Convention collective

HOSPITALISATION PRIVEE

N° de brochure : 3307

N° IDCC : 2264

Date de dernière mise à jour : 2019-07-16

Sommaire

Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 ... 1
Préambule ... 1
Titre Ier : Dispositions générales ... 1
Dénomination ... 1
Objet - Champ d'application ... 1
Durée - Dépôt - Révision - Dénonciation - Adhésion - Publicité ... 2
Conventions antérieures ... 3
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ... 3
Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion ... 4
Chapitre Ier : Principes généraux ... 4
Liberté syndicale ... 5
Liberté d'opinion ... 5
Exercice du droit syndical ... 5
Chapitre II : Activités syndicales ... 5
Collecte des cotisations ... 5
Affichage des communications syndicales ... 5
Diffusion des communications syndicales ... 5
Local syndical ... 5
Réunions ... 5
Chapitre III : Délégués syndicaux ... 6
Désignation ... 6
Crédit d'heures mensuel ... 6
Protection légale ... 6
Attributions des délégués syndicaux ... 6
Chapitre IV : Absences pour raisons syndicales ... 6
Participation aux congrès et assemblées statutaires ... 6
Exercice d'un mandat syndical électif ... 7
Participation aux réunions des instances paritaires ... 7
Congé de formation économique, social et syndical ... 7
Suspension et/ou interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical ... 7
Titre III : Institutions représentatives du personnel ... 7
Chapitre Ier : Modalités de mise en place ... 7
Dispositions générales ... 7
Dispositions relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ... 7
Nombre de représentants du personnel ... 8
Dispositions relatives à la délégation unique du personnel ... 8
Dispositions relatives au CHSCT ... 8
Chapitre II : Attributions ... 8
Dispositions générales ... 8
Délégués du personnel ... 8
Comité d'entreprise ... 8
Délégation unique du personnel ... 9
CHSCT ... 9
Chapitre III : Moyens d'action ... 9
Dispositions communes ... 9
Délégués du personnel ... 9
Comité d'entreprise ... 10
CHSCT ... 10
Titre IV : Contrat de travail ... 10
Chapitre Ier : Formalités de recrutement - Embauche ... 10
Préalable ... 10
Recrutement ... 11
Emplois réservés ... 11
Formalités administratives ... 11
Examen médical d'embauche ... 11
Contrat de travail ... 11
Période d'essai ... 11
Ancienneté ... 11
Chapitre II : Cessation du contrat de travail ... 12
Démission et licenciement ... 12
Heures d'absences pour recherche d'emploi ... 12
Indemnité de licenciement ... 12
Licenciement collectif ou individuel pour motif économique ... 12
Rupture conventionnelle du contrat de travail ... 12
Continuité du contrat de travail ... 12
Départ ou mise à la retraite ... 13
Titre V : Durée et aménagement du temps de travail ... 13
Dispositions générales ... 13
Dispositions relatives au repos hebdomadaire ... 13
Travail de nuit ... 13
Titre VI : Congés ... 15
Chapitre Ier : Congés payés ... 15
Durée des congés payés ... 15
Période de référence ... 15
Détermination du travail effectif ... 15
Indemnité de congés payés ... 15
Modalités de prise des congés ... 15
Chapitre II : Congés de courte durée ... 16
Jours fériés ... 16
Congés pour événements familiaux ... 17
Congé pour enfants malades. ... 17

Chapitre III : Congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental ... 17
Congé de maternité ... 17
Congé de paternité ... 17
Congé d'adoption ... 17
Congé parental ... 18
Chapitre IV : Autres congés ... 18
Congé de présence parentale ... 18
Congé de solidarité internationale ... 18
Congé sabbatique ... 18
Congé pour soigner un membre proche de sa famille ... 18
Congés exceptionnels ... 18
Dispositions générales ... 18
Titre VII : Rémunérations ... 18
Principes ... 18
Rémunération minimale conventionnelle ... 18
Rémunération annuelle minimale garantie ... 19
Régularisation ... 19
Mutations internes et remplacements provisoires ... 19
Jeunes salariés ... 19
Egalité de rémunération entre hommes et femmes ... 19
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes ... 19
Egalité de traitement entre salariés ... 20
Epargne salariale ... 20
Indemnités pour sujétions spéciales ... 20
Titre VIII : Prévoyance ... 20
Généralités ... 20
Garantie de ressources en cas d'incapacité temporaire de travail : et invalidité permanente-décès ... 21
Financement du régime de prévoyance ... 22
Titre IX : Formation professionnelle ... 22
Rappel des textes en vigueur ... 22
Titre X : Conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ... 22
Conditions de travail et sécurité ... 22
Prescriptions en matière d'hygiène ... 23
Titre XI : Classification ... 23
Principes ... 23
Grilles de classification des emplois par filière ... 24
Conditions de mise en place des classifications au niveau des entreprises ... 26
Bénéficiaires ... 27
Classification des cadres ... 27
Déroulement de la carrière professionnelle ... 28
Rémunération annuelle garantie ... 28
Vérification ... 28
Promotion ... 28
Changement de coefficient ... 28
Indemnités pour sujétions spéciales ... 28
Dispositions particulières à certaines professions de santé : médecins, pharmaciens et sages-femmes ... 29
Titre XII : Dispositions spécifiques aux cadres ... 30
Textes Attachés ... 30
Accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée, le secteur social et médico-social à caractère commercial ... 30
Préambule ... 30
Champ d'application ... 30
Création d'une association paritaire ... 31
Cotisations ... 31
Affectation des cotisations ... 31
Participation aux réunions des instances paritaires ... 31
L'association de gestion paritaire ... 32
Bilan de fonctionnement ... 32
Durée - Dénonciation - Réunion ... 32
Publicité - Dépôt - Extension ... 32
Annexe I - Protocole de transposition ... 32
Préambule ... 32
Titre Ier : Modalités d'intégration dans la nouvelle grille de classification ... 33
Rappel des principes ... 33
Traitement de l'ancienneté ... 33
Titre II : La concordance des emplois ... 33
Principes ... 33
Titre III : Rémunération, indemnités et primes ... 33
Indemnité différentielle ... 33
Indemnités et primes conventionnelles ... 34
Taux horaire ... 34
Annexe II - Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caractère sanitaire ... 34
Bénéficiaires ... 34
Garantie incapacité permanente professionnelle (IPP) ... 34
Garantie décès ... 34
Tarification ... 34
Grilles de salaires - Filière soignante ... 34
Filière soignante - Déroulement de carrière ... 35
Grilles de salaires - Filières administrative et générale ... 37
Filières administrative et générale - Déroulement de carrière. ... 37
Grilles de salaires des cadres (position III) ... 39
Grilles de salaires des cadres (position III) - Déroulement de carrière ... 39

Grilles spécifiques pour les médecins, pharmaciens et sages-femmes responsables d'un service de maternité ... 39
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FIEHP ... 42
Employés - ouvriers ... 42
Agents de maîtrise ... 42
Cadres ... 43
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 ... 44
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FNEMEA ... 46
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition CRRR ... 46
I. - Filière Services généraux, techniques et hygiène ... 46
II. - Filière Administratifs ... 47
III. - Filière Soins ... 48
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition RF ... 49
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition SNESERP ... 51
I. - Services domestiques et services généraux ... 51
II. - Services de bureau ... 52
III. - Personnel sanitaire ... 52
IV. - Agents de maîtrise ... 53
V. - Cadres ... 54
Avis n° 1 du 29 octobre 2002 relatif à de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation ... 56
Avis n° 02-2002 du 28 novembre 2002 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation ... 57
Avenant du 10 décembre 2002 « Annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées » ... 58
1. Champ d'application ... 58
2. Dispositions ... 58
Article 5. - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation ... 58
Titre VII. Rémunérations ... 60
Titre VIII. - Prévoyance ... 61
Titre XI bis. - Classifications ... 62
Titre XII. - Dispositions spécifiques aux cadres ... 67
Filière personnel de soins ... 68
Filière personnel concourant à l'hébergement et à la vie sociale ... 68
Filière personnel administratif et des services techniques ... 68
Annexe Grilles de classification des établissements accueillant des personnes âgées (NAF 853D) ... 69
Filière hébergement et vie sociale ... 69
Filière personnel administratif et technique ... 70
Filière personnel soignant ... 71
Grille spécifique pharmaciens-médecins ... 71
Avenant du 10 décembre 2002 concernant le protocole de transposition spécifique aux établissements privés accueillant des personnes âgées ... 72
Préambule ... 72
Titre Ier : Modalités d'intégration dans la nouvelle grille de classification ... 72
Rappel des principes ... 72
Titre II : La concordance des emplois ... 72
Principes ... 72
Titre III : Rémunération, indemnités et primes ... 72
Modalités de prise en compte de l'ancienneté ... 72
Comparaison entre l'ancien salaire et le nouveau salaire conventionnel et indemnité différentielle ... 73
Indemnités et primes ... 73
Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition FIEHP ... 73
Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition CRRR ... 76
II - Filière services administratifs ... 77
III - Filière services sanitaires et sociaux ... 78
Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition UHP ... 79
Avenant n° 6 du 29 janvier 2003 relatif aux avantages en nature ... 80
Dispositions générales ... 80
Avantages en nature repas ... 80
Avantages en nature logement ... 81
Dispositions antérieures ... 81
Personnel de cuisine ... 81
Concierges ... 81
Catégories spécifiques de personnel ... 81
Accord du 22 décembre 1994 portant création d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial ... 81
TITRE Ier : Création d'un organisme collecteur national professionnel au sein de la branche des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial ... 81
TITRE II : Champ d'application ... 81
TITRE III : Missions ... 82
TITRE IV : Délégation ... 82
TITRE V : Modalités de fonctionnement ... 83
Accord du 22 décembre 1994 relatif au statut OPCA FORMAHP ... 84
Titre Ier : Dispositions générales ... 84
Constitution ... 84
Siège social ... 84
Objet - Mission ... 84
Durée ... 84
Titre II : Organisation ... 85
Composition ... 85
Conseil d'administration ... 85
Statut des membres du conseil d'administration ... 85
Fonctionnement ... 85
Rôle du conseil d'administration ... 85
Pouvoirs du conseil d'administration ... 85
Section 2 : Bureau ... 86

Bureau ... 86
Présidence ... 86
Trésorier et trésorier adjoint ... 87
Directeur de l'OPCA ... 87
Indemnités des membres du conseil d'administration et du bureau ... 87
Section 3 : Délégation ... 87
Convention de délégation ... 87
Section 4 : Ressources ... 87
Ressources de l'OPCA ... 87
Destination des ressources ... 87
Gestion des ressources ... 88
Répartition des ressources de l'OPCA ... 88
Titre III : Durée et modification des statuts Dissolution de l'OPCA ... 88
Modification des statuts ... 88
Dissolution ... 88
Dépôt des statuts ... 88
Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial ... 89
Préambule ... 89
Champ d'application ... 89
Chapitre Ier : Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail et à la négociation collective ... 89
Anticipation aidée de la réduction du temps de travail dans les entreprises de 20 salariés au plus ... 89
Réduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 avec allégement des charges sociales ... 90
Chapitre II : Dispositions communes relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail ... 91
Section 1 : Durée du travail ... 91
Durée effective de travail ... 91
Durée quotidienne de travail ... 91
Durée hebdomadaire de travail ... 91
Equivalences ... 91
Durées maximales hebdomadaires de travail ... 92
Travail de nuit ... 92
L'amplitude ... 92
Astreintes ... 92
Repos quotidien ... 92
Pause ... 92
Repos hebdomadaire ... 93
Jours fériés ... 93
Section 2 : Heures supplémentaires - Rémunération - Repos compensateur ... 93
Heures supplémentaires ... 93
Rémunération des heures supplémentaires sous forme de repos de remplacement ... 93
Modalités d'ouverture et de prise de repos compensateurs légaux et de remplacement ... 93
Heures supplémentaires-Bonification- ... 93
Information des salariés ... 94
Section 3 : Répartition et aménagement du temps de travail ... 94
Préambule ... 94
Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail ... 94
Décompte des heures de travail par cycle de travail ... 94
Modulation du temps de travail ... 94
Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos ... 96
Travail à temps partiel ... 96
Travail intermittent ... 98
Dispositions spécifiques concernant les cadres ... 98
Compte épargne-temps ... 99
Chapitre III : Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations minimales conventionnelles ... 99
Salaires de base conventionnels ... 99
Primes et indemnités de sujétion conventionnelles ... 100
Salariés à temps partiel ... 100
Dispositions particulières ... 100
Chapitre IV : Dispositions transitoires ... 100
Chapitre V : Durée et bilan de l'accord ... 100
Durée-Dépôt ... 100
Révision ... 100
Dénonciation ... 100
Chapitre VI : Commission paritaire nationale de suivi ... 101
Annexe du 27 janvier 2000 relative à la réduction et à l'aménagement du temps de travail ... 101
Champ d'application ... 101
Article 8 bis Astreintes ... 102
Article 11 bis Repos hebdomadaire ... 102
Article 12 bis Jours fériés ... 102
Chapitre III bis : Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations ... 102
Avis n° 03-2003 du 30 octobre 2003 relatif au traitement de l'ancienneté ... 103
Avenant n° 12-2003 du 2 décembre 2003 portant modifications diverses ... 103
Avenant n° 13-2003 du 2 décembre 2003 relatif à la suspension d'un contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical ... 104
Avenant n° 1 du 9 décembre 2003 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative aux indemnités pour sujétions spéciales ... 104
Avis n° 5 du 26 février 2004 relatif aux jours fériés ... 104
Avenant n° 3 du 16 mars 2004 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative à la classification ... 105
Avenant n° 4 du 16 mars 2004 à l'annexe relative à la classification ... 105
Avenant n° 14-2004 du 17 mars 2004 relatif au départ à la retraite ... 105
Date d'effet ... 105
Adhésion par lettre du 6 avril 2004 de la fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale à l'annexe relative aux établissements accueillant des personnes âgées ... 105

Avenant du 18 octobre 2004 créé par avis n° 7 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation relatif au temps d'astreinte ... 106
Avis de la CNIC n° 6 du 18 octobre 2004 portant sur la valeur des avis n° 2 et 3 ... 106
Avenant n° 6 du 17 mai 2005 à l'annexe portant modification du 10 décembre 2002 ... 106
Avenant n° 8 du 21 décembre 2005 relatif au salaire de référence ... 107
Adhésion par lettre du 20 décembre 2006 de la fédération des personnels des services publics et des services de santé FO à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée ... 108
Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif à l'accord du 26 février 2001 sur le financement du paritarisme ... 108
Préambule ... 108
Avenant n° 9 du 7 février 2007 relatif à la gratification exceptionnelle ... 109
Gratification exceptionnelle ... 109
Date d'effet ... 109
Avis d'interprétation n° 1 du 25 avril 2007 relatif à l'article 59-3 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 ... 109
Avenant n° 10 du 18 juin 2007 à l'annexe du 10 décembre 2002 ... 109
Avenant n° 11 du 18 juin 2007 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif à la classification ... 110
Avenant n° 18-2007 du 10 mai 2007 relatif fractionnement des congés annuels ... 110
Avenant n° 13 du 11 avril 2008 relatif à la journée de repos supplémentaire prévue lorsque le 1er Mai coïncide avec un jour non travaillé (établissements privés accueillant des personnes âgées) ... 110
Avenant n° 19-2008 du 5 février 2008 relatif au 1er Mai et à l'Ascension ... 111
Préambule ... 111
Avenant n° 20 du 18 décembre 2008 portant recodification de la convention collective ... 112
Préambule ... 112
TITRE Ier : MODIFICATION DES CODES NAF ... 112
TITRE II : MISE À JOUR DE LA CONVENTION SUITE À LA RECODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL ... 112
Avis d'interprétation du 29 avril 2009 de l'avenant n 19 du 5 février 2008 ... 115
Avenant du 24 avril 2009 portant modification d'articles ... 116
Préambule ... 116
Avenant n° 22 du 24 avril 2009 portant modification d'articles ... 117
Préambule ... 117
Avenant n° 15 du 20 mai 2009 relatif aux classifications des médecins et pharmaciens ... 118
Avenant n° 23 du 9 septembre 2009 relatif au report des congés payés ... 118
Préambule ... 118
Report des congés payés ... 118
Date d'effet ... 118
Accord du 16 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors ... 118
Préambule ... 119
Chapitre Ier Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés seniors ... 119
Chapitre II Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors ... 119
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ... 119
Anticipation des évolutions de carrière professionnelle ... 120
Développement des compétences et qualifications et accès à la formation ... 120
Chapitre III Dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement en faveur des salariés seniors ... 121
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ... 121
Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite ... 121
Améliorer l'accès à l'emploi des seniors ... 122
Chapitre IV Suivi de l'accord ... 123
Indicateurs du rapport de branche et bilan annuel d'entreprise ... 123
Commission de suivi ... 123
Chapitre V Dispositions finales ... 124
Date d'application et durée de l'accord ... 124
Demande d'avis auprès des services centraux ... 124
Dépôt. - Extension ... 124
Avenant du 21 janvier 2010 portant interprétation de l'article 84.1 de la convention ... 124
Avenant n° 1 du 21 décembre 2010 relatif aux classifications ... 124
Avenant n° 16 du 30 mars 2011 relatif à la valorisation des assistants de soins en gérontologie ... 124
Préambule ... 125
Accord du 19 décembre 2011 relatif à la commission de validation des accords ... 125
Préambule ... 125
Champ d'application ... 125
Annexe ... 128
Accord du 20 février 2013 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise ... 128
Préambule ... 129
Annexe ... 131
Accord du 20 février 2013 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP ... 132
Préambule ... 132
Avenant du 4 mars 2013 relatif au fonctionnement de la commission paritaire ... 132
Préambule ... 133
Avenant n° 17 du 4 mars 2013 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux classifications ... 133
Annexe ... 139
Avenant n° 18 du 4 mars 2013 relatif à la prime d'ancienneté ... 141
Préambule ... 141
Avenant n°19 du 17 décembre 2013 relatif à la classification ... 142
Annexe ... 142
Accord du 3 juin 2014 relatif au travail à temps partiel ... 143
Préambule ... 143
Avenant n° 20 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 53.7 de la convention relatif aux conditions de travail (Travail de nuit) ... 145
Avenant n° 21 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 52 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 relatif au repos hebdomadaire ... 146
Accord du 27 mai 2015 sur la mise en oeuvre de la commission nationale de validation dans l'hospitalisation privée ... 146
Préambule ... 147
Annexe ... 149
Avenant n° 4 du 8 décembre 2015 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme ... 149
Préambule ... 150

Accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial ... 150
Préambule ... 150
Titre Ier Champ d'application ... 152
Titre II Priorités triennales de la branche ... 152
Titre III Développer la professionnalisation ... 152
Chapitre III.1 Contrat de professionnalisation ... 152
Chapitre III.2 Période de professionnalisation ... 154
Titre IV Développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ... 155
Chapitre IV.1 Accueil des jeunes ... 155
Chapitre IV.2 Dispositions en faveur des demandeurs d'emploi ... 156
Titre V Compte personnel de formation (CPF) ... 156
Titre VI Permettre l'information et l'orientation professionnelle tout au long de la vie ... 158
Chapitre VI.1 Entretien professionnel ... 158
Chapitre VI.2 Bilan de compétences ... 158
Chapitre VI.3 Conseil en évolution professionnelle ... 159
Chapitre VI.4 Passeport d'orientation, de formation et de compétences ... 159
Chapitre VI.5 Dispositions relatives au plan de formation ... 160
Titre VII Dispositions financières ... 160
Titre VIII Assurer une veille prospective sur l'évolution des emplois et des qualifications ... 160
Chapitre VIII.1 Observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications de la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial, dénommée branche de l'hospitalisation privée ... 160
Chapitre VIII.2 Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle ... 161
Chapitre VIII.3 OPCA ... 161
Chapitre VIII.4 Section paritaire professionnelle (SPP) ... 161
Titre IX Dispositions finales ... 161
Chapitre IX.1 Durée. - Entrée en vigueur ... 161
Chapitre IX.2 Commission de suivi ... 161
Chapitre IX.3 Révision. - Dénonciation ... 162
Chapitre IX.4 Dépôt. - Extension ... 162
Annexes ... 162
Accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en oeuvre de la commission paritaire nationale de validation ... 164
Préambule ... 164
Champ d'application ... 164
Annexe ... 167
Avenant n° 1 du 2 mars 2016 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux classifications ... 168
Adhésion par lettre du 21 septembre 2016 de l'ONSSF à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 ... 168
Accord du 12 juin 2018 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle ... 168
Préambule ... 168
Titre Ier Champ d'application ... 169
Titre II Engagements et objectifs de la branche en matiere de qualite de vie au travail et d'egalite professionnelle ... 169
Titre III Engagement des entreprises ... 173
Titre IV Dispositions finales ... 177
Annexe ... 178
Avenant du 12 juin 2018 à l'accord de branche du 8 décembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle ... 179
Préambule ... 179
Accord du 17 octobre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ... 179
Préambule ... 179
Annexe ... 181
Avenant n° 5 du 17 octobre 2018 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme ... 182
Préambule ... 182
Accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application ... 183
Préambule ... 183
Textes Salaires ... 184
Avenant n° 7 du 21 décembre 2005 relatif aux salaires ... 184
Avenant du 21 décembre 2006 relatif aux salaires ... 185
Avenant n° 1 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires (1) ... 185
Avenant n° 2 du 6 février 2008 relatif aux salaires ... 186
Avenant n° 21 du 10 décembre 2008 relatif aux bas salaires ... 186
Préambule ... 186
Avenant du 13 mars 2009 relatif à la valeur du point au 1er avril 2009 ... 188
Avenant « Salaires » du 29 mars 2010 ... 188
Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 relatif à la valeur du point ... 189
Avenant n° 1 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 ... 189
Avenant n° 2 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2012 ... 189
Avenant n° 25 du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012 ... 189
Préambule ... 190
Accord du 4 mars 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er juin 2013 ... 192
Avenant n° 1 du 17 décembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014 ... 192
Avenant n°2 du 17 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er avril 2014 ... 192
Avenant n° 2 du 2 mars 2016 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif à la valeur du point au 1er juin 2016 ... 193
Avenant n° 26 du 21 octobre 2016 relatif à la rémunération et à la classification ... 193
Préambule ... 193
Avenant du 25 janvier 2017 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires ... 194
Avenant n° 27 du 12 juillet 2017 relatif à la valeur du point et à la rémunération annuelle garantie au 1er septembre 2017 ... 195
Préambule ... 195
Annexe ... 195
Avenant du 26 mars 2018 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires ... 195
Accord du 15 février 1996 portant création d'une commission nationale paritaire de l'emploi ... 196
Préambule ... 196
Chapitre Ier : Champ d'application. ... 196
Chapitre II : Missions de la CNPE ... 196

Chapitre III : Les relations avec l'O.P.C.A.-FORMAHP 197
Chapitre IV : Composition 197
Chapitre V : Fonctionnement 197
Chapitre VI : Convocation 197
Chapitre VII : Indemnisation 198
Chapitre VIII : Durée. - Dépôt. - Révision 198
Textes Attachés 198
Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif au fonctionnement de la CPNE 198
Textes parus au JORF JO-1
Nouveautés NV-1
Décision unilatérale de la FEHAP NV-1
Avenant à l'annexe du 10/12/2002 salaires (4 février 2019) NV-1
Liste des sigles SIG-1
Liste thématique THEM-1
Liste chronologique CHRO-1
Index alphabétique ALPHA-1

Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA).
Organisations de salariés	Fédération santé et sociaux CFTC ; Fédération des services de santé et des services sociaux CFDT.
Organisations adhérentes	Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (FFASS) CFE-CGC (par lettre du 21 mai 2003) A l'exclusion de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées. Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris, par lettre du 20 décembre 2006, (BO CC 2007-2). Organisation nationale syndicale des sages-femmes, par lettre du 21 septembre 2016 (BO n°2016-42)

Préambule

En vigueur étendu

A. - Secteur sanitaire

Les parties à la présente convention collective ont entendu au moyen de cette convention favoriser la modernisation sociale de l'hospitalisation privée.

