1. – Mission ou responsabilité spécifique

Les salariés assurant temporairement, sur demande de l'employeur, une mission ou une responsabilité spécifique, distincte de l'exercice de leurs fonctions habituelles bénéficient d'une indemnité, dont le montant est fixé par l'employeur.

#### Notes

Cette indemnité permet de rémunérer l'exécution d'une mission ou responsabilité temporaire qui n'a donc pas vocation à être valorisée dans la classification, celle-ci ayant un caractère pérenne puisqu'elle vient corrélérer l'exercice d'un métier et une fiche de poste.

### Art. 40.2 -. Travail du dimanche et des jours fériés

Lorsque les salariés sont appelés à assurer un travail effectif le dimanche ou les jours fériés, à l'exclusion de la présence en chambre de veille, ils bénéficient d'une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail du dimanche et des jours fériés est fixé à deux points CCNT par heure de travail effectif.

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

#### Notes

Pas de changement dans la rédaction

Intégration de l'indemnité de sujétion prévue par l'article 10 de l'annexe 1 de la présente convention collective.

### **Art. 40.3 - Séjours extérieurs**

Tout salarié peut être amené à participer à des séjours extérieurs (l'empêchant de rejoindre sa résidence habituelle), étant notamment entendus comme des camps, des colonies de vacances, des classes de neige ou mer, des activités de soutien professionnel et extra professionnel, des séjours de vacances ou des chantiers extérieurs d'une durée égale ou supérieure à 48 heures.

Les salariés bénéficient des indemnités suivantes :

#### **1. indemnité journalière forfaitaire de séjours extérieurs**

Tout salarié effectuant un séjour extérieur l'empêchant de regagner son domicile personnel, bénéficie d'une indemnité de 5 points par jour.

#### **2. indemnité forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle**

Le salarié assurant, sur demande expresse et en accord avec le représentant de l'employeur, la responsabilité du séjour extérieur, bénéficie, pendant toute la durée du séjour, d'une indemnité forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle égale à 5 points par jour, y compris les jours de repos hebdomadaire.

### **Information préalable des salariés**

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

#### **Notes**

Changement dans la rédaction

Les indemnités sont différentes de celles prévues par les articles 2 et 3 du titre 2 de l'annexe 1 bis.

Intégration de l'ancien article 45.3 sur l'information préalable des salariés.

Par ailleurs, intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 1 bis, article 7.

### **Art. 40.4 – Astreintes**

À l'exception des cadres, les astreintes sont organisées et compensées conformément aux dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif 2005-04 du 22 avril 2005.

**Dispositions spécifiques aux cadres intervenant dans les établissements assurant l'hébergement:**

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le directeur, ou le cadre ayant capacité à exercer cette responsabilité, bénéficie d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

- 90 points par semaine complète d'astreinte, y compris le dimanche
- 12 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète, y compris le dimanche. Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année.

Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit, ainsi que de la gratuité des charges annexes (eau, chauffage et électricité).

Dans les établissements fonctionnant plus de 220 jours par an, le remplaçant permanent du directeur ou du cadre visé à l'alinéa 1 du présent article bénéficie des dispositions ci-dessus dans les mêmes conditions.

Les autres cadres logés à titre gratuit en application des dispositions conventionnelles avant la date d'application du présent avenant en conservent le bénéfice à titre individuel.

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non cumul avec les dispositions du présent article.

#### **Notes**

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 6, article 16.

#### **Art. 40.5 – Travail de nuit**

Il est fait application des dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif n° 2002-01 relatif au travail de nuit.

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

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

- les neuf premières heures sont assimilées à trois heures de travail éducatif,
- entre neuf et douze heures, chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail éducatif.

#### **Notes**

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 3, article 11.

## **TITRE VI - FRAIS PROFESSIONNELS ET AVANTAGES EN NATURE**

### **Notes**

Nouveau titre.

### **Art. 41. – REPAS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR**

#### **A - Fourniture des repas à titre gratuit – Principe**

Le repas fourni à titre gratuit aux salariés est un avantage en nature.

Sa valeur est évaluée conformément aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur.

#### **B - Fourniture des repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service**

Les repas fournis gratuitement aux personnels qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, pédagogique, sociale ou psychologique et dont la présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle, ne sont pas des avantages en nature et n'ont, dès lors, pas à être réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales.

La fourniture des repas n'est pas due pendant les périodes d'absences, mêmes rémunérées.

La liste du personnel bénéficiant d'un repas par nécessité de service est fixée par l'association employeur dans chaque établissement après avis des représentants du personnel.

#### **C - Le personnel de cuisine**

Le personnel de cuisine (cuisinier, commis, agent de cuisine et toute personne appelée à participer à la préparation du repas) bénéficie de l'avantage en nature repas chaque fois que son horaire de travail est compris dans la tranche 11h00 - 14h00 ou/et 18h00 - 21h00.

Pendant les périodes de congés payés et d'absences rémunérées, l'avantage en nature repas est maintenu, une indemnité correspondante se substituant à la fourniture du repas. Cette indemnité est due sur la base du nombre de jours habituellement travaillés et selon les horaires définis à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Si, par convenance personnelle, le salarié renonce à consommer le repas fourni, celui-ci sera tout de même estimé comme avantage en nature.

#### **D - Fourniture collective des repas à titre onéreux**

Selon les modalités fixées par l'association employeur, les salariés pourront bénéficier de la fourniture de repas moyennant une participation.

La participation du salarié est fixée par l'association employeur. Toutefois, elle ne pourra pas être inférieure à 50 % du montant réglementaire fixé pour l'évaluation du repas fourni à titre gratuit.



## Notes

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 1, article 4.

### Art. 42. – LOGEMENTS FOURNIS AUX SALARIÉS PAR L'EMPLOYEUR

Le salarié logé à titre gratuit ou moyennant participation locative signera, en annexe du contrat de travail, un contrat de mise à disposition de logement qui en déterminera les conditions d'occupation et d'entretien courant.

La jouissance du logement est nécessairement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire.

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

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

#### A - Logements fournis à titre gratuit

Le logement fourni à titre gratuit aux salariés est un avantage en nature.

Sa valeur est évaluée conformément aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur.

Lorsque l'avantage en nature lié au logement constitue une partie de la rémunération de l'indemnité d'astreintes, pour le calcul de cette indemnité, l'évaluation de la valeur locative du logement à prendre en compte est celle appliquée en 2003 pour le calcul de cette indemnité.

Si, par nécessité de service, le salarié ne peut accomplir ses fonctions sans être logé dans les locaux où il travaille (le personnel de sécurité, de gardiennage et de conciergerie) :

- la valeur du logement fourni à titre gratuit dont il bénéficie, subit un abattement de 30 % de la valeur locative (ou, à partir du 1er janvier 2007, 30 % de la valeur forfaitaire);
- en cas de suspension de contrat de travail au-delà de trois mois, le salarié ne conservera pas la jouissance de son logement, sauf décision plus favorable de l'employeur.

#### B - Logements fournis à titre onéreux

A l'exception des salariés pour lesquels la nécessité de logement est liée à la fonction, les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement du personnel.

Toutefois, lorsque l'association fournit un logement moyennant participation locative du salarié, il ne sera considéré comme un avantage en nature que si la participation du salarié est inférieure à la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation. Un tel avantage en nature est évalué par la différence entre la valeur locative et la participation versée par le salarié.

La participation locative et les avantages annexes seront précomptés mensuellement sur les salaires.

#### C - Les accessoires au logement

Les accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) sont également évalués conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

A défaut de prise en charge par le salarié, ils constituent un avantage en nature.

#### Notes

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 1, article 5.

#### Art. 43. – VÊTURE ET OUTILLAGE DE TRAVAIL

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

#### Notes

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 1, article 6.

#### Art. 44. – FRAIS PROFESSIONNELS

##### Art. 44-1. - Frais de déplacement

Les indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit, sur présentation de justificatifs et dans les limites de :

Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service)

- Paris et départements de la «petite couronne» (75, 92, 93 et 94)	15,25 €
- Autres départements	15,25 €

Indemnité nuitée (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle

- Paris et départements de la «petite couronne» (75, 92, 93 et 94)	53,36 €
- Autres départements	38,11 €

Indemnité journée : 2 repas + nuitée

- Paris et départements de la « petite couronne » (75, 92, 93 et 94)	83,86 €
- Autres départements	68,61 €

Pour l'application de ces dispositions, les horaires suivants sont pris en considération :

- entre 12h00 et 15h00 pour le repas de midi ;
- entre 19h00 et 22h00 pour le repas du soir ;
- entre minuit et 5h00 pour le découcher.

(Avenant n° 296 du 10.05.2004).