Pour ce faire, le dispositif conventionnel jette les bases de cette rénovation sociale dont il ne constitue toutefois qu'une première étape.

Les parties entendent en effet poursuivre l'amélioration des conditions de travail des salariés, dans le cadre d'une convergence des rémunérations de l'ensemble des personnels de l'hospitalisation publique et privée.

Pour ce faire, elles conviennent :

- que, au vu des conséquences de l'application de ces dispositions conventionnelles, notamment sur le plan des rémunérations réelles des salariés, une réunion de suivi et, si nécessaire, d'ajustement devra avoir lieu dans le dernier trimestre de l'année 2002. Dans cette perspective, dès le mois d'octobre 2002, une synthèse chiffrée de l'incidence financière de l'application de la convention collective sera adressée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Ce document d'information servira de base à la tenue d'une ou plusieurs réunions en novembre et décembre 2002 destinées à définir les adaptations ou corrections éventuellement nécessaires ;

- qu'en outre, et indépendamment des évolutions salariales résultant des négociations annuelles, si des moyens économiques et financiers spécifiques sont donnés au secteur de l'hospitalisation privée, les parties entendent poursuivre l'effort de rénovation sociale à hauteur intégrale des moyens économiques et financiers spécifiques qui seront donnés au secteur de l'hospitalisation privée dans le cadre de l'objectif d'harmonisation avec le secteur public ou privé, à but non lucratif. Cet accompagnement deviendra effectif dès que les pouvoirs publics auront affecté les montants correspondants, lesquels seront utilisés exclusivement aux revalorisations salariales, et aux efforts sociaux ;

- qu'enfin, et en raison de la volonté affirmée de hisser chaque salarié à un niveau de compétence en adéquation avec les perspectives d'évolution des emplois, des négociations auront lieu dans le second semestre de l'année 2002, sur le thème de la formation professionnelle en vue de définir les ajustements nécessaires à l'accord de branche du 15 février 1996 sur la formation professionnelle continue.

Cependant, afin de ne pas retarder davantage l'effet de moyens correspondant à cet effort social, le titre IX de la présente convention consacrera une augmentation de la contribution des entreprises destinée au financement de la formation professionnelle.

B. - Secteur médico-social

Les parties à la présente convention collective ont considéré qu'il convenait de tenir compte de la spécificité du secteur d'activité visé par le code NAF 853 D visant l'accueil des personnes âgées à caractère commercial.

En effet, cette activité dispose de moyens économiques et financiers différents de ceux donnés au secteur de l'hospitalisation privée visée aux codes NAF 851 A, 851 C, 853 A et 853 C.

Les règles qui régissent le fonctionnement, notamment sur le plan tarifaire, des établissements accueillant des personnes âgées, sont différentes, cette différence s'étant renforcée au cours des dernières années pour notamment tenir compte de l'obligation des établissements d'accueillir des personnes âgées de plus en plus dépendantes, dans un environnement médico-social.

Les parties entendent, par la présente convention collective, faire bénéficier les salariés des établissements accueillant des personnes âgées de dispositions plus favorables visant à améliorer leur statut comme leurs conditions de travail. Les objectifs poursuivis par les parties ont vocation à permettre à tout salarié d'acquérir un niveau de compétence et de reconnaissance en adéquation avec les fonctions assumées. Celles-ci devront être en cohérence avec l'évolution démographique, législative et réglementaire en cours dans ce secteur d'activité (réforme de la tarification, allocation personnalisée d'autonomie) qui implique une participation desdits salariés aux projets de vie, de soins et d'hébergement et à la démarche qualité imposés au sein des établissements pour améliorer les conditions de l'offre de service en faveur des personnes âgées de plus en plus dépendantes.

Afin de tenir compte des spécificités rappelées ci-dessus, un certain nombre de dispositions de la convention collective unique est aménagé au sein d'une annexe médico-sociale.

Titre Ier : Dispositions générales

Dénomination

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 17-6-2002 étendu par arrêté du 29-10-2003 JORF 15-11-2003.

La présente convention collective est dénommée convention collective du 18 avril 2002.

Objet - Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les salariés des établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), des établissements d'accueil pour personnes handicapées et pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, privés, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer inclus, et notamment ceux visées par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

86. 10. _ Services hospitaliers ;

86. 10Z. _ Activités hospitalières ;

87. 10A. _ Hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

87. 10B. _ Hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

87. 10C. _ Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

87. 30A. _ Hébergement social pour personnes âgées.

88. 10B. _ Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Pour les établissements accueillant des personnes âgées, des dispositions spécifiques seront intégrées dans les articles figurant dans l'annexe propre au secteur médico-social.

Durée - Dépôt - Révision - Dénonciation - Adhésion - Publicité

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

Durée. - Date d'effet. - Dépôt. - Extension

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 18 avril 2002 et entrera en vigueur, sauf dans les établissements accueillant des personnes âgées (code NAF 853 D), le premier jour du mois suivant sa signature.

Dans les établissements accueillant des personnes âgées (code NAF 853 D), la présente convention entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'annexe spécifique conclue dans ce secteur.

En vue de répondre à un objectif d'harmonisation avec le secteur sanitaire, cette annexe spécifique concernant les établissements accueillant des personnes âgées sera négociée dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date de signature de la présente convention.

En cas d'échec des négociations, dans le mois suivant, l'ensemble des organisations patronales (FHP et SYNERPA) et des organisations syndicales représentatives se réuniront en commission mixte paritaire sous sa formation plénière.

Au 1er janvier 2004, si aucune négociation n'a abouti, les établissements accueillant des personnes âgées se verront appliquer dans son intégralité la présente convention.

Selon le cas, soit lors de la conclusion de l'annexe spécifique, soit au 1er janvier 2004, les conventions collectives entrant dans le champ d'application de la présente convention, appliquées dans les établissements accueillant des personnes âgées, cesseront de produire effet.

Elle sera déposée, ainsi que ses avenants et annexes, par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, située 18, avenue Parmentier, 75543 Paris Cedex 11.

Son extension sera demandée à l'initiative de l'une des organisations signataires, et ce conformément aux articles L. 2261-19, L. 2261-20 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 3.2

Révision

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

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et mentionner l'indication des dispositions dont la révision est demandée, ainsi que des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de la convention dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, à défaut, seront maintenues ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Son extension sera demandée à l'initiative de l'une des organisations signataires, et ce conformément aux articles L. 2261-19, L. 2261-20, L. 2261-24 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 3.3

Dénonciation

La présente convention ne pourra être dénoncée que totalement par les parties signataires ou adhérentes.

Néanmoins et par dérogation à l'alinéa précédent, elle pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle, selon les mêmes modalités, limitée à l'annexe spécifique conclue dans le secteur des établissements accueillant des personnes âgées, et ce par les parties signataires ou adhérentes de ces dernières. Les dispositions des paragraphes 3.3.4 à 3.3.6 s'appliqueront en cas de négociation et signature d'un avenant ou d'une nouvelle annexe, ou en cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord pour la signature d'une nouvelle annexe. Les dispositions des paragraphes 3.3.1 à 3.3.3 et 3.3.7 s'appliqueront en l'état.

Article 3.3.1

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Les membres de la commission paritaire seront donc convoqués dans le même temps.

Article 3.3.2

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes du lieu de dépôt.

Article 3.3.3

Durant les négociations, la convention restera applicable sans aucun changement.

Article 3.3.4

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

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

Article 3.3.5

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

Article 3.3.6

En cas de procès-verbal de clôtureconstatant le défaut d'accord, la convention ainsi dénoncée, pour autant que la dénonciation émane soit de la totalité des parties signataires ou adhérentes, soit de la totalité des organisations patronales signataires ou adhérentes, ou de la totalité des organisations syndicales salariées signataires ou adhérentes, restera applicable sans changement pendant 1 année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Passé ce délai de 1 an, le texte de la convention cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Les salariés des entreprises concernées dans cette hypothèse conserveront les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 3.3.7

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai de 6 mois, à compter de la date de la signature de la présente convention, pour procéder à un bilan de l'application de cette dernière.

Article 3.4

Adhésion

Tout syndicat professionnel représentatif au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail qui n'est pas partie à la présente convention et à son annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées à caractère commercial pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion est notifiée aux parties signataires et fait l'objet du dépôt prévu aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Article 3.5

Publicité

L'employeur remettra un exemplaire de la présente convention ainsi que ses mises à jour, ses avenants et annexes aux membres titulaires et suppléants des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHSCT, délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux. Un exemplaire ainsi que ses mises à jour seront tenus à la disposition du personnel au sein de chaque service de l'entreprise, un avis sera affiché à ce sujet.

Conventions antérieures

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

Remplacement

La présente convention annule et remplace l'ensemble des dispositions des conventions collectives et accords collectifs nationaux conclus antérieurement dans son champ d'application pour le secteur sanitaire, à l'exclusion toutefois des accords de branche étendus ainsi que leurs avenants et annexes étendus notamment suivants :

- l'accord du 26 février 2001 portant sur le financement du paritarisme dans le secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial ;

- l'accord du 27 janvier 2000 portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial, et son avenant du 8 novembre 2000 ;

- l'accord du 15 février 1996 portant création de la commission nationale paritaire de l'emploi ;

- l'accord du 15 février 1996 sur la formation professionnelle continue ;

- l'accord du 22 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au sein de la branche, et ses avenants étendus.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 5

En vigueur non étendu

Pour tenir compte des nouvelles obligations légales et des dispositions conventionnelles déjà existantes, il est convenu que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation remplisse à la fois les missions d'une commission paritaire permanente de négociation dont les modalités de fonctionnement et les missions sont précisées ci-après, et d'une commission d'interprétation et de conciliation, telle que prévue par l'article 5 de la convention collective du 18 avril 2002. La CPPNI est une commission qui se réunit soit dans son format de commission paritaire permanente de négociation, soit dans son format de commission d'interprétation, conformément aux dispositions ci-après.

Le siège de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé 106, Rue d'Amsterdam, 75009 Paris. Elle pourra se réunir en dehors de ce lieu, notamment lorsqu'elle aura pour objet d'interpréter et de négocier les dispositions spécifiques de l'annexe du 10 décembre 2002 auquel cas elle se réunira au siège du SYNERPA, 164, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris.

Article 5.1

Commission paritaire permanente de négociation

5.1.1. Composition et gouvernance

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, celle-ci est composée d'au plus quatre représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ d'application de la convention collective du 18 avril 2002, tel que défini par son article 2 et l'article 1er de l'annexe du 10 décembre 2002 à ladite convention. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national dans le même champ conventionnel sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Lorsque la négociation porte spécifiquement sur le secteur médico-social et concerne spécifiquement les entreprises à caractère commercial de services et d'hébergement à l'intention des personnes âgées, la commission paritaire permanente de négociation est composée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national et du syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA) ainsi que de la fédération de l'hospitalisation privée (FHP), invitée en qualité d'observateur,

Lorsque la négociation porte spécifiquement sur le secteur sanitaire (hospitalisation privée), la commission paritaire permanente de négociation est composée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national et de la fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ainsi que du syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA), invité en qualité d'observateur.

Le nombre de participants à ces négociations sectorielles est celui défini ci-avant.

La CPPNI qui se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, est présidée par un représentant désigné par la direction générale du travail lorsqu'elle siège en commission mixte paritaire.

Lorsqu'elle ne siège pas en commission mixte paritaire, elle est présidée, alternativement, par un membre d'une organisation syndicale de salariés ou par un représentant des organisations patronales.

5.1.2. Missions

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Négociation de la convention collective

La commission paritaire permanente de négociation a pour mission essentielle la négociation des garanties sociales applicables aux salariés dans le cadre de la convention collective nationale du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives. Un calendrier spécifique est arrêté sur les sujets ne concernant qu'une partie de la branche, notamment le secteur médico-social.

Les accords de branche prévalent de manière impérative sur tous les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur des accords de branche, dans tous les domaines listés à l'article L. 2253-1 du code du travail, sauf si ces accords d'entreprise prévoient des garanties au moins équivalentes à celles contenues dans les accords de branche.

En outre, dans les matières définies par l'article L. 2253-2 du code du travail, si la convention collective le prévoit expressément, les accords d'entreprise conclus postérieurement, ne peuvent contenir des stipulations différentes sauf s'ils assurent des garanties au moins équivalentes à celles prévues par la convention collective.

Mission d'intérêt général

La commission paritaire permanente de négociation représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

La commission paritaire permanente de négociation exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement qui résulte des rapports établis par secteur (sanitaire et médico-social).

La commission paritaire permanente de négociation établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière

de durée et aménagement du temps de travail (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent, le repos quotidien et les jours fériés …), en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces conventions et accords sont transmis distinctement :

- à l'adresse du SYNERPA pour les conventions et accords du secteur médico-social dans les conditions prévues par l'article D. 2232-1-2 du code du travail à l'adresse mail à : accords@synerpa.fr ;

- à l'adresse de la FHP pour les conventions et accords du secteur sanitaire dans les conditions prévues par l'article D. 2232-1-2 du code du travail à l'adresse mail à : accords@fhp.fr.

La commission paritaire permanente de négociation accuse réception des conventions et accords transmis.

Article 5.2

Commission paritaire permanente d'interprétation

5.2.1. Composition

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente d'interprétation, elle est composée d'au plus deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ d'application de la convention collective unique du 18 avril 2002. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le même champ conventionnel sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Lorsque l'interprétation porte sur le secteur sanitaire (hospitalisation privée) et médico-social, la commission d'interprétation est composée :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le champ de la convention collective unique du 18 avril 2002 et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ de la convention collective précitée.

Lorsque l'interprétation porte exclusivement sur le secteur médico-social et concerne spécifiquement les entreprises à caractère commercial de services et d'hébergement à l'intention des personnes âgées, la commission d'interprétation est composée, selon l'ordre du jour :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le champ de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ de la convention collective précitée.

5.2.2. Missions

La commission paritaire permanente d'interprétation qui peut être saisie par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel ou par une organisation d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle, a pour missions :

a) De veiller au respect de la convention et/ ou de ses annexes par les parties en cause ;

b) De tenter de concilier toutes parties qui, ayant à appliquer la convention collective, se trouveraient en litige individuel ou collectif et feraient une demande de conciliation ou accepteraient de participer à celle-ci ;

c) De donner toute interprétation du texte conventionnel ;

d) De tenter de concilier les parties qui en feraient la demande, à un litige individuel ou collectif, ceci sans préjudice pour lesdites parties, d'avoir recours à la médiation de l'inspecteur du travail, ou de saisir toute juridiction compétente ;

e) La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord de branche.

5.2.3. Réunion

La commission paritaire permanente d'interprétation saisie se réunit dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois suivant la saisine. Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance préalablement à sa réunion, de la ou des questions soumises.

5.2.4. Avis de la commission

Les avis de la commission sont rédigés en séance et adressés dans les 8 jours suivant la réunion, aux organisations syndicales membres de la commission, à charge pour elles d'en assurer la diffusion. Ils seront approuvés à la double majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, chacune des organisations disposant d'une voix. À défaut, la commission n'émettra pas d'avis et indiquera qu'elle n'a pas pu statuer.

Par ailleurs, les avis rendus en interprétation du texte conventionnel auront la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré ;

- qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties présentes ;

- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles à la convention collective ou à ses annexes ou n'en suppriment.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus, seront annexés à la convention collective nationale et feront l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils seront opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par cette dernière. Ils prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

Ces avis sont également adressés aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

5.2.5. Siège. - Présidence. - Secrétariat

Le siège de la commission paritaire permanente d'interprétation est fixé à la FHP, 106, Rue d'Amsterdam, 75009 Paris. Les services des organisations syndicales employeurs assureront les tâches administratives de secrétariat, l'enregistrement et la tenue des livres de délibérations de la commission, sous la responsabilité d'un président et d'un secrétaire. La présidence et le secrétariat dont la durée est fixée à 1 an seront assurés alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié, le président et le secrétaire n'appartenant pas à la même composante patronale ou salarié.

Article 5.3

Moyens et modalités de fonctionnement

Les moyens d'action de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont définis par l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans la branche de l'hospitalisation privée et de ses avenants.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 5.4

Renouvellement de la CPPNI

À la suite de chaque publication complète des résultats de mesure de la représentativité, la CPPNI se réunira dans un délai maximum de 2 mois afin de modifier si nécessaire sa composition pour tenir compte desdits résultats. Lors de cette réunion, seront convoqués les organisations syndicales représentatives (organisations syndicales et organisations patronales) telles que définies par les résultats précités.

Outre la définition de la composition de la CPPNI, les participants à cette réunion examineront la nécessité de modifier ou non le règlement intérieur. Tant qu'un accord n'aura pas été conclu relatif à la composition dans la CPPNI, celle-ci se réunira dans la composition prévue à l'alinéa précédent.

Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Chapitre Ier : Principes généraux

Liberté syndicale

Article 6

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective ou individuelle des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de salarié, ainsi que d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, de participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat dans les conditions fixées par l'article L. 2131-5 du code du travail.

Liberté d'opinion

Article 7

En vigueur étendu

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leur décision concernant l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

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

Exercice du droit syndical

Article 8

En vigueur étendu

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

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

Chapitre II : Activités syndicales

Collecte des cotisations

Article 9

En vigueur étendu

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

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

Affichage des communications syndicales

Article 10

En vigueur étendu

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, matérialisant un espace propre réservé à chaque organisation syndicale représentative suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement. Ces panneaux seront distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. Cet accord portera notamment, sur la taille, l'emplacement, et devra réserver un traitement égalitaire entre les organisations syndicales représentatives.

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

Diffusion des communications syndicales

Article 11

En vigueur étendu

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, selon des modalités à déterminer en accord avec la direction de l'établissement.

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

Local syndical

Article 12

En vigueur étendu

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 150 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'utilisation et d'aménagement du local sont fixées par accord entre la direction et les organisations syndicales intéressées.