Les frais de transports, autorisés par l'employeur, sont remboursés sur la base de la dépense réellement engagée et justifiée, dans le cadre de la mission.

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

### Au 1<sup>er</sup> juillet 1999

Véhicules	jusqu'à 2 000 km	de 2 001 à 10 000 km	au-delà de 10 000 km
De 5 CV et moins	0,20 €	0,23 €	0,13 €
De 6 et 7 CV	0,24 €	0,29 €	0,17 €
De 8 CV et plus	0,27 €	0,32 €	0,20 €

### Notes

Intégration de l'ancien article 41, et de l'ancien article 7 de l'annexe 1.

### Art. 44.2. - Indemnités kilométriques

Lorsque le salarié est autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel à des fins professionnelles, l'employeur indemnise les déplacements professionnels du salarié sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques modifié au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et applicable aux revenus de l'année précédente.

### Barème fiscal des indemnités kilométriques des véhicules automobiles de 3 CV et moins à 8 CV et plus

Barème 2008 applicable en 2009 (en euros)

Prix de revient kilométrique - frais de garage exclus :

Puissance fiscale	jusqu'à 5 000 km	de 5 001 à 20 000 km	au delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,387$	$(d \times 0,232) + 778$	$d \times 0,271$
4 CV	$d \times 0,466$	$(d \times 0,262) + 1 020$	$d \times 0,313$
5 CV	$d \times 0,512$	$(d \times 0,287) + 1 123$	$d \times 0,343$
6 CV	$d \times 0,536$	$(d \times 0,301) + 1 178$	$d \times 0,360$
7 CV	$d \times 0,561$	$(d \times 0,318) + 1 218$	$d \times 0,379$
8 CV et plus	$d \times 0,592$	$(d \times 0,337) + 1 278$	$d \times 0,401$

(d) représente la distance parcourue.

## Barème fiscal des indemnités kilométriques des véhicules à deux roues à moteur

Barème 2008 applicable en 2009 (en euros)

aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm<sup>3</sup> :

Puissance fiscale	jusqu'à 2 000 km	de 2 001 à 5 000 km	au delà de 5 000 km
moins de 50 cm <sup>3</sup>	$d \times 0,254$	$(d \times 0,061) + 386$	$d \times 0,138$
(d) représente la distance parcourue.			

## Barème fiscal des indemnités kilométriques des motos :

Puissance fiscale	jusqu'à 3 000 km	de 3 001 à 6 000 km	au delà de 6 000 km
Entre 50 et 125 cm <sup>3</sup>	$d \times 0,318$	$(d \times 0,080) + 714$	$d \times 0,199$
De 3 à 5 CV	$d \times 0,378$	$(d \times 0,066) + 936$	$d \times 0,222$
Plus de 5 CV	$d \times 0,489$	$(d \times 0,063) + 1 278$	$d \times 0,276$
(d) représente la distance parcourue.			

Ces barèmes kilométriques prennent en compte les éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant, primes d'assurances et le cas échéant, pour les véhicules à deux roues, frais d'achat de casques et protections.

Les taux seront revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, par application du nouveau barème fiscal des indemnités kilométriques en vigueur pour l'année passée.

### Notes

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 1, article 8.

## Art. 45. – SÉJOURS EXTÉRIEURS

### Art. 45.1. – Conditions d'hébergement

#### a) Transport

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

En cas de déplacement individuel autorisé par l'utilité de service, le remboursement des frais de transport (et de séjour) pour l'aller et le retour sera effectué conformément aux dispositions de l'article 44.

**b) Logement**

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

**c) Équipement matériel et vestimentaire**

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

**Notes**

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 1 bis, article 5.

**Art. 45.2. – 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 les garanties à ses frais d'une couverture complémentaire par police d'assurance temporaire de tous les risques encourus du fait de cette utilisation.

Cette disposition ne s'applique pas quand le salarié concerné perçoit l'indemnité compensatoire d'assurance instituée à l'article 44.2.

**Notes**

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 1 bis, article 6.

## **TITRE VII –FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

### **Notes**

Nouveau titre

### **Art. 46. – PARTICIPATION DES EMPLOYEURS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est portée à 2,1 % de la masse salariale brute à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1993. L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation. Les taux indiqués ci-dessus sont applicables au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.  
(Avenant n°223 du 01.03.1991).