Toutefois, ce seuil de 150 salariés peut être abaissé par accord d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements occupant moins de 150 salariés, la direction et les organisations syndicales rechercheront, par voie d'accord, la possibilité de mettre de façon périodique un local à la disposition des sections syndicales.

A défaut d'accord, l'employeur s'efforcera néanmoins de permettre aux organisations syndicales représentatives de pouvoir bénéficier périodiquement d'un local en tenant compte notamment de la demande des organisations syndicales.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 500 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Dans tous les cas, chaque local sera équipé par l'employeur et devra au moins comporter :

- des équipements autonomes par organisation syndicale représentative : rangements ;

- des équipements communs : tables, chaises, téléphone, un matériel informatique permettant entre autres la télécopie. L'entretien et la maintenance sont à la charge de l'employeur.

Réunions

Article 13

En vigueur étendu

Article 13.1

Réunion des adhérents

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

Les sections syndicales ou syndicats d'entreprise peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés à l'article 12 ci-dessus ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans les locaux mis à leur disposition.

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

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

Article 13.2

Réunion d'information

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

Chapitre III : Délégués syndicaux

Désignation

Article 14

En vigueur étendu

Chaque syndicat représentatif au sens des articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées par l'article L. 2143-12 du code du travail pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises visées par l'article L. 2311-1 du code du travail, qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Des délégués syndicaux centraux peuvent être désignés dans les conditions de l'article L. 2143-5 du code du travail.

Toutefois, dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, soit parmi les délégués syndicaux d'établissements, soit distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise en application de l'article L. 2143-7 du code du travail. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

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

Crédit d'heures mensuel

Article 15

En vigueur étendu

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

- dans les entreprises ou établissements de 20 à 49 salariés : 5 heures ;

- dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés : 10 heures ;

- dans les entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés : 15 heures ;

- dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés : 25 heures.

Le délégué syndical central, prévu au 3e alinéa de l'article 14, dispose de 20 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer au titre d'un autre mandat.

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

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

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

- 5 heures par an dans les entreprises occupant entre 50 et 150 salariés ;

- 10 heures par an dans les entreprises occupant plus de 150 salariés et moins de 500 salariés ;

- 15 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés.

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

Le principe édicté à l'article 7 de la présente convention s'appliquera aux participants aux réunions de négociation ci-dessus.

Protection légale

Article 16

En vigueur étendu

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

Attributions des délégués syndicaux

Article 17

En vigueur étendu

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

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

Ils bénéficient de toutes les attributions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Ils participent de droit à la négociation annuelle obligatoire, telle que définie aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

Chapitre IV : Absences pour raisons syndicales

Participation aux congrès et assemblées statutaires

Article 18

En vigueur étendu

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée 10 jours calendaires à l'avance, les salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès et assemblées statutaires de ces organisations dans la limite de 5 jours ouvrés par an et par organisation syndicale représentative, dont 3 jours rémunérés, délai de route compris.

Exercice d'un mandat syndical électif

Article 19

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence de courte durée, non rémunérées, à concurrence de 5 jours ouvrés par an, sont accordées sur présentation, 10 jours calendaires à l'avance, de leur convocation par leur organisation syndicale, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional et départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Participation aux réunions des instances paritaires

Article 20

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions des instances paritaires de la branche (CPNEFP, CMP et CPNS, etc.).

Les modalités de la participation à ces réunions sont définies par l'article 5 de l'accord de branche du 26 février 2001 sur le financement du paritarisme.

Congé de formation économique, social et syndical

Article 21

En vigueur étendu

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de formation économique, social et syndical dans les limites légales prévues par l'article L. 3142-7 du code du travail. Ces congés sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés et ceux liés à l'ancienneté.

Le financement de ce congé est assuré par une enveloppe globale à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires, calculée sur la base de 0,025 % de la masse salariale brute de l'année de prise desdits congés.

Suspension et/ou interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13-2003 du 2-12-2003 BOCC 2004-6 étendu par arrêté du 4-6-2004 JORF 18-6-2004.

Article 22.1

Suspension d'un contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Sous réserve de pouvoir justifier de 3 ans de présence effective dans l'établissement, et dans la limite de 3 salariés équivalent temps plein par organisation syndicale représentative au plan national au sein de la branche et sous réserve de la justification par la fédération nationale de l'organisation syndicale, l'intéressé pourra bénéficier d'une suspension de son contrat de travail, ou d'une activité à temps partiel pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale. Au plus, un salarié par entreprise et par organisation syndicale représentative au plan national pourra bénéficier des dispositions précédentes.

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

La suspension ne pourra dépasser 1 an renouvelable 2 fois sous réserve d'une demande de prolongation effectuée au moins 30 jours avant chaque échéance annuelle.

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

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

Article 22.2

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

En outre, et indépendamment des dispositions ci-dessus, lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après 3 ans de présence effective pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

a) Il conservera l'ancienneté acquise à la date de son départ.

b) Il bénéficiera pendant 6 ans à compter de son départ d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi équivalent pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat ; la demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage conforme à l'alinéa précédent qui lui est faite par lettre recommandée, ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de 2 semaines.

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

Dans cette hypothèse et sous réserve d'en solliciter le bénéfice 1 mois avant la fin de la période de suspension de son contrat de travail, la période de suspension (renouvelée ou pas) prévue à l'article 22.1 sera déduite de la durée maximale d'interruption .

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

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

Titre III : Institutions représentatives du personnel

Chapitre Ier : Modalités de mise en place

Dispositions générales

Article 23

En vigueur étendu

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

Dispositions relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise

Article 24

En vigueur étendu

Article 24.1

Organisation des élections

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

Article 24.2

Appréciation des effectifs

Les modalités d'appréciation des effectifs sont déterminées selon les dispositions des articles L. 2312-8 pour les délégués du personnel et L. 2322-6 pour le comité d'entreprise.

Article 24.3

Conditions d'électorat

Sont électeurs les salariés liés à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Article 24.4

Conditions d'éligibilité

Sont éligibles les salariés liés à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins. Les autres conditions d'éligibilité sont fixées respectivement par les articles L. 2314-16 pour les délégués du personnel et L. 2324-15 pour les membres du comité d'entreprise.

Nombre de représentants du personnel

Article 25

En vigueur étendu

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

Dispositions relatives à la délégation unique du personnel

Article 26

En vigueur étendu

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

Dispositions relatives au CHSCT

Article 27

En vigueur étendu

Les conditions de désignation des représentants du personnel au CHSCT sont définies aux articles L. 4613-1 et L. 4613-2 du code du travail. Ainsi, cette délégation est désignée par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

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

Chapitre II : Attributions

Dispositions générales

Article 28

En vigueur étendu

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

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

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

Délégués du personnel

Article 29

En vigueur étendu

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

- présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise ;

- saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle ;

- saisir l'employeur d'une atteinte constatée dans l'entreprise aux droits des personnes, ou aux libertés individuelles, dans les conditions de l'article L. 2313-2 du code du travail.

A titre supplétif, les délégués du personnel peuvent exercer dans les conditions prévues par l'article L. 2313-13 du code du travail, certaines des attributions du comité d'entreprise. Il en va de même dans les conditions prévues par l'article L. 2313-16 des missions attribuées aux membres du CHSCT.

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

Comité d'entreprise

Article 30

En vigueur étendu

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

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

Article 30.1

Attributions d'ordre professionnel

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

- informé et consulté selon la périodicité légale sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail, résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération ;

- consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel. Il donne son avis annuellement sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;

- consulté sur le règlement intérieur de l'entreprise et ses modifications éventuelles.

En cas de licenciement pour cause économique, le comité d'entreprise doit être consulté conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Il donne également son avis sur le projet de licenciement des salariés protégés, dans les conditions prévues par l'article L. 2421-3 du code du travail.

Article 30.2

Attributions économiques

Dans l'ordre économique, notamment, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions inhérentes à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.

En outre, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations et objectifs envisagés par la direction en matière d'extension, d'équipement et d'activité générale de l'établissement. De manière plus générale, le comité d'entreprise reçoit les informations périodiques telles qu'elles résultent de l'article L. 2323-46 du code du travail.

Article 30.3

Attributions d'ordre social

Conformément à l'article L. 2323-83 du code du travail, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille ou participe à cette gestion. Chaque entreprise mettra à la disposition du comité d'entreprise pour la gestion de ces activités sociales et culturelles une somme minimale égale à 0,25 % de la masse annuelle des salaires bruts versés par l'entreprise.

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

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

Délégation unique du personnel

Article 31

En vigueur étendu

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

CHSCT

Article 32

En vigueur étendu

Les attributions du CHSCT sont celles définies légalement. Plus particulièrement, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail :

- le comité procède à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels pourraient être exposés les salariés de l'établissement, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels pourraient être exposées les femmes enceintes ;

- le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;

- le comité est consulté sur les mesures prévues en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des travailleurs handicapés ;

- le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision ;

- le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et moral ;

Les représentants du personnel au CHSCT signalent, quand ils le constatent, toute cause de danger grave et imminent, dans les conditions de l'article L. 4131-2 du code du travail.

Chapitre III : Moyens d'action

Dispositions communes

Article 33

En vigueur étendu

Article 33.1

Heures de délégation

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

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

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

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

Article 33.2

Protection légale

Les délégués du personnel bénéficient de la protection légale dans les conditions de l'article L. 2411-5 du code du travail.

Les membres du comité d'entreprise bénéficient de la protection légale dans les conditions de l'article L. 2411-8 du code du travail.

Les membres du CHSCT bénéficient de la protection légale dans les conditions de l'article L. 2411-13 du code du travail.

Article 33.3

Déplacements

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions à l'initiative de l'employeur est rémunéré comme temps de travail effectif. Il ne s'impute pas sur les heures de délégation.

Les frais de déplacement éventuellement occasionnés par la participation aux réunions organisées par l'employeur, seront à la charge de celui-ci selon le barème défini par l'aministration fiscale. Ces dispositions s'appliquent également aux délégués syndicaux lorsqu'ils se rendent à une réunion organisée par l'employeur.

Délégués du personnel

Article 34

En vigueur étendu

Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial et paginé, ou annexées à ce registre, ceci conformément aux dispositions de l'article L. 2315-12 du code du travail. D'un mois sur l'autre, le contenu de chaque réunion mensuelle donne lieu à l'affichage à l'initiative de la direction.

En application de l'article L. 2315-8 du code du travail, les délégués sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins 1 fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

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

Comité d'entreprise

Article 35

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2325-1 du code du travail, le comité d'entreprise est présidé par l'employeur ou par son représentant dûment mandaté.

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

La fréquence des réunions du comité d'entreprise est déterminée en application de l'article L. 2325-14 du code du travail.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

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

Article 35.1

Local du comité d'entreprise

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

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

Article 35.2

Experts

Le comité d'entreprise pourra faire appel à des experts dans l'exécution de ses missions conformément à l'article L. 2325-35 du code du travail.

Article 35.3

Subvention de fonctionnement

L'entreprise versera au comité d'entreprise, dans les conditions de l'article L. 2325-43 du code du travail, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,20 % de la masse salariale brute.

CHSCT

Article 36

En vigueur étendu

Article 36.1

Réunions et moyens

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions, définis par les dispositions des articles L. 4612-1 et suivants du code du travail.

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

Il se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'entreprise et à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de 2 de ses membres représentant le personnel.

Les réunions se tiennent selon un ordre du jour établi par le président et le secrétaire et transmis aux membres du comité, à l'inspection du travail et au médecin du travail, 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Plus particulièrement, il pourra faire appel à un expert agréé dans les conditions définies aux articles L. 4614-12 et L. 4614-13 du code du travail.

Article 36.2

Formation

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

Pour leur permettre d'exercer leur mission, chaque représentant du personnel siégeant au CHSCT pourra bénéficier, dans les entreprises de moins de 300 salariés, d'un congé de formation de 5 jours ouvrés. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Les modalités de prise de ce congé sont celles définies aux articles R. 4614-30, R. 4614-31 et R. 4614-32 du code du travail.

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

Cette formation doit avoir pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation doit comporter un caractère théorique et pratique. Elle doit tendre à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Article 36.3

Heures de délégation

Afin de favoriser l'exercice des réunions des membres représentants du personnel au CHSCT, les heures de délégation dont bénéficie chacun des représentants, sont déterminées ainsi qu'il suit :

- établissement de 50 à 99 salariés : 5 heures par mois ;

- établissement de 100 à 299 salariés : 10 heures par mois ;

- établissement de 300 à 499 salariés : 15 heures par mois ;

- établissement de plus de 500 salariés : 20 heures par mois.

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

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

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

Titre IV : Contrat de travail

Chapitre Ier : Formalités de recrutement - Embauche

Préalable

Article 37

En vigueur étendu

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de

reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Recrutement

Article 38

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 7 du 24-4-2003 étendu par arrêté du 9-2-2004 JORF 20-2-2004.

L'employeur a le libre choix de ses collaborateurs. Pour les postes à pourvoir à temps complet, les salariés de l'entreprise employés à temps partiel, occupant un emploi de même qualification ou de qualification équivalente, seront prioritaires, et ce dans le respect des dispositions de l'article 5 (travail à temps partiel) du chapitre II de l'accord du 27 janvier 2000 (réduction et aménagement du temps de travail).

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

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur en informera le personnel notamment par voie d'affichage : les candidatures du personnel de l'établissement et répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité. L'affichage sera effectué sur les panneaux de la direction. Le double de cet affichage sera également remis aux institutions représentatives du personnel (délégué syndical, comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel).

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

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

Emplois réservés

Article 39

En vigueur étendu

Les établissements doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (6 % de l'effectif conformément à l'article L. 5212-2 du code du travail) ainsi qu'aux dispositions de l'article 2 du chapitre Ier de l'accord de branche du 27 janvier 2000.

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

Formalités administratives

Article 40

En vigueur étendu

Toute embauche fait l'objet d'une déclaration préalable, selon les dispositions légales en vigueur. A la demande de l'employeur, tout nouvel embauché devra fournir :

1° Un justificatif d'identité ;

2° Un certificat de travail attestant sa pratique professionnelle et accompagné d'une déclaration sur l'honneur signée par l'intéressé, certifiant avoir quitté son précédent emploi libre de tout engagement, ou en indiquant le ou les emplois salariés déjà occupés ;

3° Ses diplômes, lorsqu'ils sont exigés, sur le plan normatif, pour occuper le poste proposé ou lorsque ce dernier met en oeuvre des connaissances professionnelles ou une technicité particulière.

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

Examen médical d'embauche

Article 41

En vigueur étendu

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

S'il est soumis à une surveillance médicale spéciale définie aux articles R. 4624-19 et R. 4624-20 du code du travail, cet examen interviendra obligatoirement avant son embauchage.

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

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

Contrat de travail

Article 42

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Période d'essai

Article 43

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Ancienneté

Article 44

En vigueur étendu

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

a) Sont considérées comme temps de présence continue dans l'établissement, pour le calcul de l'ancienneté, les périodes assimilées légalement à du temps

de travail effectif, et notamment :

- le temps passé dans les différentes unités de l'entreprise ;

- la période d'appel de préparation à la défense nationale dans la limite de 1 jour ;

- les interruptions pour congés payés annuels ou les autorisations d'absence pour événements familiaux, pour congé de formation, pour congé de formation économique, sociale et syndicale, les interruptions pour congés des cadres animateurs pour la jeunesse, le CET ;

- les interruptions pour accident du travail, maladie professionnelle, congés de maternité et d'adoption ;

- la période de préavis non effectuée à l'initiative de l'employeur ;

- les périodes de chômage partiel lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu ;

- les absences pour campagne électorale (article L. 3142-56 du code du travail) ;

- les absences pour repos compensateurs ;

- les absences pour l'exercice d'un mandat syndical ;

- les absences pour l'exercice d'un mandat de représentant du personnel.

b) Les différentes périodes passées dans l'établissement se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le contrat de travail aura été rompu dans les circonstances suivantes :

- le service national, sous réserve que le salarié a été présent dans l'entreprise lors de son appel sous les drapeaux et a repris son emploi immédiatement au terme de ses obligations militaires ;

- le licenciement pour motif économique ;

- le licenciement pour maladie non professionnelle ou accident du trajet nécessité par le remplacement définitif du salarié ;

- contrats de travail à durée déterminée, successifs ou non.

c) Est considéré pour moitié comme temps de présence continue dans l'entreprise le congé parental d'éducation.

Chapitre II : Cessation du contrat de travail

Démission et licenciement

Article 45

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Heures d'absences pour recherche d'emploi

Article 46

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Indemnité de licenciement

Article 47

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Licenciement collectif ou individuel pour motif économique

Article 48

En vigueur étendu

L'employeur qui est contraint de procéder à un licenciement collectif ou individuel pour motif économique devra se conformer aux dispositions du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail.

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

- ancienneté acquise dans l'établissement ou l'entreprise ;

- charges de famille et en particulier celles des parents isolés ;

- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés.

Rupture conventionnelle du contrat de travail

Article 48-A

En vigueur étendu

Principe :

Les parties au contrat de travail à durée indéterminée peuvent, dans les conditions définies par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, convenir en commun des conditions de la rupture de ce contrat. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail exclusive de la démission ou du licenciement ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat dans les conditions définies légalement.

Indemnité de rupture :

A l'occasion de la rupture conventionnelle, l'indemnité spécifique de rupture versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle selon le calcul le plus favorable au salarié.

Continuité du contrat de travail

Article 49

En vigueur étendu

S'il survient un changement dans la situation de l'employeur et ce dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail, les contrats de travail se poursuivent avec le nouvel employeur.

Départ ou mise à la retraite

Article 50

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 14-2004 du 17-3-2004 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-18 étendu par arrêté du 23 août 2005 JORF 2-9-2005.

50.1. Départ ou mise à la retraite

Le contrat de travail peut prendre fin :

- à l'initiative du salarié à compter de l'âge de 60 ans, et avant l'âge de 60 ans dans les conditions de l'article 50.5 ;

- à l'initiative de l'employeur à compter de l'âge de 65 ans. Toutefois, pour les salariés ayant au moins 60 ans en mesure de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du chapitre Ier du titre IV du livre III du code de la sécurité sociale, l'employeur peut également prendre l'initiative d'une mise à la retraite, sauf si le salarié le refuse, dans les conditions de l'article 50.2.

Toutefois, cette possibilité avant l'âge de 65 ans est subordonnée en outre à un recrutement dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat initiative emploi, ou encore de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. La conclusion de ce contrat doit intervenir au plus tard avant l'échéance du délai de prévenance prévu par l'article 50.3.

50.2. Conditions de mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans

Lorsqu'un employeur envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 65 ans, il l'en informe par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté sa mise à la retraite. Si le salarié refuse par écrit, l'initiative de l'employeur devient sans objet.

50.3. Délai de prévenance

La cessation du contrat de travail dans les conditions définies à l'article 50.1 qui ne constitue ni une démission (départ à la retraite) ni un licenciement (mais une mise à la retraite) doit être notifiée par la partie prenant l'initiative de la rupture à l'autre partie :

- par lettre recommandée avec accusé de réception ;

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

Ce délai de prévenance est porté à 6 mois en cas de mise à la retraite d'un cadre justifiant d'au moins 5 années d'ancienneté dans l'entreprise.

50.4. Indemnité de départ ou de mise à la retraite

Dans l'un ou l'autre cas, le salarié comptant une ancienneté minimale de 2 ans dans l'entreprise bénéficiera d'une indemnité dont le montant est fixé selon les modalités suivantes :

- pour la tranche d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/8 de mois de salaire par année d'ancienneté complète ;

- pour la tranche d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté :

1/6 de mois de salaire par année complète d'ancienneté.

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

50.5. Départ anticipé à la retraite

Les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière, qui peuvent partir en retraite avant 60 ans, conformément aux dispositions de l'artice 23 de la loi du 21 août 2003 et du décret du 30 octobre 2003, portant réforme des retraites, pourront bénéficier de l'indemnité de départ à la retraite telle que prévue par l'article 50.4.

50.6. Préretraite à mi-temps

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

Titre V : Durée et aménagement du temps de travail

Dispositions générales

Article 51

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la durée du travail sont définies par l'accord de branche du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial et son avenant en date du 8 novembre 2000, complétés par le décret du 22 mars 2002 pris en application de l'article 4, section 1, chapitre II de l'accord de branche précité, applicable aux établissements de soins de suite, de réadaptation, établissements d'enfants à caractère sanitaire, de psychiatrie et aux établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Dispositions relatives au repos hebdomadaire

Article 52

En vigueur étendu

Modifié par avenant n 4 du 28-11-2002 étendu par arrêté du 9-2-2004

Sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines dont 2 jours consécutifs ou 48 heures consécutives (1).

Les personnels devant assurer la continuité de fonctionnement de certains services doivent bénéficier, toutes les 2 semaines au minimum, d'un dimanche (1).

Par exception, un accord d'entreprise peut pour certaines catégories de personnels (notamment pour les salariés à temps partiel ne travaillant que le week-end) déroger aux dispositions qui précèdent sous réserve que le nombre de jours de repos demeure identique. Par ailleurs, cette dérogation est subordonnée à l'acceptation du ou des salariés concernés. A défaut d'accord d'entreprise, cette dérogation pourra être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sous réserve qu'elle ne s'applique qu'à des volontaires et sous contrat à temps partiel (2).

Des dispositions particulières seront prévues dans le cas d'une annexe spécifique aux établissements du secteur social et médico-social.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail (arrêté du 29 octobre 2003, art. 1er).
(2) Termes « et sous contrat à temps partiel » exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-4-5 du code du travail (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Travail de nuit

Article 53

En vigueur étendu

Afin de répondre à l'obligation d'assurer la continuité du service dans les établissements relevant du champ d'application de la présente convention, des dispositions spécifiques relatives au travail de nuit ont été définies conformément aux dispositions des articles L. 3122-32 et suivants du code du travail.

Article 53.1

Définitions

Article 53.1.1

Travail de nuit

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

Article 53.1.2

Travailleur de nuit

Est un travailleur de nuit tout salarié qui accomplit au moins 2 fois par semaine selon son horaire habituel de travail au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période prévue au premier alinéa du présent article, ou qui accomplit au cours d'une période mensuelle au moins 24 heures de travail effectif dans la période définie ci-dessus de 21 heures à 6 heures.

Article 53.2

Durées quotidienne et hebdomadaire

Conformément à l'article L. 3122-34 du code du travail, la durée quotidienne de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, par accord d'entreprise, la durée quotidienne pourra être portée à un maximum de 12 heures. A défaut d'accord d'entreprise, après information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à défaut après consultation des catégories de salariés concernés, et ce par vote anonyme ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés, la durée quotidienne pourra être portée au maximum à 12 heures.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application de la dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit devra bénéficier d'un temps de repos équivalant au temps du dépassement. Ce temps de repos équivalent permettra, dans le cadre de l'organisation du travail, soit une augmentation du repos quotidien, soit une augmentation de la durée du repos hebdomadaire, soit une augmentation du temps de repos sur 2 semaines. Seule une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée du salarié concerné, prévue exclusivement par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, pourra déroger à ce texte lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible.

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

Article 53.3

Contreparties

Indépendamment de l'indemnité de sujétion pour travail de nuit, telle que définie par l'article 82.1 de la convention collective, il sera accordé, lorsque le travailleur de nuit au sens de l'article 53.1.2 a au moins accompli 3 heures de travail de nuit, par heure, un temps de repos équivalant à 2,50 % de chacune des heures réalisées entre 21 heures et 6 heures.

Ce temps de repos en compensation, assimilé à du temps de travail effectif, sera comptabilisé sur le bulletin de salaire et pourra être pris par journée ou demi-journées lorsque le repos acquis représentera une journée correspondant à la durée quotidienne de travail de l'intéressé. Dans cette hypothèse, le salarié en fera la demande moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrés, en précisant la date et la durée du repos souhaité. Sauf nécessité du service, le repos sera accordé à la date souhaitée par le salarié.

Article 53.4

Priorités

Les travailleurs de nuit au sens de l'article 53.1.2 qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalant. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants. L'affichage sera effectué sur les panneaux de la direction. Le double de cet affichage sera également remis aux institutions représentatives du personnel (délégué syndical, comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel).

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Article 53.5

Incompatibilité

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

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

Article 53.6

Etat de santé

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

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

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

Article 53.7

Conditions de travail

Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés les locaux et mobiliers nécessaires (relax ergonomique par exemple), permettant d'organiser le temps d'activité et de pause, dans des conditions de confort satisfaisantes. Chaque établissement devra apporter une attention particulière au respect du temps de pause tel qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du code du travail.

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

Enfin, dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 4612-16 du code du travail et soumis au CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

Article 53.8

Formation professionnelle

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

Article 53.9

Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit au sens de l'article 53.1, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la

durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

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

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

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

(1)
(2)
(
1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 29 octobre 2003, art. 1er).
(2) A
rticle étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail qui prévoit l'octroi d'une contrepartie au titre des périodes de nuit sans condition supplémentaire quant à la durée du poste de nuit (arrêté du 29 octobre 2003, art. 1er).

Titre VI : Congés

Chapitre Ier : Congés payés

Durée des congés payés

Article 54

En vigueur étendu

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

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

Période de référence

Article 55

En vigueur étendu

Le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence qui va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Toutefois, par accord d'entreprise, le calcul peut être fait sur l'année civile dans les conditions de l'article L. 3141-21 du code du travail.

Détermination du travail effectif

Article 56

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 11 du 24-4-2003 étendu par arrêté du 9-2-2004 JORF 20-2-2004.

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

- les absences pour accident du trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 année ;

- le temps passé aux réunions des instances paritaires (commissions paritaires nationales, OPCA-Formahp, CPNEFP, commission nationale paritaire de suivi) et généralement l'ensemble des absences prévues par l'accord du 20 février 2001, créant le FONGESMES ;

- le temps passé aux réunions de l'observatoire économique créé par l'accord du 7 novembre 2001 ;

- le temps passé aux réunions du comité de pilotage et de suivi dans le cadre du contrat d'études prospectives ;

- les congés de courte durée, prévus par la présente convention ;

- les congés accordés à l'occasion de la maladie d'un enfant dans les limites des dispositions de l'article 61 ' Congés pour enfant malade ' ;

- les absences justifiées par la maladie non professionnelle :

- dans la limite des 30 premiers jours continus ou non pendant la période de référence ;

- au-delà de ces 30 premiers jours considérés comme travail effectif, l'absence donne droit à la moitié du congé auquel le salarié aurait pu prétendre s'il avait travaillé pendant cette période.

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

Indemnité de congés payés

Article 57

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3141-22 du code du travail, l'indemnité afférente au congé est égale au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de cette rémunération totale, il est tenu compte des périodes assimilées à un temps de travail telles que prévues ci-dessus.

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

La solution la plus avantageuse sera appliquée au salarié.

Modalités de prise des congés

Article 58

En vigueur étendu

Article 58.1

Période normale des congés

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

Article 58.2

Report des congés payés

Sauf accord de l'employeur, les jours de congés payés ne pourront être reportés en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante ou la date ultérieure en vigueur dans l'entreprise, ni donner lieu, s'ils n'ont pas été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Le salarié qui n'a pas pu bénéficier, à cette échéance, de ses congés payés acquis ou d'une partie de ceux-ci en raison de son absence due à une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé de maternité, ou une absence au titre de la formation professionnelle bénéficiera du report de son congé à la fin de la période d'absence.

En accord avec l'employeur, ce congé peut être reporté à une date ultérieure fixée entre les parties.

En cas de rupture du contrat, les congés qui n'ont pas été pris donneront lieu au versement d'une indemnité compensatrice de congé payé.

Le personnel originaire des départements et territoires d'outre-mer et travaillant en métropole pourra cumuler ses congés payés sur 2 années.

Article 58.3

Affectation à un compte épargne-temps

Une partie des congés payés pourra, conformément aux dispositions légales, être affectée dans un CET dans les conditions de l'accord de branche du 27 janvier 2000.

Article 58.4

Fractionnement des congés

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

La 5e semaine de congé doit être prise distinctement du congé principal, cette dernière peut être accordée durant la période normale allant du 1er mai au 31 octobre ou en dehors.

Enfin, sauf renonciation individuelle ou renonciation par accord d'entreprise ou d'établissement, les congés annuels accordés en dehors de la période normale de prise sont prolongés de la manière suivante :

- congés pris en dehors de la période normale entre 3 et 5 jours : attribution de 1 jour ouvrable supplémentaire ;

- congés pris en dehors de la période normale de 6 jours : attribution de 2 jours ouvrables ;

- congés pris en dehors de la période normale de prise et supérieure à 6 jours : outre les 2 jours ci-dessus, attribution de 1 jour ouvrable supplémentaire pour chacune des périodes de 6 jours suivantes.

Néanmoins, la 5e semaine de congés payés n'ouvrira aucun droit à congé supplémentaire de fractionnement.

Article 58.5

Fixation des dates de départ en congé

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

a) Des nécessités du service ;

b) Du roulement des années précédentes ;

c) Des charges de famille :

- les employés ayant des enfants d'âge scolaire auront priorité pour obtenir leur congé pendant les vacances scolaires ;

- il sera tenu compte des possibilités du conjoint dans le secteur public ou privé ;

- des conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané ;

d) De leur activité, dans la limite de la durée maximale hebdomadaire, chez un ou plusieurs autres employeurs ;

e) De la durée des services dans l'établissement.

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

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 2 mois avant la date du départ.

Article 58.6

Incidence de la maladie sur les congés payés

Absence pour maladie avant la prise de congé

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

Salariés malades en cours de congé

Si un arrêt de maladie intervient au cours de son congé annuel, le salarié sera mis en congé maladie dès réception d'un certificat médical, à la condition que celui-ci soit communiqué à la direction dans les conditions prévues à l'article 84.1, sauf impossibilité dûment justifiée. Il bénéficiera du reliquat de cette période de congés payés dès la fin de son congé maladie ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties.

Chapitre II : Congés de courte durée

Jours fériés

Article 59

En vigueur étendu

Article 59.1

Enumération

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

Article 59.2

1er Mai

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

Article 59.3

Autres jours fériés

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

a) Les salariés ayant dû travailler un jour férié, quel que soit le nombre d'heures accomplies ce jour-là, bénéficieront, chaque fois que le service le permettra, d'un temps de repos en compensation correspondant au nombre d'heures travaillées ou d'une indemnité équivalente à ce nombre d'heures. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif.

b) Les salariés de repos ce jour-là (jour férié co¨incidant avec un jour de repos ou un jour RTT dans le cadre de l'article 4 de la section 3 du chapitre II de l'accord de branche du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail) pourront choisir entre 7 heures de repos en compensation pour les salariés à temps complet et calculé pro rata temporis pour les salariés à temps partiel ou d'une indemnité calculée sur la base de 1/24 du salaire mensuel brut.

Ces temps de repos en compensation devront en principe être pris dans un délai de 1 mois ; toutefois, ces temps de repos pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

(1)

(1) Voir également l'avis n° 5 du 26 février 2004 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.

Congés pour événements familiaux

Article 60

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 29-10-2002 étendu par arrêté du 9-2-2004 JORF 20-2-2004.

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

- décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrables.

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

- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables.

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

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables.

- mariage du père et/ou de la mère : 1 jour ouvrable.

- adoption d'un enfant pour le père ou la mère (sauf si congé d'adoption) : 3 jours ouvrables.

- naissance d'un enfant pour le père : 3 jours ouvrables.

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

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

Un jour supplémentaire ou deux au maximum pourront être accordés selon que les cérémonies ont lieu respectivement à plus de 300 ou 500 kilomètres.

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

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

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

Congé pour enfants malades.

Article 61

En vigueur étendu

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

-1 ou 2 enfants : 12 jours ouvrables par salarié ou pour l'ensemble du couple ;

-à partir du troisième enfant, il sera fait application de l'article L. 1225-61 du code du travail, si ces dispositions s'avèrent plus favorables que celles de l'alinéa ci-dessus.

Les 3 premiers jours ouvrables de l'ensemble de ces jours de congés par année civile seront rémunérés comme temps de travail.

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

Chapitre III : Congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental

Congé de maternité

Article 62

En vigueur étendu

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

Les femmes enceintes bénéficieront, à compter de la fin du 2e mois de grossesse, d'une réduction de 10 % de leur durée quotidienne de travail, avec maintien de leur rémunération.

Indépendamment du congé de maternité, la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché pourra être affectée, à sa demande ou à celle du médecin du travail, à un poste de jour, sans diminution de sa rémunération, dans les conditions de l'article L. 1225-7 du code du travail.

Congé de paternité

Article 63

En vigueur étendu

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir l'employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant, dans le délai fixé réglementairement, la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

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

Congé d'adoption

Article 64

En vigueur étendu

Les salariés comptant 6 mois d'ancienneté ininterrompue au jour où un enfant leur est confié en vue de son adoption auront droit, pendant toute la durée du congé auquel ils ont droit, en application de l'article L. 1225-37 du code du travail, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues par la sécurité sociale, ils perçoivent l'équivalent du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé pendant cette période.

Congé parental

Article 65

En vigueur étendu

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

Ce congé peut être prolongé de 1 année en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, dans les conditions définies par l'article L. 1225-49 du code du travail.

Chapitre IV : Autres congés

Congé de présence parentale

Article 66

En vigueur étendu

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

Ce congé est accordé aux conditions et selon les modalités définies par l'article L. 1225-62 du code du travail.

Congé de solidarité internationale

Article 67

En vigueur étendu

Tout salarié justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois, consécutifs ou non, a droit à un congé de solidarité internationale pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire. La durée de ce congé ne peut excéder 12 mois.

Les modalités d'exercice de ce droit sont définies par les articles L. 3142-32 et suivants du code du travail.

Congé sabbatique

Article 68

En vigueur étendu

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

Congé pour soigner un membre proche de sa famille

Article 69

En vigueur étendu

Un congé non rémunéré inférieur ou égal à 12 mois pourra être accordé à un salarié appelé à soigner son conjoint, concubin ou un membre de sa famille au premier degré. Ce congé pourra être prolongé en accord avec la direction.

Congés exceptionnels

Article 70

En vigueur étendu

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

Dispositions générales

Article 71

En vigueur étendu

Ces différents congés ne donneront pas lieu à rémunération, sauf, le cas échéant, en application des règles spécifiques au CET.

Titre VII : Rémunérations

Principes

Article 72

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 10 du 24-4-2003 étendu par arrêté du 9-2-2004 JORF 20-2-2004.

La rémunération conventionnelle est fondée sur un certain nombre de principes :

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

Article 72.1

Rémunération des absences

Lorsque l'absence, au sens de la présente convention collective, entraîne le maintien de la rémunération comme si le salarié avait travaillé, la rémunération à maintenir inclut les éléments variables prévus par la convention collective.

Ces éléments doivent être pris en compte soit selon la planification habituelle de l'horaire de travail, soit si une telle planification n'existe pas avec régularité selon la moyenne constatée sur les 12 derniers mois, ou sur la période d'emploi si celle-ci est inférieure.

Rémunération minimale conventionnelle

Article 73

En vigueur étendu

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

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

Le salaire conventionnel correspond à un horaire de 35 heures hebdomadaires de travail effectif pour les entreprises de plus de 20 salariés et à 39 heures pour les autres. Pour ces dernières toutefois, dans un délai de 2 ans à compter de la date d'effet de la présente convention, le salaire conventionnel de 39 heures correspondra à un salaire pour 35 heures hebdomadaires.

Ce salaire conventionnel comprend le complément de réduction du temps de travail prévue par l'accord de branche du 27 janvier 2000, qui disparaîtra selon les modalités prévues par cet accord (2).

(1) Article étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (

arrêté
du 29 octobre 2003, art. 1er).
(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du I de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 29 octobre 2003, art. 1er).

Rémunération annuelle minimale garantie

Article 74

En vigueur étendu

Il est instauré une rémunération annuelle garantie qui correspond pour chaque coefficient d'emploi à un salaire annuel conventionnel qui ne peut être inférieur au cumul annuel des rémunérations mensuelles conventionnelles brutes et augmentée de 5 % pour l'année 2002. Ce taux sera révisable annuellement, les rémunérations conventionnelles correspondantes ne pouvant être inférieures à celles déterminées pour 2002.

Régularisation

Article 75

En vigueur étendu

Article 75.1

Régularisation mensuelle

Chaque mois, l'établissement effectuera une comparaison entre le salaire mensuel réel de chaque salarié et le salaire mensuel conventionnel garanti, et procédera si nécessaire à une régularisation.

Article 75.2

Régularisation annuelle

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

Article 75.3

Eléments de la comparaison

Pour effectuer ces comparaisons, seuls sont exclus :

- les remboursements des frais professionnels ;

- les heures supplémentaires, les bonifications et majorations portant sur ces heures ;

- les contreparties au temps d'habillage ou déshabillage mis en place par les établissements ;

- les indemnités pour sujétions spéciales, selon les barèmes définis à l'article 82 ;

- Les produits de l'intéressement, de la participation, ou des PEE en application du livre III de la troisième partie du code du travail, et les produits financiers du CET.

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

- les absences pendant lesquelles le salaire est maintenu en totalité n'entraînent pas de réduction de la RAG ;

- les absences pendant lesquelles la rémunération mensuelle n'est pas maintenue ou maintenue partiellement entraînent une réduction proportionnelle de la RAG.

En cas de changement de coefficient en cours d'année, la rémunération annuelle garantie sera calculée pro rata temporis.

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

Mutations internes et remplacements provisoires

Article 76

En vigueur étendu

a) Pour les besoins de l'organisation collective du travail, la direction pourra procéder à des mutations internes de poste et/ou de service, dès lors que de telles décisions sont compatibles avec les conditions d'engagement du salarié concerné.

b) Pour pourvoir au remplacement d'un salarié absent, la direction pourra affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification différente de celle de son emploi habituel.

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

En revanche, le remplacement provisoire effectué dans un poste de qualification supérieure entraîne, à l'issue d'un délai de 15 jours (continus ou discontinus), le versement d'une indemnité différentielle entre les deux salaires conventionnels de base, à compter du premier jour de remplacement.

Par ailleurs, il est rappelé que si le poste nécessite de son titulaire la mise en oeuvre d'un diplôme exigé sur le plan normatif (DAPAS, diplôme d'Etat infirmier, etc.), le suppléant devra satisfaire aux mêmes conditions.

Jeunes salariés

Article 77

En vigueur étendu

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

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

Article 78

En vigueur étendu

Les entreprises assureront, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail. Lors de l'examen de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, en application de l'article L. 2242-3 du code du travail, les situations éventuellement révélées en contradiction avec ce principe nécessiteront de définir les mesures appropriées pour les faire cesser.

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 79

En vigueur étendu

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

A cet effet :

- Au plan de l'entreprise, le rapport relatif à l'égalité professionnelle prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail devra faire l'objet d'une délibération

particulière du comité d'entreprise. En outre, les entreprises devant tenir la négociation prévue par l'article L. 2242-1 du code du travail devront également engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre à partir des indications figurant dans le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail;

- au plan de la branche, tous les 3 ans, une négociation se tiendra sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

- les conditions de travail et d'emploi.

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

Egalité de traitement entre salariés

Article 80

En vigueur étendu

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

Epargne salariale

Article 81

En vigueur étendu

L'épargne salariale n'a pas vocation à se substituer au salaire et ne peut donc altérer le déroulement de la négociation annuelle obligatoire, telle que prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

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

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

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

Seront donc examinées, dans chaque entreprise dans le champ d'application, les conditions de mise en oeuvre d'un accord de participation, d'intéressement, ou d'un PEE avec, dans ce dernier cas, la possibilité d'affecter une partie des sommes collectives à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13 du code du travail.

Indemnités pour sujétions spéciales

Article 82

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 8 du 24-4-2003 étendu par arrêté du 7-5-2004 JORF 19-5-2004.

Article 82.1

Indemnités pour travail de nuit

Les salariés affectés au poste de travail de nuit percevront pour chaque heure effectuée entre 19 heures et 8 heures une indemnité égale à 10 % du salaire horaire.

Le salaire correspondant de base au calcul de cette indemnité est le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi.

Cette indemnité sera également versée aux salariés qui remplacent un salarié affecté au poste de travail de nuit. Elle sera également attribuée à celui qui n'étant pas affecté au poste de travail de nuit, accomplit une partie de son temps de travail au-delà de 19 heures, dès lors qu'il effectue au moins 4 heures de travail effectif au-delà de ce seuil.

Article 82.2

Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés

Les salariés qui assurent un travail effectif un dimanche ou un jour férié percevront une indemnité égale à 0,40 point par heure ou fraction d'heure.

Article 82.3

Astreinte

Article 82.3.1

Rémunération des heures d'astreinte

Les salariés amenés à effectuer des astreintes dans les conditions des dispositions de l'accord de branche du 27 janvier 2000 portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail percevront une indemnité d'astreinte égale, pour chaque heure d'astreinte, au tiers du salaire horaire (se référer si nécessaire à l'annexe I). La programmation individuelle des astreintes devra être portée à la connaissance des salariés dans le respect de la législation.

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi tel que défini à l'article 73.

Article 82.3.2

Rémunération du travail effectué

Si, au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à effectuer un certain temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré au double du salaire horaire correspondant à son coefficient d'emploi sans que cette rémunération puisse être inférieure à celle équivalant à 1 heure de travail. Cette rémunération ne donnera lieu à aucune majoration supplémentaire (y compris pour heures supplémentaires).

S'agissant des salariés ayant la qualité de cadre, la contrepartie aux périodes d'astreinte est définie dans le titre XII de la convention collective.

Article 82.4.(1)

Non-cumul

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 222-6 et L. 222-7 du code du travail (arrêté du 29 octobre 2003, art. 1er).

Titre VIII : Prévoyance

Généralités

Article 83

En vigueur étendu

Article 83.1

Les absences motivées par l'incapacité résultant de la maladie non professionnelle et de l'accident de trajet, justifiées par certificat médical et notifiées par le salarié dans les conditions prévues à l'article 84.1, constituent une simple suspension du contrat de travail pour une période garantie de 6 mois consécutifs ou 180 jours calendaires sur une période de 12 mois consécutifs.