### **PROTOCOLE D'ACCORD DU 29 AVRIL 1985 sur les objectifs de formation**

#### **Objectifs**

*Ainsi que le prévoit la loi n°84-130 du 24 février 1984, la formation professionnelle continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.*

*Elle doit permettre :*

- *aux associations de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation ;*
  - *aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution, à leur mobilité professionnelle et à leur promotion sociale.*
- Pour ce faire, les parties conviennent de tout mettre en œuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs.*

#### **I - Nature et priorités des actions de formation**

**1. La formation professionnelle continue des salariés comprend :**

- *des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte dans ce plan de formation les demandes individuelles de formation ;*
- *des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.*

*La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de*

*l'entreprise ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.*

*Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différentes disciplines.*

*Elles comportent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.*

**2.** *Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :*

- *formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise,*
- *adaptation à l'évolution des handicaps, des techniques et de la population,*
- *gestion, comptabilité,*
- *bureautique, informatique,*
- *économat, cuisine, hygiène, diététique,*
- *sécurité,*
- *formations adaptées aux fonctions d'encadrement,*
- *formation en alternance des jeunes.*

*Pour les formations éducatives en cours d'emploi (Annexe 8 de la CCNT) de :*

- *éducateur spécialisé,*
- *moniteur éducateur,*
- *aide médico-psychologique,*
- *éducateur de jeunes enfants, candidat éducateur spécialisé,*
- *éducateur technique spécialisé,*

*la prise en charge doit être supportée, en priorité, par le budget de l'établissement.*

## **II - Reconnaissance des qualifications**

*Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.*

*En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion d'un salarié, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci sauf si l'emploi considéré a été supprimé, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur.*

## **III - Moyens reconnus aux représentants du personnel**

*Le comité d'entreprise ou, à défaut, le conseil d'établissement, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation.*

*Les documents nécessaires lui sont fournis dans les conditions prévues par la loi.*

*Il donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle, à plus long terme ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.*

#### **IV - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes relevant du protocole du 25 février 1985**

Conformément à la loi du 24 février 1984 et à ses décrets d'application, concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les établissements mettront en place les obligations du tutorat dans le cadre des contrats prévus.

#### **V - Durée et conditions d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L.932-2 du code du travail et conformément à son article L.132-2.

#### **Notes**

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 1.

#### **Art. 47. - OBLIGATION DE FORMATION DES PERSONNELS DE MAS**

Compte tenu des spécificités du travail de soins et d'animation auprès des personnes atteintes d'arriération profonde ou de handicaps multiples, il est fait obligation d'une formation permanente assurée pendant le temps de travail par l'équipe médicale et psychologique de l'établissement. Les conditions d'organisation et de répartition sur l'année de cette formation sont déterminées en fonction des nécessités de service.

#### **Notes**

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 10, article 17.

#### **Art. 48. - FORMATION DES PERSONNELS OCCUPANT DES MÉTIERS DE NIVEAU A, NE REQUÉRANT PAS UN NIVEAU DE QUALIFICATION ÉDUCATION NATIONALE**

Les salariés dont les activités ne requièrent pas un niveau minimum de qualification au sens de l'éducation nationale sont classés dans la position A « sans qualification ».

Une attention particulière est portée à ces salariés sans qualification, « fragiles » sur le marché de l'emploi. Pour leur permettre de bénéficier des mêmes chances de progression professionnelle que les salariés qualifiés, les employeurs ont l'obligation de leur proposer une formation dans les conditions ci-après.

Au terme de la période d'essai et après échange sur les objectifs professionnels du salarié en position « A », l'employeur lui propose d'engager dans les deux ans une action de formation qualifiante. Si le salarié ne souhaite pas suivre la formation proposée, l'employeur lui proposera de nouveau une formation à l'occasion de chaque entretien professionnel. L'obtention d'un niveau de qualification dans le cadre de cette formation sera



prise en compte prioritairement dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences de l'association.

### Notes

Nouvel article.

Il s'agit de porter une attention particulière aux salariés sans qualification au sein de la CCNT 66, en engageant les employeurs à privilégier ces salariés, « fragiles » sur le marché de l'emploi, dans leurs politiques de formation. Ces salariés doivent, en sus des compétences acquises dans les associations, bénéficier d'une proposition de formation qualifiante, visant à augmenter leur employabilité sur le marché du travail. Afin de permettre la qualification de tous les salariés de la CCNT 66, il est instauré une obligation pesant sur l'employeur de proposer une formation aux salariés sans qualification.