Si l'absence se prolonge au-delà de la durée précitée et dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement de l'entreprise ou d'un service, il apparaitrait indispensable de remplacer effectivement le salarié malade, l'employeur pourra rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement prévue aux articles L. 1232-2 et L. 1232-6 du code du travail.

Article 83.2

Dans tous les cas, le salarié dont le contrat de travail aura été rompu bénéficiera pendant un délai de 1 an à compter de la date de cessation définitive de son contrat de travail d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui sera faite par pli recommandé ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de 2 semaines à compter de sa réception.

Garantie de ressources en cas d'incapacité temporaire de travail : et invalidité permanente-décès

Article 84

En vigueur étendu

Il est institué un régime de prévoyance collective obligatoire couvrant les risques incapacité-invalidité et décès applicable à tous les salariés non cadres et cadres, sans condition d'ancienneté, relevant du champ d'application de la présente convention collective dans les conditions définies ci-après.

Concomitamment, il est créé une commission paritaire de suivi composée par les organisations patronales signataires ou adhérentes à la présente convention collective et par les organisations syndicales représentatives également signataires ou adhérentes.

Cette commission paritaire de suivi se réunira au moins une fois par an, veillera au bon fonctionnement du régime et étudiera les modifications à apporter éventuellement aux prestations et cotisations.

A cet effet, elle entendra les principaux organismes gestionnaires du régime de protection sociale complémentaire afin d'établir un rapport annuel dont le contenu sera fixé par la commission sur les résultats dudit régime et l'évolution de ce dernier.

Les garanties prévues au présent article ne sont toutefois pas applicables à la situation des salariés saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caractère sanitaire, pour lesquels des dispositions spécifiques sont annexées (annexe II) à la présente convention.

Article 84.1

Incapacité temporaire totale de travail. - Maladie de longue durée

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

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;

- d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des indemnités journalières ;

- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté européenne ou dans un pays bénéficiant d'une convention de réciprocité.

Montant et durée des garanties complémentaires

Chaque arrêt de travail sera indemnisé à l'issue d'un délai de carence de 3 jours pour les salariés non cadres, sans délai de carence pour les cadres en cas de maladie, et immédiatement pour l'ensemble des salariés, en cas de maladie professionnelle, accident du travail ou de trajet.

Pour les salariés non cadres et cadres, ceux-ci percevront :

- pendant 90 jours consécutifs ou non par année civile : 100 % de la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé pendant la période d'incapacité de travail ;

- au-delà de 90 jours, maintien en net de 80 % de la rémunération brute sur la base de la moyenne des rémunérations des 6 derniers mois précédant la période indemnisée, et ce durant l'incapacité temporaire indemnisée par la sécurité sociale.

Pour les salariés non cadres et cadres, ceux-ci percevront 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé pendant la période d'incapacité de travail et ce durant toute l'incapacité temporaire indemnisée par la sécurité sociale.

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

En tout état de cause, les garanties susvisées ne doivent pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Des indemnités journalières complémentaires sont versées au bénéficiaire tant qu'il est indemnisé par la sécurité sociale.

Lors de la négociation annuelle obligatoire, les établissements examineront les possibilités de mise en place de la subrogation et de la suppression du délai de carence de 3 jours (pour les salariés non cadres).

Article 84.2

Tout salarié, cadre ou non cadre, en état d'invalidité permanente totale ou partielle reconnue et pris en charge par la sécurité sociale, recevra une rente d'invalidité qui ne se cumulera pas avec l'indemnité journalière d'incapacité temporaire totale de travail ou de longue maladie, exprimée en pourcentage du salaire brut des 12 derniers mois et dans les cas suivants :

- invalidité 2e et 3e catégories résultant de maladie ou d'accident au titre de la législation générale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % :

Perception en net de 85 % du salaire brut sans que la totalité ne dépasse 100 % du salaire net (sous déduction des prestations nettes de sécurité sociale) ;

- invalidité 1re catégorie résultant de maladie ou d'accident au titre de la législation générale ou bénéficiaire d'une rente accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et 65 % :

Perception en net de 50 % du salaire brut, sans que la totalité des ressources (ASSEDIC, rémunération, prestations nettes de sécurité sociale) ne dépasse 100 % du net.

L'assiette de calcul de cette garantie est constituée par le salaire brut moyen journalier (1/365) des 12 derniers mois ayant précédé l'arrêt initial de travail ou sur la période d'emploi, si l'ancienneté est inférieure à 1 an, revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel entre la date d'arrêt de travail et la date d'invalidité totale ou partielle.

La rente complémentaire est versée jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse.

Article 84.3

Décès. - Rente éducation

En cas de décès d'un salarié ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) entraînant la reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie, l'organisme de prévoyance versera aux ayants droit (ou à l'assuré lui-même en cas d'IAD) en fonction de leur choix après la survenue de sinistres :

- soit un capital fixé à 170 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation de famille de l'assuré, ce capital est majoré à 50 % du salaire annuel brut par enfant ayant droit ;

- soit un capital fixé à 85 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation de famille de l'assuré et majoré d'une rente éducation versée à chaque enfant ayant droit et fixée à :

- enfant de moins de 12 ans : 5 % par enfant ;

- enfant de 12 à 18 ans : 10 % par enfant ;

- enfant de 18 à 25 ans : 15 % par enfant (si étudiant, apprenti ou titulaire d'un contrat de qualification).

Cette rente sera versée jusqu'à 18 ans, ou jusqu'à 25 ans si l'enfant poursuit des études ou est en apprentissage, ou titulaire d'un contrat de qualification.

Le salaire de référence à prendre en considération, pour la détermination des garanties ci-dessus, sera le salaire brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail, revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel entre la date d'arrêt du travail et la date du décès ou de l'IAD.

Le paiement au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie. En cas de décès ultérieur, il ne sera pas versé un nouveau capital ou une nouvelle rente éducation.

Article 84.4

Revalorisation

Les indemnités journalières et rentes incapacité ou invalidité complémentaires et la rente éducation versées par l'organisme de prévoyance seront revalorisées au 1er janvier de chaque exercice en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel.

Article 84.5

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service au titre des garanties décès, incapacité de travail et invalidité seront revalorisées par le nouvel organisme.
Le décès, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité, continue d'être garanti par l'organisme assureur quitté, conformément à l'article 7. 1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Financement du régime de prévoyance

Article 85

En vigueur étendu

Article 85.1

Organisme gestionnaire

Les parties à la présente convention entendent recommander pour la couverture des garanties de prévoyance, telle que définie au présent titre, les organismes suivants :

- AG2R ;

- Prémalliance ;

- Vauban ;

- Mutualité française.

Si un taux supérieur était pratiqué par un autre organisme, ce supplément de taux serait intégralement à la charge de l'employeur.

Article 85.2

Cotisations des non-cadres

Les cotisations aux régimes de prévoyance prévues au présent titre sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sans que la cotisation salariale puisse dépasser 0,96 % sur la tranche A et la tranche B pour un total de cotisations de 2,40 % sur la tranche A et la tranche B.

Article 85.3

Cotisations des cadres

Les cotisations aux régimes de prévoyance prévues au présent titre sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sans que la cotisation salariale puisse dépasser 1,16 % sur la tranche A et 2,06 % sur la tranche B pour un total de cotisations de 2,90 % sur la tranche A et 5,16 % sur la tranche B.

La répartition des cotisations des cadres devra respecter, en ce qui concerne la tranche A des salaires, les dispositions de la convention collective du 14 mars 1947.

Titre IX : Formation professionnelle

Rappel des textes en vigueur

Article 86

En vigueur étendu

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

Il s'agit plus particulièrement de :

- l'accord du 29 décembre 1994 créant l'OPCA-FORMAHP et ses avenants étendus ;

- l'accord du 15 février 1996 et son avenant du 29 juillet 1997 sur la formation professionnelle des salariés intervenants de l'hospitalisation privée ;

- l'accord du 15 février 1996 relatif à la CPNE.

Titre X : Conditions de travail, d'hygiène et de sécurité

Conditions de travail et sécurité

Article 88

En vigueur étendu

Article 88.1

Principes

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

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

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

Article 88.2

Prévention des risques et amélioration des conditions de travail

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

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

Il est ainsi rappelé l'importance des dispositions relatives à la formation à la sécurité, telles qu'elles résultent des articles R. 4141-1 et suivants du code du travail, dans la lutte contre les risques accident du travail, qu'il s'agisse de la formation dispensée à l'ensemble des salariés ou spécifiques aux titulaires de contrats précaires.

Article 88.3

Aménagement des postes de travail et organisation du travail

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

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

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

Article 88.4

Mise en oeuvre du droit d'expression

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

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

Les modalités de mise en place de ce droit sont définies conformément aux articles L. 2281-5 à L. 2281-11 du code du travail. Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail.

Prescriptions en matière d'hygiène

Article 89

En vigueur étendu

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

Titre XI : Classification

Principes

Article 90

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 4 du 28-11-2002 étendu par arrêté du 9-2-2004 JORF 25-2-2004.

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

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

Article 90.1

Filières professionnelles

Les emplois sont répartis en trois filières professionnelles :

- administrative ;

- services généraux, techniques et hygiène ;

- soignants et concourant aux soins.

Article 90.2

Positions

Les emplois sont répartis au sein de trois positions professionnelles :

Position I : employés ;

Position II : techniciens, agents de maîtrise ;

Position III : cadres.

Article 90.3

Niveaux

Chaque position comprend trois niveaux comptant eux-mêmes deux groupes A et B.

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

- la formation initiale dans le métier ou l'expérience professionnelle requise par le poste et acquise par la personne ;

- le type d'activité, pouvant être défini comme :

- l'objet du travail ;

- son contenu ;

- l'étendue des compétences ;

- le degré d'autonomie :

- le degré d'indépendance et le degré d'initiative laissés au titulaire du poste dans l'exercice de sa fonction ;

- les responsabilités générales :

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

Article 90.4

Groupes

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

- la complexité et/ou la difficulté du travail à accomplir ;

- le degré d'initiative du titulaire du poste.

Article 90.5

Déroulement de carrière professionnelle

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

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

Article 90.5.1

(Modifié par avenant n° 4 du 28 novembre 2002)

Ensemble du personnel
(à l'exception de ceux visés à l'article 90.5.2)

Lorsqu'un salarié sera nouvellement recruté, il conservera 50 % de l'ancienneté qu'il aura acquise dans les emplois occupés dans les divers établissements hospitaliers ou dans les établissements accueillant des personnes âgées, publics ou privés (dont PSPH).

Article 90.5.2

Personnels soignants

L'ancienneté effectivement acquise dans l'emploi en qualité d'infirmier(ère), aide-soignant(e) diplômé(e), sage-femme, personnel médico-technique et de rééducation, auxiliaire puéricultrice, aide médico-psychologique, au sein d'autres établissements d'hospitalisation ou accueillant des personnes âgées, publics ou privés (dont PSPH), antérieurement à leur recrutement, ou dans le cadre d'une activité libérale, est reprise à 100 %. Cette reprise d'ancienneté à 100 % est exclusive de toute reprise d'ancienneté au titre d'un autre emploi.

Article 90.5.3

Changement de niveau ou de groupe

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

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

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

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

Article 90.5.4

Changement de filière

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

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

Article 90.6

Changement de groupe (passage de A à B)

A l'intérieur de chaque niveau et hormis promotion correspondant à un changement d'emploi, le passage du groupe A au groupe B pourra s'effectuer pour tenir compte de l'apport personnel de chaque salarié dans l'accomplissement de sa fonction. Ce changement de groupe s'effectuera selon les modalités suivantes :

Entretiens individuels :

Le changement de groupe ne pourra être attribué que s'il résulte d'une procédure d'entretien individuel. Cet entretien qui fera l'objet d'une formalisation écrite remise au salarié permet notamment de mesurer les besoins de formation, d'apprécier l'amélioration des compétences notamment au travers des compléments de formation non diplômante effectués, des capacités d'adaptation et d'évolution dans la fonction, ainsi qu'à celle dans l'entreprise et son environnement.

Les critères définis à l'article 90.4 devront être pris en considération lors des entretiens individuels :

A l'issue de l'entretien, une proposition de changement de groupe pourra être faite au salarié concerné.

Dans cette hypothèse, la détermination du coefficient dans le groupe B se fera selon les modalités définies à l'article 90.5.3.

Bilan :

Une fois par an sera présenté au comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) le bilan des changements de groupe, en application du présent article. Ce bilan fera apparaître le nombre de salariés ayant bénéficié des mesures de changement de groupe, par filière, par position et niveau en distinguant les hommes et les femmes.

S'il existe un délégué syndical, les conditions de mise en oeuvre des entretiens individuels tels que définis ci-dessus devront donner lieu à l'ouverture de la négociation d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord d'entreprise, les modalités de mise en oeuvre devront donner lieu à une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Grilles de classification des emplois par filière

Article 91

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 29-10-2002 étendu par arrêté du 9-2-2004 JORF 20-2-2004.

Article 91.1.

Filières administratives et services généraux, techniques et hygiène.

Article 91.1.1.

Position I. - Employés.

Article 91.1.1.1. - Définition des niveaux :

Niveau 1 : employé :

Emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou

analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en oeuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau 3 (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Niveau 2 : employé qualifié

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

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

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

Niveau 3 : employé hautement qualifié

Emploi requérant :

- soit la mise en oeuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme ;

- soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un brevet professionnel, niveau IV (Education nationale), ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle ;

- soit la mise en oeuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux 1 et 2.

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

Grille de classement des emplois au sein des différents niveaux

POSITION	NIVEAU	GROUPE	FILIERE administrative (coefficients de départ)	SERVICES GENERAUX Techniques et hygiène (coefficients de départ)
I	1	A	176	176
	Employé	B	180	180
	2	A	183	183
	Employé qualifié	B	188	188
	3	A	193	193
	Employé hautement qualifié	B	198	198

Article 91.1.2

Position II. - Techniciens, agents de maîtrise

Article 91.1.2.1. Définition des niveaux :

Niveau 1 : technicien

Emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personne hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité.

Niveau 2 : technicien hautement qualifié

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

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

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'Education nationale.

Niveau 3 : agent de maîtrise

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

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

Grille de classement des emplois au sein des différents niveaux

POSITION	NIVEAU	GROUPE	FILIERE administrative (coefficients de départ)	SERVICES GENERAUX Techniques et hygiène (coefficients de départ)
II	1	A	220	220
	Technicien	B	230	230
	2	A	245	245
	Technicien hautement qualifié	B	255	255
	3	A	270	270
	Agent de maîtrise	B	280	280

Article 91.2

Filière soignante et concourant aux soins

Article 91.2.1

Position I. - Employés

Article 91.2.1.1. Définition des niveaux

Niveau 1 : employé

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

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau 3 (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle

direct ou indirect d'un cadre.

Niveau 2 : employé qualifié

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

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

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

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau 3 (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Niveau 3 : employé hautement qualifié

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

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

Article 91.2.1.2. - Grille de classement des emplois au sein des différents niveaux

POSITION	NIVEAU	GROUPE	FILIERE SOIGNANTE et concourant aux soins (coefficients de départ)
II	1	A	176
	Employé	B	181
	2	A	190
	Employé qualifié	B	195
	3	A	205
	Employé hautement qualifié	B	210

Article 91.2.2

Position II. - Technicien et agent de maîtrise

Article 91.2.2.1. Définition des niveaux :

Niveau 1 : technicien

Emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité.

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

Niveau 2 : technicien hautement qualifié

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

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'Education nationale.

Niveau 3 : agent de maîtrise

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

- soit, sur le plan médical ou paramédical, par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités ;

- soit, sur le plan fonctionnel, par l'encadrement (de façon permanente et sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre) et l'animation d'un service comprenant des agents relevant de la position I et des niveaux 1 et 2 de la position II tant au niveau technique que du commandement.

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

Article 91.2.2.2. Grille de classement des emplois au sein des différents niveaux :

POSITION	NIVEAU	GROUPE	FILIERE SOIGNANTE et concourant aux soins (coefficients de départ)
II	1	A	246
	Technicien	B	254
	2	A	267
	Technicien hautement qualifié	B	275
	3	A	283
	Agent de maîtrise	B	293

Conditions de mise en place des classifications au niveau des entreprises

Article 92

En vigueur étendu

Article 92.1

Classement du poste au sein des niveaux et groupes

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

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

a) Recensement des postes par filières, par positions, par niveaux et par groupes ;

b) Positionnement des postes dans la grille de classification conventionnelle selon les modalités définies dans le tableau de transposition annexé à la convention collective ;

c) Valider le classement selon les modalités définies ci-après.

Article 92.2

Délai et conditions de mise en place

Article 92.2.1

Information et consultation des représentants syndicaux et institutions représentatives

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

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

Article 92.2.2

Information individuelle

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

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai maximum de 3 mois pour faire valoir tout désaccord éventuel auprès de la direction sur son nouveau classement. Durant ce délai, il pourra demander à être reçu par la direction de l'établissement et être assisté, lors de cet entretien, par un représentant du personnel élu ou désigné éventuellement par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de difficulté persistante, la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 5 de la présente convention pourra être saisie.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pourra entraîner, en aucun cas, une diminution des rémunérations mensuelles et/ou annuelles effectives.

Au plus tard une année après la date d'entrée en vigueur de ces dernières, il sera procédé, au niveau national, à un constat aux fins de vérifier les conditions dans lesquelles leur mise en place a été opérée au sein des établissements.

Bénéficiaires

Article 93

En vigueur étendu

Sont considérés comme cadres (position III définie à l'article 90.2) les salariés qui répondent aux critères suivants :

- avoir une formation technique ou administrative équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires et exercer des fonctions requérant la mise en oeuvre des connaissances acquises ;

- exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur ;

- exercer par délégation de l'employeur un commandement notoire sur plusieurs salariés ou catégories de salariés.

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

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

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Classification des cadres

Article 94

En vigueur étendu

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

- la nature du diplôme ainsi que le niveau de formation requis par le poste et l'expérience professionnelle acquise par le salarié. Le salarié mettant en oeuvre dans le cadre de sa fonction un diplôme relevant du niveau I de l'Education nationale relève de la catégorie des cadres ;

- l'importance et la diversité des tâches ;

- le degré de responsabilité, d'autonomie et d'initiative ;

- la nature, l'importance et la structure de l'établissement.

Cadre A. - Coefficient : de 300 à 379

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

Cadre B. - Coefficient : de 380 à 424

Cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 12 ans d'ancienneté en qualité de cadre.

Cadre C. - Coefficient : de 425 à 524

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

Cadre supérieur. - Coefficient : à partir de 525

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

Cadre dirigeant

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre Ier et aux chapitres préliminaires, Ier et II du titre II du livre II du code du travail.

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

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

Article 94.1

Grille de classement et de classification des emplois de cadres, à l'exception de certaines professions de santé

POSITION	CATEGORIE	EMPLOI	COEFFICIENTS MINIMUM ET MAXIMUM DE DEPART
III	Cadre A	Chef comptable. Chef du personnel. Chef des services techniques. Chef de cuisine. Gestionnaire économe. Attaché de direction. Psychologue. IDE cadre - Surveillante générale. Kinésithérapeute cadre. Educateur cadre.	300/379
	Cadre B	Directeur financier et/ou administratif. Directeur des ressources humaines. Directeur de service. Directeur correspondant à la définition du cadre B.	380/424
	Cadre C	Directeur correspondant à la définition du cadre C.	425/524
	Cadre supérieur	Directeur correspondant à la définition du cadre supérieur.	A partir de 525
	Cadre dirigeant		

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

Déroulement de la carrière professionnelle

Article 95

En vigueur étendu

Le déroulement de carrière des cadres est identique à celui prévu pour les filières administratives et générales du personnel non cadre. Ce déroulement est donné à titre indicatif dans les grilles de classification spécifiques aux cadres pour les coefficients minimaux pour chacune des catégories de cadre.

Toutefois, s'agissant des cadres A, afin de maintenir l'écart de rémunération entre les agents de maîtrise et les cadres A, ceux-ci accéderont à la catégorie de cadre B au bout de 12 ans d'ancienneté en qualité de cadre. Leur nouveau coefficient devra être au moins immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient précédemment en application de la présente convention.

Le classement du cadre nouvellement recruté dans la grille de classification se fera par application des modalités de reprise d'ancienneté définies aux articles 90.5 et suivants de la convention collective. Seule l'ancienneté acquise en qualité de cadre sera reprise.

Rémunération annuelle garantie

Article 96

En vigueur étendu

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

Vérification

Article 97

En vigueur étendu

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

Promotion

Article 98

En vigueur étendu

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

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

Changement de coefficient

Article 99

En vigueur étendu

Lorsqu'un cadre changera de coefficient (à l'intérieur de la même catégorie de cadre) ou par changement de catégorie (passage de cadre A à B par exemple), il sera reclassé dans cette nouvelle catégorie au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment.

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

Indemnités pour sujétions spéciales

Article 100

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 9 du 24-4-2003 étendu par arrêté du 9-2-2004 JORF 20-2-2004.

Les primes et indemnités définies par les articles 82.1, 82.2 et 82.4 de la convention collective sont également applicables aux cadres, sauf s'agissant des médecins, des cadres supérieurs et dirigeants.

Pour les cadres A, B et C ainsi que pour les sages-femmes, ceux-c bénéficieront des contreparties d'astreinte telles que définies par les articles 82.3.1 et 82.3.2 de la convention collective. Toutefois, le salaire servant au calcul de ces contreparties sera celui correspondant au coefficient du cadre concerné dans la limite du coefficient 395.

Cette disposition ne s'applique pas au cadre dont le salaire réel annuel est au moins égal à celui auquel il pourrait prétendre sur la même période, par l'application de son coefficient d'emploi, dans la limite du coefficient d'emploi 395, majoré des astreintes réalisées. Si tel n'était pas le cas, il serait alors

procédé à un complément au plus tard en fin d'année, étant précisé que sont exclues de la comparaison les primes à périodicité non mensuelle.

Pour les autres catégories de cadres, les contreparties au temps d'astreinte seront définies contractuellement. [1]

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas aux établissements d'accueil pour personnes âgées répertoriés sous le code NAF 853 D (voir art. 100 bis de l'annexe du 10 décembre 2002).

Dispositions particulières à certaines professions de santé : médecins, pharmaciens et sages-femmes

Article 101

En vigueur étendu

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

Article 101.1

Classification

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

1. Sages-femmes :

- sage-femme responsable d'un service de maternité : coefficient 320.

2. Pharmaciens :

- pharmacien : coefficient de 425 à 499 ;

- pharmacien chef de service : coefficient de 500 à 525.

3. Médecins :

- médecin généraliste, médecin de garde ou médecin DIM : coefficient de 425 à 524 ;

- médecin spécialiste : coefficient de 525 à 590 ;

- médecin responsable de service : coefficient 710 ;

- médecin-chef : coefficient 760.

Classification des emplois

Filière soignante et concourant aux soins

	A	B
Employé	Brancardier. ASH. Moniteur de maison d'enfants.	Ambulancier. Auxiliaire de vie. Animateur moniteur BAFA. Surveillant de baignade.
Employé qualifié	Aide médico-psychologique. Aide-soignante. Auxiliaire puériculture.	
Employé hautement qualifié	Aide-soignant ou auxiliaire puériculture remplissant les conditions fixées au niveau 3.	Moniteur éducateur. Educateur sportif
Technicien	IDE. Psychomotricien. Orthophoniste. Ergothérapeute. Kinésithérapeute. Manipulateur de radiologie, d'électroradiologie. Technicien de labo. Diététicien. Prothésiste-orthésiste. Assistante sociale. IDE psy. Educateur spécialisé. Instituteur titulaire du CAP pédagogique. Préparateur en pharmacie (brevet professionnel). Educateur de jeunes enfants.	
Technicien hautement qualifié	IADE. IBODE. IDE puéricultrice. Infirmière responsable adjointe d'unité de soins.	
Agent de maîtrise	Sage-femme. Responsable d'unité de soins (infirmière référente). Kinésithérapeute responsable d'unité (référent). Responsable pédagogique. Manipulateur de radiologie (responsable d'unité).	

Filière générale

	A	B
Employé	ESG. Employé de cuisine	Conducteur de véhicule - 10 places. Concierge. Agent de sécurité. Employé qualifié.
Employé qualifié	Lingère avec CAP. Jardinier avec CAPA ou BEPA. Conducteur véhicule > ou = 10 places. ESG avec CAP. Cuisinier avec CAP. Magasinier.	

	A	B
Employé hautement qualifié	ESG hautement qualifié (plusieurs CAP). Gouvernante.	Chef d'équipe (cuisine, lingerie, entretien).
Technicien	Second de cuisine (BTS). Technicien hémodialyse. Technicien d'entretien.	Technicien (niveau BTS).
Technicien hautement qualifié	Technicien (niveau licence).	Technicien (ingénieur maître).
Agent de maîtrise	Chargé de service (restauration, hôtelier, entretien).	

Filière administrative

	A	B
Employé	Standardiste. Agent des services administratifs.	Hôtesse d'accueil. Standardiste réceptionniste.
Employé qualifié	Employé administratif. Agent de comptabilité. Agent d'informatique.	Technicien de l'information médicale. Secrétaire médicale.
Employé hautement qualifié	Secrétaire médicale remplissant les conditions fixées au niveau 3.	Employé administratif remplissant les conditions fixées au niveau 3.
Technicien	Responsable assurance qualité. Technicien informatique. Comptable.	
Technicien hautement qualifié	Assistante de direction.	Responsable assurance qualité (DU).
Agent de maîtrise	Chargé de service (comptabilité, paie, informatique, personnel, achat, secrétariat médical).	

Titre XII : Dispositions spécifiques aux cadres

En vigueur étendu

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

Accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée, le secteur social et médico-social à caractère commercial

Signataires	
Organisations patronales	L'union hospitalière privée (UHP) ; La fédération intersyndicale des établissements hospitaliers privés (FIEHP) ; Le syndicat national des établissements de suite et de réadaptation privés (SNESERP) ; L'union nationale des établissements pour personnes âgées (UNEPPA) ; La fédération nationale des établissements d'accueil pour personnes âgées et dépendantes (FNEAPAD) ; Le syndicat national des cliniques de convalescence, régime, repos et établissements d'accueil pour personnes âgées (CRRR) ; La fédération française des établissements d'hébergement pour personnes âgées (FFEHPA), ; La fédération nationale des établissements médicaux pour enfants et adolescents (FNEMEA)
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux ; La fédération santé et sociaux CFTC ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; La fédération des personnels des services publics et des services de santé FO,

Préambule

Financement du paritarisme.

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent reconnaître que l'évolution des relations sociales de la branche du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial nécessite la mise en place de moyens permettant d'assurer une négociation collective de qualité.

Elles considèrent donc que cet objectif ne pourra être atteint que par le développement du paritarisme et la reconnaissance de la fonction de négociateur dans le secteur considéré.

Afin de permettre un tel développement, et pour tenir compte des différentes structures de négociation ou de concertation déjà en place, il est apparu indispensable de donner notamment à ces instances les moyens de mener à bien leur mission.

Champ d'application

Financement du paritarisme

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées et handicapées, de quelque nature que ce soit, privés, à caractère commercial sur l'ensemble du territoire national métropolitain, hors DOM, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 851 A Activités hospitalières ;

- 851 C Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en cabinet ;

- 853 A Accueil des enfants handicapés ;

- 853 C Accueil des adultes handicapés ;

- 853 D Accueil des personnes âgées.

Création d'une association paritaire

Financement du paritarisme

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires décident la création d'une association de gestion des fonds du paritarisme du secteur sanitaire, social et médico-social à caractère commercial.

Cette association a pour finalité le financement du paritarisme de la branche. A cet effet, l'association reçoit et gère les cotisations qui lui sont affectées.

Les statuts (et le règlement intérieur) de cette association préciseront à la fois ses modalités de fonctionnement, ses missions et le rôle de ses membres ainsi que les modalités de gestion des fonds collectés dans le respect des dispositions de l'article 3 et à l'article 4 ci-après.

Cotisations

Financement du paritarisme

Article 3

En vigueur étendu

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, entrant dans le champ d'application du présent accord verseront, à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension, une contribution à l'association égale à 0,007 % de la masse salariale brute annuelle non chargée telle que retenue en matière de participation des employeurs à la formation professionnelle.

Ce financement correspond à un engagement au jour de la signature du présent accord d'un montant de 1,5 MF. Dans ces conditions, si ce montant n'était pas atteint ou dépassé, les parties conviennent de négocier l'ajustement du taux précité.

Cette cotisation, appelée pour la première fois en 2001, au nom et pour le compte de l'association paritaire de gestion, est recouvrée distinctement dans les mêmes conditions que la cotisation affectée au financement de la formation professionnelle par l'OPCA FORMAHP (institué par l'accord du 22 décembre 1994), qui la reversera à l'association paritaire de gestion.

Les modalités de recouvrement seront définies par une convention établie entre l'OPCA FORMAHP et l'association paritaire de gestion.

La cotisation due au titre de l'année N (2001 pour la première année) est déterminée sur la masse salariale brute, telle que définie au premier alinéa, de l'année N-1 (2000 pour la première année).

Affectation des cotisations

Financement du paritarisme

Article 4

En vigueur étendu

Le montant total des cotisations recueillies par l'association de gestion du paritarisme sera réparti selon les modalités suivantes :

- 20 % affectés au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et du FONGESMES (frais de secrétariat et frais de fonctionnement, frais d'étude) ;

- 80 % répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord, destinés à compenser les pertes de rémunération et à défrayer les frais des négociateurs à la commission mixte paritaire (réunions plénières et groupes de travail), et à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (réunions plénières et secrétariat technique), la commission nationale paritaire de suivi, créée par l'accord du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, ou toute autre dépense relative à l'exercice du mandat de négociateur.

Pour l'année 2006, les chiffres 20% et 80% sont remplacés respectivement par 10% et 90% (avenant n° 1 du 19 décembre 2006).

Article 4

En vigueur non étendu

Le montant total des cotisations recueillies par l'association de gestion du paritarisme est réparti selon les modalités suivantes :

a) 26 % affectés au fonctionnement de la CPNE-FP et de la CPPNI (frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais de collecte, financement d'études, rapports et collecte d'indicateurs) ;

b) 74 % répartis entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le champ d'application de la convention collective. Chaque organisation syndicale représentative recevra 16 % de cette enveloppe, alloués de manière égalitaire entre ces organisations, les 52 % restants étant répartis de manière proportionnelle au taux de représentativité obtenu par chacune d'entre elles selon les arrêtés de représentativité et, destinés à compenser les pertes de rémunération et à défrayer les frais des négociateurs ou mandatés à la CPPNI, à la CPNE-FP, ou toute autre dépense relative à l'exercice du mandat de négociateur ou mandaté.

Dans l'hypothèse d'une sous-utilisation de l'enveloppe prévue au paragraphe a constatée par le conseil d'administration paritaire de l'association de gestion paritaire des fonds du paritarisme conventionnel, sur la base d'un bilan, transmis aux membres de la CPPNI, ces derniers pourront décider, par avenant, d'en affecter tout ou partie en complément de l'enveloppe prévue au paragraphe b selon une clé de répartition qu'ils détermineront.

Ensuite, à la fin de chaque exercice, le solde des fonds non utilisés sera prioritairement attribué aux organisations syndicales représentatives, de manière proportionnelle au taux de représentativité obtenu pour chacune d'entre elles selon les arrêtés de représentativité.

Participation aux réunions des instances paritaires

Article 5

En vigueur non étendu

Les négociateurs bénéficieront d'autorisation d'absence, y compris en dehors des dates de négociation proprement dites, sur convocation de leurs organisations syndicales présentée à leur employeur au moins 10 jours avant la date de l'absence, sauf cas de force majeure.

Conformément aux dispositions de l'article 4, les frais de déplacement, les actions de formation ou toute autre dépense relative à l'exercice du mandat de négociateur ou de mandaté seront directement pris en charge par l'association paritaire de gestion, dans la limite des fonds qui sont affectés à chaque organisation syndicale de salariés.

Ces autorisations d'absence assimilées à du temps de travail effectif n'entraîneront aucune diminution de la rémunération des négociateurs salariés des établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, également dans la limite des sommes affectées. Dans ces conditions, l'association de gestion du paritarisme remboursera aux employeurs le montant de la rémunération ainsi maintenue, ainsi que les charges sociales patronales

correspondantes, conformément aux dispositions des articles 3 et 4 ci-dessus.

L'association de gestion paritaire

Financement du paritarisme

Article 6

En vigueur étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord et d'autant de représentants appartenant aux organisations syndicales patronales signataires.

6.1. Présidence

La présidence de l'association est assurée alternativement par chacun des deux collèges employeurs et salariés. Le président est désigné par les membres du collège auquel il appartient. Le vice-président est désigné parmi les membres du collège auquel n'appartient pas le président. La première présidence sera tirée au sort entre les deux collèges.

6.2. Trésorerie

Le trésorier est désigné par les membres du collège auquel n'appartient pas le président. Le trésorier adjoint est désigné par les membres du collège auquel appartient le président.

6.3. Réunions

Les membres du conseil d'administration se réunissent au moins 2 fois par an sur convocation de la présidence.

Des réunions extraordinaires pourront également se tenir à la demande de l'un ou l'autre des deux collèges.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté conjointement par le président et le vice-président.

Bilan de fonctionnement

Financement du paritarisme

Article 7

En vigueur étendu

Un bilan d'étape du fonctionnement sera présenté lors d'une réunion de la commission mixte paritaire, au plus tard le 30 septembre 2001.

Les parties considèrent que le taux de cotisation pourra être modifié en fonction du résultat du bilan portant sur le fonctionnement de l'association et l'utilisation des sommes collectées, et ce par voie d'avenant révision pris dans les conditions prévues à l'article 8.

A partir de l'année 2002, une réunion de la commission mixte paritaire sera l'occasion d'examiner le bilan de fonctionnement de l'association de gestion du paritarisme.

Durée - Dénonciation - Réunion

Financement du paritarisme

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une période expérimentale de 1 an. Il pourra être dénoncé dans les conditions de l'article L. 132-8 du code du travail et prendra effet à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord à partir de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Publicité - Dépôt - Extension

Financement du paritarisme

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail ;

- en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ;

- en 1 exemplaire auprès du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, les frais de dépôt et de publicité étant à la charge des organisations patronales signataires.

L'extension du présent accord sera sollicitée auprès du ministre du travail par l'une des organisations signataires.

Annexe I - Protocole de transposition

Préambule

Annexe I : Protocole de transposition.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité continuer les négociations au niveau de la branche et aboutir à la conclusion d'une convention collective unique ayant vocation à remplacer dans toutes leurs dispositions les conventions collectives sus-citées.

Dans le cadre de la fusion entre la FIEHP et l'UHP intervenue le 24 juillet 2001, la FHP issue de cette fusion a souhaité poursuivre cette négociation et a informé les organisations syndicales représentatives de salariés signataires et non signataires des conventions collectives nationales du 4 février 1983 et du 22 janvier 1992 qu'elle entendait se substituer aux anciennes organisations patronales en reprenant les engagements conventionnels conclus par ces organisations.

Se sont associés à cette négociation :

- la FNEMEA, signataire de la convention collective du 12 juin 1975 modifiée le 12 mars 1982 ;

- le SNESERP, signataire de la convention collective du 14 octobre 1970 ;

- le syndicat national des établissements de réadaptation fonctionnelle, signataire d'avenants particuliers à la convention collective du 4 février 1983 en ce qui concerne la grille de classification ;

- le syndicat national des cliniques de convalescence, régime, repos et établissements d'accueil pour personnes âgées, signataire de la convention collective du 24 décembre 1993,

avec comme objectif l'harmonisation des statuts collectifs des salariés dans le champ d'application de la nouvelle convention collective du 18 avril 2002.

Ainsi le présent protocole a pour finalité de déterminer les conséquences de l'abrogation des différents textes conventionnels précités à l'occasion de la mise en oeuvre de la convention collective du 18 avril 2002, abrogation expressément consacrée par l'article 4 de ce nouveau dispositif conventionnel.

Toutefois, compte tenu des particularités souhaitées par le secteur social et médico-social ayant donné lieu à des dispositions spécifiques dans le cadre de la convention collective du 18 avril 2002, un protocole particulier de transposition sera également établi pour les établissements appartenant à ce secteur d'activité.

En conséquence, le présent protocole de transposition définit :

- les modalités d'intégration des salariés dans la nouvelle grille de classification ;

- la concordance des emplois ;

- la conséquence sur les rémunérations conventionnelles et sur les accessoires à ces rémunérations.

Il définit également les moyens supplémentaires donnés aux représentants du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux) de l'ensemble des établissements permettant de favoriser la mise en place de la convention collective du 18 avril 2002. Pendant 6 mois, ceux-ci bénéficieront d'un crédit d'heures de 30 % supplémentaires, la base de calcul est mensuelle et cumulable sur la période de 6 mois.

Titre Ier : Modalités d'intégration dans la nouvelle grille de classification

Rappel des principes

ANNEXE I - Protocole de transposition

Article 1er

En vigueur étendu

Les modalités d'intégration des salariés concernés sont définies par les dispositions de l'article 90 de la convention collective du 18 avril 2002.

Traitement de l'ancienneté

ANNEXE I - Protocole de transposition

Article 2

En vigueur étendu

La détermination du nouveau coefficient dans la nouvelle convention collective se fera en fonction du nombre d'années acquises depuis la date d'embauche dans l'établissement, majorée de l'ancienneté telle que reprise au jour de l'embauche.

Titre II : La concordance des emplois

Principes

ANNEXE I - Protocole de transposition

Article 3

En vigueur étendu

Une grille de concordance des emplois est établie pour chaque convention collective ou accord collectif, et annexée au présent protocole. Pour tous les emplois classés dans le groupe A dans les tableaux de transposition, l'établissement pourra accorder le coefficient correspondant soit au groupe A, soit au groupe B dans le niveau correspondant, en fonction des règles définies aux articles 92.2 et 90.6 de la convention collective du 18 avril 2002.

Par ailleurs, lors du reclassement des salariés dans la convention collective, les établissements veilleront particulièrement au respect du principe de non-discrimination tel que prévu aux articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1134-1 et L. 1132-4 du code du travail (ainsi que l'article 7 de la convention collective).

Les classements dans les groupes A et B de la convention collective du 18 avril 2002 n'ont pas de correspondance exacte avec les échelons 1, 2, 3 tels que définis par la convention de l'UHP du 22 janvier 1992, notamment vis-à-vis de la technicité.

Titre III : Rémunération, indemnités et primes

Indemnité différentielle

ANNEXE I - Protocole de transposition

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12-2003 du 2-12-2003 art. 2 BOCC 2004-6 étendu par arrêté du 25-10-2004 JORF 6-11-2004.

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

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

Afin de tenir compte de l'objectif d'harmonisation avec le secteur public, et dans la limite de cet objectif, lors de l'augmentation de la valeur du point, la moitié de cette augmentation s'imputera sur le montant de l'indemnité différentielle.

Les parties à la convention collective pourront décider lors de la négociation de la valeur du point et de la RAG d'augmenter ce pourcentage.

Le mécanisme d'évolution de l'indemnité différentielle d'emploi conventionnelle (IDEC) telle que prévue ci-dessus n'est pas obligatoirement applicable à la différence entre le salaire réel et le salaire conventionnel, lors des différentes augmentations du salaire conventionnel.

Au sens de l'alinéa ci-dessus, par salaire réel on entend le salaire de base auquel s'ajoutent les différents compléments de rémunération (à l'exception des éléments variables).

L'indemnité différentielle pourra être incluse dans le montant de la RAG.

Afin que le salarié concerné par l'une de ces situations soit en mesure de vérifier que son salaire réel mensuel correspond bien au salaire mensuel conventionnel ainsi majoré de l'indemnité différentielle, il lui sera remis un document écrit sur lequel sera indiqué, outre son coefficient d'emploi, le montant en euros composant son indemnité différentielle. L'application pratique de ce dispositif est définie par les annexes au présent protocole (grilles de transposition).

Indemnités et primes conventionnelles

ANNEXE I - Protocole de transposition

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 29-10-2002 étendu arrêté du 9-2-2004 JORF 20-2-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Taux horaire

ANNEXE I - Protocole de transposition

Article 6

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 12-2003 du 2-12-2003 art. 1 BOCC 2004-6 étendu par arrêté du 25-10-2004 JORF 6-11-2004.

La mise en oeuvre de la convention collective ne pourra être à l'origine d'une réduction du taux horaire dont bénéficiaient antérieurement les salariés.

Annexe II - Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caractère sanitaire

Annexe II - Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caratère sanitaire.

En vigueur étendu

Pour répondre à la situation particulière des saisonniers exerçant pendant une très courte période une activité au sein des maisons d'enfants à caractère sanitaire, un dispositif spécifique a été élaboré.

Ce dispositif couvre la garantie décès et le risque incapacité permanente professionnelle.

Bénéficiaires

Annexe II - Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caratère sanitaire

Article 1.

En vigueur étendu

Les saisonniers engagés pour des périodes très courtes, le plus souvent durant les mois d'été, dans les maisons d'enfants à caractère sanitaire entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée.

Garantie incapacité permanente professionnelle (IPP)

Annexe II - Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caratère sanitaire,

Article 2.

En vigueur étendu

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une IPP consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenus dans le cadre de l'activité exercée au sein d'une maison d'enfants à caractère sanitaire, il sera versé au salarié une rente (sous déduction de la rente sécurité sociale nette de CSG et CRDS) égale à :

- taux d'IPP supérieur à 66 % : 85 % du brut ;

- taux d'IPP compris entre 33 % et 66 % : 50 % du salaire brut.