### Art. 49. - CAPITAL TEMPS FORMATION (NE CONCERNE QUE LE PERSONNEL NON CADRES)

Afin d'aider les salariés les moins qualifiés à bénéficier d'une progression de carrière, il est créé un capital temps formation.

Le capital temps formation est accessible aux salariés non cadres n'ayant bénéficié d'aucune évolution professionnelle (niveau et/ou degré) pendant une période d'au moins cinq ans.

Le capital temps formation est utilisé pour des formations qualifiantes proposées après étude du bilan professionnel. Il est au minimum de 200 heures. Lorsque un salarié accède à une qualification grâce à la formation suivie, les postes disponibles correspondant à la qualification acquise lui sont proposés prioritairement avec attribution du coefficient correspondant (niveau et degré).

Chaque salarié ne peut bénéficier qu'une seule fois de ce dispositif.

### Notes

Nouvel article.

Il s'agit d'identifier les salariés qui pourraient s'avérer plus « fragiles » que d'autres pour construire leur parcours professionnel ; cette disposition conventionnelle permet de renforcer l'entretien professionnel pour les professionnels qui n'auraient pas évolué depuis 5 ans.

Si l'entretien révèle que le salarié a des difficultés à décrocher un poste qui lui permette d'évoluer dans la classification (dans l'association ou dans une autre association) il peut, à l'issue de l'entretien demander à bénéficier de la possibilité de bénéficier de son capital temps formation de 200 heures pour favoriser et relancer son parcours professionnel.

## ***TITRE VIII - CONCILIATION ET ARBITRAGE***

### **Art. 50. - COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION**

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

Cette commission de douze membres sera composée à égalité :

- de représentants de la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,
- de représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés, signataires de la présente convention.

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

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

Cette commission a pour attributions :

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

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

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la -ou des- question(s) soumise(s) à la commission.

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

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

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

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

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

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

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

**Notes**

Pas de changement dans la rédaction.

## **TITRE IX – RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET DE PRÉVOYANCE**

### **Notes**

Nouveau titre.

### **Art. 51. - RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET DE PRÉVOYANCE**

À partir du premier jour d'embauche, tout salarié est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de retraite et de prévoyance assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut.

	Employeur		Salarié		Total	
Au titre de la retraite	5 %		3 %		8 %	
Au titre de la prévoyance	TA	TB	TA	TB	TA	TB
- décès	0,43 %	0,43 %			0,43 %	0,43 %
- rente éducation	0,16 %	0,16 %			0,16 %	0,16 %
- incapacité temporaire			0,70 %	0,70 %	0,70 %	0,70 %
- invalidité IPP	0,41 %	0,41 %	0,30 %	0,30 %	0,71 %	0,71 %
<b>Total</b>	<b>1,00 %</b>	<b>1,00 %</b>	<b>1,00 %</b>	<b>1,00 %</b>	<b>2,00 %</b>	<b>2,00 %</b>

(Avenant n°300 du 30.09.2005 - Cf. pages vertes, Additif n°2).

#### **• DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES**

À partir du premier jour d'embauche, les cadres seront obligatoirement et de plein droit inscrits à un régime de retraite et de prévoyance, assurés à partir d'une cotisation répartie de la façon suivante :

## NON CADRES

Garanties Obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0.43%	0.43%			0.43%	0.43%
Rente Education et Rente Substitutive	0.12%	0.12%			0.12%	0.12%
Rente Handicap	0.02%	0.02%			0.02%	0.02%
Incapacité Temporaire			0.70%	0.70%	0.70%	0.70%
Invalidité IPP	0.43%	0.43%	0.30%	0.30%	0.73%	0.73%
Total	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%

## CADRES

Garanties Obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB / TC	TA	TB / TC	TA	TB / TC
Décès	0.62%	0.62%			0.62%	0.62%
Rente Education et Rente Substitutive	0.12%	0.12%			0.12%	0.12%
Rente Handicap	0.02%	0.02%			0.02%	0.02%
Incapacité Temporaire			0.50%	1.00%	0.50%	1.00%
Invalidité IPP	0.74%	0.74%		0.50%	0.74%	1.24%
Total	1.50%	1.50%	0.50%	1.50%	2.00%	3.00%

**(Avenant n°322 du 8 octobre 2011)**

### **Notes**

Intégration des dispositions issues de l'avenant 322