Dans tous les cas, le montant global perçu par le salarié (Assedic éventuel, rémunération partielle nette éventuelle, rente sécurité sociale...) est limité au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Cette rente est versée jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude, et au plus tard jusqu'au 60e anniversaire du bénéficiaire.

Garantie décès

Annexe II - Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caratère sanitaire,

Article 3.

En vigueur étendu

En cas de décès survenant pendant une période d'activité dans une maison d'enfants à caractère sanitaire et quelle qu'en soit la cause, il sera versé au bénéficiaire désigné ou ayant droit du salarié, un capital décès égal à 12 fois le salaire brut mensuel.

La survenance *avant 60 ans* (1) d'un état d'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % entraîne le versement par anticipation du capital ci-dessus. Ce versement met fin à la garantie décès.

(1) Mots exclus de l'extension, comme etant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 29 octobre 2003, art. 1er).

Tarification

Annexe II - Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caratère sanitaire,

Article 4.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 28-11-2002 étendu par arrêté du 9-2-2004 JORF 25-2-2004.

Le taux de cotisation s'établit à 0,25 % du salaire brut du personnel concerné. Les cotisations au régime de prévoyance sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sans que la cotisation salariale ne puisse dépasser 0,10 %.

Grilles de salaires - Filière soignante

Filière soignante - Déroulement de carrière

En vigueur étendu

Simulation des salaires avec le premier salaire à 3 % au-dessus de la rémunération mensuelle garantie et la RAG = 12 x salaire mensuel + 5 % au 26 mars 2002.

Valeur du point = 6,41 Euros.

	0 - 1 AN			1 - 2 ANS			2 - 3 ANS			3 - 4 ANS			4 - 5 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
E-a	176	1 128,16	14 214,82	178	1 140,98	14 376,35	180	1 153,80	14 537,88	181	1 160,21	14 618,65	183	1 173,03	14 780,18
E-b	181	1 160,21	14 618,65	183	1 173,03	14 780,18	185	1 185,85	14 941,71	186	1 192,26	15 022,48	188	1 205,08	15 184,01
EQ-a	190	1 217,90	15 345,54	192	1 230,72	15 507,07	194	1 243,54	15 668,60	196	1 256,36	15 830,14	198	1 269,18	15 991,67
EQ-b	195	1 249,95	15 749,37	197	1 262,77	15 910,90	199	1 275,59	15 072,43	201	1 288,41	16 233,97	203	1 301,23	16 395,50
EHQ-a	205	1 314,05	16 557,03	207	1 326,87	16 718,56	209	1 339,69	16 880,09	211	1 352,51	17 041,63	213	1 365,33	17 203,16
EHQ-b	210	1 346,10	16 960,86	212	1 358,92	17 122,39	214	1 371,74	17 283,92	216	1 384,56	17 445,46	219	1 403,79	17 687,75
T-a	246	1 576,86	19 868,44	248	1 589,68	20 029,97	251	1 608,91	20 272,27	253	1 621,73	20 433,80	256	1 640,96	20 676,10
T-b	254	1 628,14	20 514,56	257	1 647,37	20 756,86	259	1 660,19	20 918,39	262	1 679,42	21 160,69	264	1 692,24	21 322,22
THQ-a	267	1 711,47	21 564,52	270	1 730,70	21 806,82	272	1 743,52	21 968,35	275	1 762,75	22 210,65	278	1 781,98	22 452,95
THQ-b	275	1 762,75	22 210,65	278	1 781,98	22 452,95	281	1 801,21	22 695,25	283	1 814,03	22 856,78	286	1 833,26	23 099,08
AM-a	283	1 814,03	22 856,78	286	1 833,26	23 099,08	289	1 852,49	23 341,37	292	1 871,72	23 583,67	294	1 884,54	23 745,20
AM-b	293	1 878,13	23 664,44	296	1 867,36	23 906,74	299	1 916,59	24 149,03	302	1 935,82	24 391,33	305	1 955,05	24 633,63

	5 - 6 ANS			6 - 7 ANS			7 - 8 ANS			8 - 9 ANS			9 - 10 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
E-a	185	1 185,85	14 941,71	187	1 198,67	15 103,24	189	1 211,49	15 264,77	191	1 224,31	15 426,31	192	1 230,72	15 507,07
E-b	190	1 217,90	15 345,54	192	1 230,72	15 507,07	194	1 243,54	15 668,60	196	1 256,36	15 830,14	198	1 269,18	15 991,67
EQ-a	200	1 282,00	16 153,20	202	1 294,82	16 314,73	204	1 307,64	16 476,26	206	1 320,46	16 637,80	208	1 333,28	16 799,33
EQ-b	205	1 314,05	16 557,03	207	1 326,87	16 718,56	209	1 339,69	16 880,09	211	1 352,51	17 041,63	213	1 365,33	17 203,16
EHQ-a	215	1 378,15	17 364,69	218	1 397,38	17 606,99	220	1 410,20	17 768,52	222	1 423,02	17 930,05	224	1 435,84	18 091,58
EHQ-b	221	1 416,61	17 849,29	223	1 429,43	18 010,82	225	1 442,25	18 172,35	227	1 455,07	18 333,88	230	1 474,30	18 576,18
T-a	259	1 660,19	20 918,39	261	1 673,01	21 079,93	264	1 692,24	21 322,22	266	1 705,06	21 483,76	269	1 724,29	21 726,05
T-b	267	1 711,47	21 564,52	270	1 730,70	21 806,82	272	1 743,52	21 968,35	275	1 762,75	22 210,65	278	1 781,98	22 452,95
THQ-a	281	1 801,21	22 695,25	283	1 814,03	22 856,78	286	1 833,26	23 099,08	289	1 852,49	23 341,37	292	1 871,72	23 583,67
THQ-b	289	1 852,49	22 341,37	292	1 871,72	23 583,67	295	1 890,95	23 825,97	298	1 910,18	24 068,27	301	1 929,41	24 310,57
AM-a	297	1 903,77	22 987,50	300	1 923,00	24 229,80	303	1 942,23	24 472,10	306	1 961,46	24 714,40	301	1 987,10	25 037,46
AM-b	308	1 974,28	24 875,93	311	1 993,51	25 118,23	314	2 012,74	25 360,52	317	2 031,97	25 602,82	320	2 051,20	25 845,12

	10 - 11 ANS			11 - 12 ANS			12 - 13 ANS			13 - 14 ANS			14 - 15 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
E-a	194	1 243,54	15 668,60	196	1 256,36	15 830,14	198	1 269,18	15 991,67	198	1 269,18	15 991,67	200	1 282,00	16 153,20
E-b	200	1 282,00	16 153,20	202	1 294,82	16 314,73	204	1 307,64	16 476,26	204	1 307,64	16 476,26	206	1 320,46	16 637,80
EQ-a	210	1 346,10	16 960,86	212	1 358,92	17 122,39	214	1 371,74	17 283,92	216	1 384,56	17 445,46	218	1 397,38	17 606,99
EQ-b	215	1 378,15	17 364,69	218	1 397,38	17 606,99	220	1 410,20	17 768,52	222	1 423,02	17 930,05	224	1 435,84	18 091,58
EHQ-a	226	1 448,66	18 253,12	229	1 467,89	18 495,41	231	1 480,71	18 656,95	233	1 493,53	18 818,48	236	1 512,76	19 060,78

EHQ-b	232	1 487,12	18 737,71	234	1 499,94	18 899,24	237	1 519,17	19 141,54	239	1 531,99	19 303,07	241	1 544,81	19 464,61
T-a	272	1 743,52	21 968,35	274	1 756,34	22 129,88	277	1 775,57	22 372,18	280	1 794,80	22 614,48	283	1 814,03	22 856,78
T-b	281	1 801,21	22 695,25	283	1 814,03	22 856,76	286	1 833,26	23 099,08	289	1 852,49	23 341,37	292	1 871,72	23 583,67
THQ-a	295	1 890,95	23 825,97	298	1 910,18	24 068,27	301	1 929,41	24 310,57	304	1 948,64	24 552,86	307	1 967,87	24 797,16
THQ-b	304	1 948,64	24 552,86	307	1 967,87	24 795,16	310	1 987,10	25 037,46	313	2 006,33	25 279,76	316	2 025,56	25 522,06
AM-a	313	2 006,33	25 279,76	316	2 025,56	25 522,06	319	2 044,79	25 764,35	322	2 064,02	26 006,65	325	2 083,25	26 248,95
AM-b	324	2 076,84	26 168,18	327	2 096,07	26 410,48+	330	2 115,30	26 652,78+	333	2 134,53	26 895,08	337	2 160,17	27 218,14

	15 - 16 ANS			16 - 17 ANS			17 - 18 ANS			18 - 19 ANS			19 - 20 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
E-a	200	1 282,00	16 153,20	202	1 294,82	16 314,73	202	1 294,82	16 314,73	202	1 294,82	16 314,73	204	1 307,64	16 476,26
E-b	206	1 320,46	16 637,80	208	1 333,28	16 799,33	208	1 333,28	16 799,33	208	1 333,28	16 799,33	210	1 346,10	16 960,86
EQ-a	221	1 416,61	17 849,29	223	1 429,43	18 010,82	225	1 442,25	18 172,35	227	1 455,07	18 333,88	230	1 474,30	18 576,18
EQ-b	226	1 448,66	18 253,12	229	1 467,89	18 495,41	231	1 480,71	18 656,95	233	1 493,53	18 818,48	236	1 512,76	19 060,78
EHQ-a	238	1 525,58	19 222,31	240	1 538,40	19 383,84	243	1 557,63	19 626,14	245	1 570,45	19 787,67	248	1 589,68	20 029,97
EHQ-b	244	1 564,04	19 706,90	246	1 576,86	19 868,44	249	1 596,09	20 110,73	251	1 608,91	20 272,27	254	1 628,14	20 514,56
T-a	286	1 833,26	23 099,08	288	1 846,08	23 260,61	291	1 865,31	23 502,91	294	1 884,54	23 745,20	297	1 903,77	23 987,50
T-b	295	1 890,95	23 825,97	298	1 910,18	24 068,27	301	1 929,41	24 310,57	304	1 948,64	24 552,86	307	1 967,87	24 795,16
THQ-a	310	1 987,10	25 037,46	313	2 006,33	25 279,76	316	2 025,56	25 522,06	319	2 044,79	25 764,35	323	2 070,43	26 087,42
THQ-b	319	2 044,79	25 764,35	322	2 064,02	26 006,65	326	2 089,66	26 329,72	329	2 108,89	26 572,01	332	2 128,12	26 814,31
AM-a	329	2 108,89	26 572,01	332	2 128,12	26 814,31	335	2 147,35	27 056,61	339	2 172,99	27 379,67	342	2 192,22	27 621,97
AM-b	340	2 179,40	27 460,44	344	2 205,04	27 783,50	347	2 224,27	28 025,80	350	2 243,50	28 268,10	354	2 269,14	28 591,16

	20 - 21 ANS			21 - 22 ANS			22 - 23 ANS			23 - 24 ANS			24 - 25 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
E-a	204	1 307,64	16 476,26	204	1 307,64	16 476,26	206	1 320,46	16 637,80	206	1 320,46	16 637,80	206	1 320,46	16 637,80
E-b	210	1 346,10	16 950,86	210	1 346,10	16 960,86	212	1 358,92	17 122,39	212	1 358,92	17 122,39	212	1 358,92	17 122,39
EQ-a	232	1 487,12	18 737,71	234	1 499,94	18 899,24	236	1 512,76	19 060,78	239	1 531,99	19 303,07	241	1 544,81	19 464,61
EQ-b	238	1 525,58	19 222,31	240	1 538,40	19 383,84	243	1 557,63	19 626,14	245	1 570,45	19 787,67	248	1 589,68	20 029,97
EHQ-a	250	1 602,50	20 191,50	253	1 621,73	20 433,80	255	1 634,55	20 595,33	258	1 653,78	20 837,63	260	1 666,60	20 999,16
EHQ-b	256	1 640,96	20 676,10	259	1 660,19	20 918,39	261	1 673,01	21 079,93	264	1 692,24	21 322,22	267	1 711,47	21 564,52
T-a	300	1 923,00	24 229,80	303	1 942,23	24 472,10	306	1 961,46	24 714,40	309	1 980,69	24 956,69	312	1 999,92	25 198,99
T-b	310	1 987,10	25 037,46	313	2 006,33	25 279,76	316	2 025,56	25 522,06	319	2 044,79	25 764,35	323	2 070,43	26 087,42
THQ-a	326	2 089,66	26 329,72	329	2 108,89	26 572,01	332	2 128,12	26 814,31	336	2 153,76	27 137,38	339	2 172,99	27 379,67
THQ-b	336	2 153,76	27 137,38	339	2 172,99	27 379,67	342	2 192,22	27 621,97	346	2 217,86	27 945,04	349	2 237,09	28 187,33
AM-a	345	2 211,45	27 864,27	349	2 237,09	28 187,33	352	2 256,32	28 429,63	356	2 281,96	28 752,70	359	2 301,19	28 994,99
AM-b	358	2 294,78	28 914,23	361	2 314,01	29 156,53	365	2 339,65	29 479,59	368	2 358,88	29 721,89	372	2 384,52	30 044,95

	25 - 26 ANS			26 - 27 ANS			27 - 28 ANS			28 - 29 ANS			29 - 30 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG

E-a	206	1 320,46	16 637,80	208	1 333,28	16 799,33	208	1 333,28	16 799,33	208	1 333,28	16 799,33	208	1 333,28	16 799,33
E-b	212	1 358,92	17 122,39	214	1 371,74	17 283,92	214	1 371,74	17 283,92	214	1 371,74	17 283,92	214	1 371,74	17 283,92
EQ-a	244	1 564,04	19 706,90	246	1 576,86	19 868,44	249	1 596,09	20 110,73	251	1 608,91	20 272,27	254	1 628,14	20 514,56
EQ-b	250	1 602,50	20 191,50	253	1 621,73	20 433,80	255	1 634,55	20 595,33	258	1 653,78	20 837,63	260	1 666,60	20 999,16
EHQ-a	263	1 685,83	21 241,46	266	1 705,06	21 483,76	268	1 717,88	21 645,29	271	1 737,11	21 887,59	274	1 756,34	22 129,88
EHQ-b	269	1 724,29	21 726,05	272	1 743,52	21 968,35	275	1 762,75	22 210,65	277	1 775,57	22 372,18	280	1 794,80	22 614,48
T-a	315	2 019,15	25 441,29	319	2 044,79	25 764,35	322	2 064,02	26 006,65	325	2 083,25	26 248,95	328	2 102,48	26 491,25
T-b	326	2 089,66	26 329,72	329	2 108,89	26 572,01	332	2 128,12	26 814,31	336	2 153,76	27 137,38	339	2 172,99	27 379,67
THQ-a	342	2 192,22	27 621,97	346	2 217,86	27 945,04	349	2 237,09	28 187,33	353	2 262,73	28 510,40	356	2 281,96	28 752,70
THQ-b	353	2 262,73	28 510,40	356	2 281,96	28 752,70	360	2 307,60	29 075,76	363	2 326,83	29 318,06	367	2 352,47	29 641,12
AM-a	363	2 326,83	29 318,06	367	2 352,47	29 641,12	370	2 371,70	29 883,42	374	2 397,34	30 206,48	378	2 422,98	30 529,55
AM-b	376	2 410,16	30 368,02	380	2 435,80	30 691,08	383	2 455,03	30 933,38	387	2 480,67	31 256,44	391	2 506,31	31 579,51

	supérieur à 30 ans		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
E-a	211	1 352,51	17 041,626
E-b	217	1 390,07	17 526,222
EQ-a	256	1 640,96	20 676,096
EQ-b	263	1 685,83	21 241,458
EHQ-a	276	1 769,16	22 291,416
EHQ-b	283	1 814,03	22 856,778
T-a	332	2 128,12	26 814,312
T-b	342	2 192,22	27 621,972
THQ-a	360	2 307,60	29 075,760
THQ-b	371	2 378,11	29 964,186
AM-a	381	2 442,21	30 771,846
AM-b	395	2 531,95	31 902,570

Grilles de salaires - Filières administrative et générale

Filières administrative et générale - Déroulement de carrière.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 17-6-2003.

	0 - 1 AN			1 - 2 ANS			2 - 3 ANS			3 - 4 ANS			4 - 5 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
E-a	176	1 128,16	14 214,82	178	1 140,98	14 376,35	180	1 153,80	14 537,88	181	1 160,21	14 618,65	183	1 173,03	14 780,18
E-b	180	1 153,80	14 537,88	182	1 166,62	14 699,41	184	1 179,44	14 860,944	185	1 185,85	14 941,71	187	1 198,67	15 103,24
EQ-a	183	1 173,03	14 780,18	185	1 185,85	14 941,71	187	1 198,67	15 103,242	189	1 211,49	15 264,77	190	1 217,90	15 345,54
EQ-b	188	1 205,08	15 184,01	190	1 217,90	15 345,54	192	1 230,72	15 507,072	194	1 243,54	15 668,60	196	1 256,36	15 830,14
EHQ-a	193	1 237,13	15 587,84	195	1 249,95	15 749,37	197	1 262,77	15 910,902	199	1 275,59	16 072,43	201	1 288,41	16 233,97
EHQ-b	198	1 269,18	15 991,67	200	1 282,00	16 153,20	202	1 294,82	16 314,732	204	1 307,64	16 476,26	206	1 320,46	16 637,80
T-a	220	1 410,20	17 768,52	222	1 423,02	17 930,05	224	1 435,84	18 091,584	227	1 455,07	18 333,88	229	1 467,89	18 495,41
T-b	230	1 474,30	18 576,18	232	1 487,12	18 737,71	235	1 506,35	18 980,01	237	1 519,17	19 141,54	239	1 531,99	19 303,07
THQ-a	245	1 570,45	19 787,67	247	1 583,27	19 949,20	250	1 602,50	20 191,50	252	1 615,32	20 353,03	255	1 634,55	20 595,33
THQ-b	255	1 634,55	20 595,33	258	1 653,78	20 837,63	260	1 666,60	20 999,16	263	1 685,83	21 241,46	265	1 698,65	21 402,99
AM-a	270	1 730,70	21 806,82	273	1 749,93	22 049,12	275	1 762,75	22 210,65	278	1 781,98	22 452,95	281	1 801,21	22 695,25
AM-b	280	1 794,80	22 614,48	283	1 814,03	22 856,78	286	1 833,26	23 099,076	288	1 846,08	23 260,61	291	1 865,31	23 502,91

	5 - 6 ANS			6 - 7 ANS			7 - 8 ANS			8 - 9 ANS			9 - 10 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
E-a	185	1 185,85	14 941,71	187	1 198,67	15 103,24	189	1 211,49	15 264,774	191	1 224,31	15 426,306	192	1 230,72	15 507,072
E-b	189	1 211,49	15 264,774	191	1 224,31	15 426,31	193	1 237,13	15 587,838	195	1 249,95	15 749,37	197	1 262,77	15 910,902
EQ-a	192	1 230,72	15 507,072	194	1 243,54	15 668,60	196	1 256,36	15 830,136	198	1 269,18	15 991,668	200	1 282,00	16 153,20
EQ-b	198	1 269,18	16 991,668	200	1 282,00	16 153,20	202	1 294,82	16 314,732	204	1 307,64	16 476,264	206	1 320,46	16 637,796
EHQ-a	203	1 301,23	16 395,498	205	1 314,05	16 557,03	207	1 326,87	16 718,562	209	1 339,69	16 880,094	211	1 352,51	17 041,626
EHQ-b	208	1 333,28	16 799,328	210	1 346,10	16 960,86	212	1 358,92	17 122,392	214	1 371,74	17 283,924	217	1 390,97	17 526,222
T-a	231	1 480,71	18 656,946	234	1 499,94	18 899,24	236	1 512,76	19 060,776	238	1 525,58	19 222,308	241	1 544,81	19 464,606
T-b	242	1 551,22	19 545,372	244	1 564,04	19 706,90	247	1 583,27	19 949,202	249	1 596,09	20 110,734	252	1 615,32	20 353,032
THQ-a	257	1 647,37	20 756,862	260	1 666,60	20 999,16	263	1 685,83	21 241,458	265	1 698,65	21 402,99	268	1 717,88	21 645,288
THQ-b	268	1 717,88	21 645,288	271	1 737,11	21 887,59	273	1 749,93	22 049,118	276	1 769,16	22 291,416	279	1 788,39	22 533,714
AM-a	284	1 820,44	22 937,544	287	1 839,67	23 179,84	289	1 852,49	23 341,374	292	1 871,72	23 583,672	295	1 890,95	23 825,97
AM-b	294	1 884,54	23 745,204	297	1 903,77	23 987,50	300	1 923,00	24 229,80	303	1 942,23	24 472,098	306	1 961,46	24 714,396

	10 - 11 ANS			11 - 12 ANS			12 - 14 ANS			14 - 16 ANS			16 - 19 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
E-a	194	1 243,54	15 668,604	196	1 256,36	15 830,14	198	1 269,18	15 991,67	200	1 282,00	16 153	202	1 294,82	16 314,73
E-b	199	1 275,59	16 072,434	201	1 288,41	16 233,97	203	1 301,23	16 395,50	205	1 314,05	16 557	207	1 326,87	16 718,56
EQ-a	202	1 294,82	16 314,732	204	1 307,64	16 476,26	206	1 320,46	16 637,80	208	1 333,28	16 799	210	1 346,10	16 960,86
EQ-b	208	1 333,28	16 799,328	210	1 346,10	16 960,86	212	1 358,92	17 122,39	214	1 371,74	17 284	216	1 384,56	17 445,46
EHQ-a	213	1 365,33	17 203,158	215	1 378,15	17 364,69	217	1 390,97	17 526,22	220	1 410,20	17 769	222	1 423,02	17 930,05
EHQ-b	219	1 403,79	17 687,754	221	1 416,61	17 849,29	223	1 429,43	18 010,82	225	1 442,25	18 172	228	1 461,48	18 414,65
T-a	243	1 557,63	19 626,138	245	1 570,45	19 787,67	248	1 589,68	20 029,97	250	1 602,50	20 192	253	1 621,73	20 433,80
T-b	254	1 628,14	20 514,564	257	1 647,37	20 756,86	259	1 660,19	20 918,39	262	1 679,42	21 161	264	1 692,94	21 322,22
THQ-a	271	1 737,11	21 887,586	273	1 749,93	22 049,12	276	1 769,16	22 291,42	279	1 788,39	22 534	282	1 807,62	22 776,01
THQ-b	282	1 807,62	22 776,012	284	1 820,44	22 937,54	287	1 839,67	23 179,84	290	1 858,90	23 422	293	1 878,13	23 664,44
AM-a	298	1 910,18	24 068,268	301	1 929,41	24 310,57	304	1 948,64	24 552,86	307	1 967,87	24 795	310	1 987,10	25 037,46
AM-b	309	1 980,69	24 956,694	312	1 999,92	25 198,99	316	2 025,56	25 522,06	319	2 044,79	25 764	322	2 064,02	26 006,65

	19 - 22 ANS			22 - 26 ANS			26 - 30 ANS			SUPERIEUR à 30 ans		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
E-a	204	1 307,64	16 476,26	206	1 320,46	16 637,80	208	1 333,28	16 799,30	210	1 346,10	16 960,86
E-b	209	1 339,69	16 880,09	211	1 352,51	17 041,63	213	1 365,33	17 203,20	215	1 378,15	17 364,69
EQ-a	212	1 358,92	17 122,39	215	1 378,15	17 364,69	217	1 390,97	17 526,20	219	1 403,79	17 687,75
EQ-b	218	1 397,38	17 606,99	220	1 410,20	17 768,52	223	1 429,43	18 010,80	225	1 442,25	18 172,35
EHQ-a	224	1 435,84	18 091,58	226	1 448,66	18 253,12	229	1 467,89	18 495,40	231	1 480,71	18 656,95
EHQ-b	230	1 474,30	18 576,18	232	1 487,12	18 737,71	234	1 499,94	18 899,20	236	1 512,76	19 060,78
T-a	255	1 634,55	20 595,33	258	1 653,78	20 837,63	261	1 673,01	21 079,90	264	1 692,24	21 322,22
T-b	267	1 711,47	21 564,52	270	1 730,70	21 806,82	272	1 743,52	21 968,40	275	1 762,75	22 210,65
THQ-a	284	1 820,44	22 937,54	287	1 839,67	23 179,84	290	1 858,90	23 422,10	293	1 878,13	23 664,44
THQ-b	296	1 897,36	23 906,74	299	1 916,59	24 149,03	302	1 935,82	24 391,30	305	1 955,05	24 633,63
AM-a	313	2 006,33	25 279,76	317	2 031,97	25 602,82	320	2 051,20	25 845,10	323	2 070,43	26 087,42
AM-b	325	2 083,25	26 248,85	328	2 102,48	26 491,25	332	2 128,12	26 814,30	335	2 147,35	27 056,61

Grilles de salaires des cadres (position III)

Grilles de salaires des cadres (position III) - Déroulement de carrière

En vigueur étendu

	0 - 1 AN			1 - 2 ANS			2 - 3 ANS			3 - 4 ANS			4 - 5 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
A-300	300	1 923,00	24 229,80	303	1 942,23	24 472,10	306	1 961,46	24 714,40	309	1 980,69	24 956,69	312	1 999,92	25 198,99
B-380	380	2 435,80	30 691,08	384	2 461,44	31 014,14	388	2 487,08	31 337,21	392	2 512,72	31 660,27	395	2 531,95	31 902,57
C-425	425	2 724,25	34 325,55	429	2 749,89	34 648,61	434	2 781,94	35 052,44	438	2 807,58	35 375,51	442	2 833,22	35 698,57
sup-525	525	3 365,25	42 402,15	530	3 397,30	42 805,98	536	3 435,76	43 290,58	541	3 467,81	43 694,41	546	3 499,86	44 098,24

	5 - 6 ANS			6 - 7 ANS			7 - 8 ANS			8 - 9 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
A-300	315	2 019,15	25 441,29	318	2 038,38	25 683,59	322	2 064,02	26 006,65	325	2 083,25	26 248,95
B-380	399	2 557,59	32 225,63	403	2 583,23	32 548,70	407	2 608,87	32 871,76	411	2 634,51	31 194,83
C-425	447	2 865,27	36 102,40	451	2 890,91	36 425,47	456	2 922,96	36 829,30	460	2 948,60	37 152,36
sup-525	552	3 538,32	44 582,83	557	3 570,37	44 986,66	563	3 608,83	45 471,26	567	3 634,47	45 794,32

	9 - 10 ANS			10-11 ANS			11-12 ANS			12-14 ANS			14-16 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
A-300	328	2 102,48	26 491,25	331	2 121,71	26 733,55	335	2 147,35	27 056,61	338	2 166,58	27 298,91	341	2 185,81	27 541,21
B-380	416	2 666,56	33 598,66	420	2 692,20	33 921,72	424	2 717,84	34 244,78	428	2 743,48	34 567,85	432	2 769,12	34 890,91
C-425	465	2 980,65	37 556,19	469	3 006,29	37 879,25	474	3 038,34	38 283,08	479	3 070,39	36 686,91	484	3 102,44	39 090,74
sup-525	574	3 679,34	46 359,68	580	3 717,80	46 844,28	586	3 756,26	47 328,88	592	3 794,72	47 813,47	597	3 826,77	48 217,30

	16-19 ANS			19-22 ANS			22-26 ANS			26-30 ANS			supérieur à 30 ANS		
	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG	Coef.	SALAIRE mensuel	RAG
A-300	345	2 211,45	27 864,27	348	2 230,68	28 106,57	352	2 256,32	28 429,63	355	2 275,55	28 671,93	359	2 301,19	28 994,99
B-380	437	2 801,17	35 294,74	441	2 826,81	35 617,81	446	2 858,86	36 021,64	450	2 884,50	36 344,70	455	2 916,55	36 748,53
C-425	489	3 134,49	39 494,57	493	3 160,13	39 817,64	498	3 192,18	40 221,47	503	3 224,23	40 625,30	508	3 256,28	41 029,13
sup-525	603	3 865,23	48 701,90	610	3 910,10	49 267,26	616	3 948,56	49 751,86	622	3 987,02	50 236,45	628	4 025,48	50 721,05

Grilles spécifiques pour les médecins, pharmaciens et sages-femmes responsables d'un service de maternité

En vigueur étendu

Emploi	De 0 à 1 an		
SF, 320	320	2 051,20	25 845,12
Pharmacien, de 425 à 499	425	2 724,25	34 325,55
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	500	3 205,00	40 383,00
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	425	2 724,25	34 325,55
Médecin spécialiste, de 525 à 590	525	3 365,25	42 402,15
Médecin responsable de service, 710	710	4 551,10	57 343,86
Médecin chef, 760	760	4 871,60	61 382,16
Emploi	De 1 à 2 ans		
SF, 320	323	2 070,43	26 087,42
Pharmacien, de 425 à 499	429	2 749,89	34 648,61
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	505	3 237,05	40 786,83

Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	429	2 749,89	34 648,61
Médecin spécialiste, de 525 à 590	530	3 397,30	42 805,98
Médecin responsable de service, 710	717	4 595,97	57 909,22
Médecin-chef, 760	768	4 922,88	62 028,29
Emploi	De 2 à 3 ans		
SF, 320	326	2 089,66	26 329,72
Pharmacien, de 425 à 499	434	2 781,94	35 052,44
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	510	3 269,10	41 190,66
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	434	2 781,94	35 052,44
Médecin spécialiste, de 525 à 590	536	3 435,76	43 290,58
Médecin responsable de service, 710	724	4 640,84	58 474,58
Médecin-chef, 760	775	4 967,75	62 593,65
Emploi	De 3 à 4 ans		
SF, 320	330	2 115,30	26 652,78
Pharmacien, de 425 à 499	438	2 807,58	35 375,51
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	515	3 301,15	41 594,49
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	438	2 807,58	35 375,51
Médecin spécialiste, de 525 à 590	541	3 467,81	43 694,41
Médecin responsable de service, 710	732	4 692,12	59 120,71
Médecin-chef, 760	783	5 019,03	63 239,78
Emploi	De 4 à 5 ans		
SF, 320	333	2 134,53	26 895,08
Pharmacien, de 425 à 499	442	2 833,22	35 698,57
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	520	3 333,20	41 998,32
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	442	2 833,22	35 698,57
Médecin spécialiste, de 525 à 590	546	3 499,86	44 098,24
Médecin responsable de service, 710	739	4 736,99	59 686,07
Médecin-chef, 760	791	5 070,31	63 885,91
Emploi	De 5 à 6 ans		
SF, 320	336	2 153,76	27 137,38
Pharmacien, de 425 à 499	447	2 865,27	36 102,40
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	526	3 371,66	42 482,92
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	447	2 865,27	36 102,40
Médecin spécialiste, de 525 à 590	552	3 538,32	44 582,83
Médecin responsable de service, 710	746	4 781,86	60 251,44
Médecin-chef, 760	799	5 121,59	64 532,03
Emploi	De 6 à 7 ans		
SF, 320	340	2 179,40	27 460,44
Pharmacien, de 425 à 499	451	2 890,91	36 425,47
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	531	3 403,71	42 886,75
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	451	2 890,91	36 425,47
Médecin spécialiste, de 525 à 590	557	3 570,37	44 986,66
Médecin responsable de service, 710	754	4 833,14	60 897,56
Médecin-chef, 760	807	5 172,87	65 178,16
Emploi	De 7 à 8 ans		
SF, 320	343	2 198,63	27 702,74
Pharmacien, de 425 à 499	456	2 922,96	36 829,30
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	536	3 435,76	43 290,58
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	456	2 922,96	36 829,30
Médecin spécialiste, de 525 à 590	563	3 608,83	45 471,26
Médecin responsable de service, 710	761	4 878,01	61 462,93
Médecin-chef, 760	815	5 224,15	65 824,29
Emploi	De 8 à 9 ans		
SF, 320	347	2 224,27	28 025,80
Pharmacien, de 425 à 499	460	2 948,60	37 152,36
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	541	3 467,81	43 694,41
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	460	2 948,60	37 152,36
Médecin spécialiste, de 525 à 590	568	3 640,88	45 875,09
Médecin responsable de service, 710	769	4 929,29	62 109,05
Médecin-chef, 760	823	5 275,43	66 470,42
Emploi	De 9 à 10 ans		
SF, 320	350	2 243,50	28 268,10
Pharmacien, de 425 à 499	465	2 980,65	37 556,19
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	547	3 506,27	44 179,00
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	465	2 980,65	37 556,19
Médecin spécialiste, de 525 à 590	574	3 679,34	46 359,68
Médecin responsable de service, 710	777	4 980,57	62 755,18
Médecin-chef, 760	831	5 326,71	67 116,55

Emploi	De 10 à 11 ans		
SF, 320	353	2 262,73	28 510,40
Pharmacien, de 425 à 499	469	3 006,29	37 879,25
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	552	3 538,32	44 582,83
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	469	3 006,29	37 879,25
Médecin spécialiste, de 525 à 590	580	3 717,80	46 844,28
Médecin responsable de service, 710	784	5 025,44	63 320,54
Médecin-chef, 760	840	5 384,40	67 843,44
Emploi	De 11 à 12 ans		
SF, 320	357	2 288,37	28 833,46
Pharmacien, de 425 à 499	474	3 038,34	38 283,08
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	558	3 576,78	45 067,43
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	474	3 038,34	38 283,08
Médecin spécialiste, de 525 à 590	586	3 756,26	47 328,88
Médecin responsable de service, 710	792	5 076,72	63 966,67
Médecin-chef, 760	848	5 435,68	68 489,57
Emploi	De 12 à 14 ans		
SF, 320	361	2 314,01	29 156,53
Pharmacien, de 425 à 499	479	3 070,39	38 686,91
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	563	3 608,83	45 471,26
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	479	3 070,39	38 686,91
Médecin spécialiste, de 525 à 590	592	3 794,72	47 813,47
Médecin responsable de service, 710	800	5 128,00	64 612,80
Médecin-chef, 760	856	5 486,96	69 135,70
Emploi	De 14 à 16 ans		
SF, 320	364	2 333,24	29 398,82
Pharmacien, de 425 à 499	484	3 102,44	39 090,74
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	569	3 647,29	45 955,85
Médecin généraliste, de garde et dim, de 425 à 524	484	3 102,44	39 090,74
Médecin spécialiste, de 525 à 590	597	3 826,77	48 217,30
Médecin responsable de service, 710	808	5 179,28	65 258,93
Médecin-chef, 760	865	5 544,65	69 862,59
Emploi	De 16 à 19 ans		
SF, 320	368	2 358,88	29 721,89
Pharmacien, de 425 à 499	489	3 134,49	39 494,57
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	575	3 685,75	46 440,45
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	489	3 134,49	39 494,57
Médecin spécialiste, de 525 à 590	603	3 865,23	48 701,90
Médecin responsable de service, 710	816	5 230,56	65 905,06
Médecin-chef, 760	874	5 602,34	70 589,48
Emploi	De 19 à 22 ans		
SF, 320	372	2 384,52	30 044,95
Pharmacien, de 425 à 499	493	3 160,13	39 817,64
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	580	3 717,80	46 844,28
Médecin généraliste, de garde et dim, de 425 à 524	493	3 160,13	39 817,64
Médecin spécialiste, de 525 à 590	610	3 910,10	49 267,26
Médecin responsable de service, 710	824	5 281,84	66 551,18
Médecin-chef, 760	882	5 653,62	71 235,61
Emploi	De 22 à 26 ans		
SF, 320	375	2 403,75	30 287,25
Pharmacien, de 425 à 499	498	3 192,18	40 221,47
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	586	3 756,26	47 328,88
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	498	3 192,18	40 221,47
Médecin spécialiste, de 525 à 590	616	3 948,56	49 751,86
Médecin responsable de service, 710	833	5 339,53	67 278,08
Médecin-chef, 760	891	5 711,31	71 962,51
Emploi	De 26 à 30 ans		
SF, 320	379	2 429,39	30 610,31
Pharmacien, de 425 à 499	503	3 224,23	40 625,30
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	592	3 794,72	47 813,47
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	503	3 224,23	40 625,30
Médecin spécialiste, de 525 à 590	622	3 987,02	50 236,45
Médecin responsable de service, 710	841	5 390,81	67 924,21
Médecin-chef, 760	900	5 769,00	72 689,40
Emploi	Plus de 30 ans		
SF, 320	383	2 455,03	30 933,38
Pharmacien, de 425 à 499	508	3 256,28	41 029,13
Pharmacien chef de service, de 500 à 525	598	3 833,18	48 298,07
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	508	3 256,28	41 029,13
Médecin spécialiste, de 525 à 590	628	4 025,48	50 721,05
Médecin responsable de service, 710	849	5 442,09	68 570,33

Médecin-chef, 760	909	5 826,69	73 416,29

Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FIEHP

Employés - ouvriers

GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition FIEHP.

En vigueur étendu

FIEHP		CCU					
Désignation des emplois	**Salaire**	**Filière**	**Emploi**	**Niveau**	**Groupe**	**Coef.**	**Salaire**
I. - Services généraux							
B. - Restauration							
Responsable du service restauration	12 173,39			C	a	300 / 379	Mini. 1 923 / max. 2 429,39
E. - Entretien général							
Chef des services techniques	12 173,39			C	a	300 / 379	Mini. 1 923 / max. 2 429,39
II. - Services administratifs							
C. - Comptabilité facturation informatique							
Chef de comptabilité assure l'établissement du bilan avec la participation d'un expert-comptable	12 173,39		Chef comptable	C	a	330/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
Chef de comptabilité assure l'établissement du bilan et de la fiscalité sans faire appel à un expert-comptable	16 021,11		Directeur financier	C	b	380/424	Mini. 2 435,80 /max. 2 717,84
D. - Direction							
Secrétaire général(e) dans les grands établissements.	12 173,39			C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
Attaché(e) de direction :							
- établissements de moins de 100 lits	12 173,39		Attaché(e) de direction	C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
- établissements de 100 lits ou plus	12 936,30		Attaché(e) de direction	C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
Directeur(trice) adjoint(e)	14 097,25			C	b	380/424	Mini. 2 435,80 /max. 2 717,84
Gestionnaire ou directeur(trice) administratif(ve) :				Cc/cadre supérieur et dirigeant : voir définition pour reclassement		Voir CCU	Voir CCU
- jusqu'à 50 lits	17 944,97						
- de 51 à 100 lits	20 830,76						
- de 101 à 200 lits	23 716,55						
- de 201 à 300 lits : 2 points supplémentaires par lit							
- de 301 à 500 lits : 1 point supplémentaires par lit							
Directeur(trice) :							
- jusqu'à 30 lits	16 021,11						
- de 31 à 50 lits	19 902,00						
- de 51 à 75 lits	25 640,41						
- de 76 à 100 lits	29 488,13						
- de 101 à 200 lits	33 335,85						
- de 201 à 300 lits : 2 points supplémentaires par lit.							
- de 301 à 500 lits : 1 point supplémentaire par lit							
III. - Services médicaux et médico-techniques (services sanitaires)							
Sage-femme surveillante chef de service d'au moins 25 lits	13 735,81		Sage-femme responsable d'un service de maternité	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
IDE surveillant(e) générale d'établissement de moins de 100 lits	13 735,81		DE cadre-surveillant(e) générale(e)	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
IDE surveillant(e) générale d'établissement de 100 lits et plus	14 223,30		IDE cadre-surveillant(e) générale(e)	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
Infirmière générale	14 223,30		IDE cadre-surveillant(e) générale(e)	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
IV. - Services sociaux							
Psychologue	12 936,30		Psychologue	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39

Agents de maîtrise

GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition FIEHP.

En vigueur étendu

FIEHP		CCU					
Désignation des emplois	Salaire	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
I. - Services généraux							
B. - Restauration							
Maître d'hôtel	7 496,42	Générale		EHQ	a	193	1 237,13
Chef de cuisine dirigeant jusqu'à 15 personnes	9 652,47	Générale	Technicien (niveau licence)	THQ	a	245	1 570,45
C. - Economat							
Econome	8 955,90	Générale		T	a	220	1 410,20
D. - Hôtellerie							
Chef lingère	7 496,42	Générale	Lingère avec CAP	EQ	b	188	1 205,08
Gouvernant(e)	7 496,42	Générale	Gouvernant(e)	EHQ	a	193	1 237,13
Responsable hôtelier	8 955,90	Générale	Second de cuisine	T	a	220	1 410,20
E. - Entretien général							
Chef d'équipe	8 126,65	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Surveillant d'entretien et sécurité	8 955,90	Générale	Technicien d'entretien	T	a	220	1 410,20
II. - Services administratifs							
B. - Accueil. - Standard Secrétariat							
Secrétaire administrative principale	8 955,90	Adm.	Employé administratif remplissant les conditions fixées au niveau 3	EHQ	b	198	1 269,18
Secrétaire de direction	8 955,90	Adm.	Employé administratif remplissant les conditions fixées au niveau 3	EHQ	b	198	1 269,18
C. - Comptabilité facturation informatique							
Comptable principal(e)	8 955,90	Adm.	Comptable	T	a	220	1 410,20
Responsable informatique	8 955,90	Adm.	Technicien informatique	T	a	220	1 410,20
Analyste programmeur(euse)	9 519,79	Adm.	Technicien informatique	T	b	230	1 474,30
III. - Services médicaux et médico-techniques (services sanitaires)							
Sage-femme	11 108,21	Soignante	Sage-femme	AM	a	283	1 814,04
IDE surveillant(e) responsable du service de soins	11 382,09	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,04
IDE surveillant(e) responsable du bloc opératoire	11 382,09	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,04
Surveillant(e) responsable des services médico-techniques	11 382,09	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,04
IV. - Services sociaux							
Ministre du culte	8 126,65	Générale		EHQ	a	205	1 314,05
Assistant(e) social(e)	8 458,35	Soignante	Assistant(e) social(e)	T	a	246	1 576,86
- après 2 ans.	8 955,90	Soignante	Assistant(e) social(e)	T	a	251	1 608,91

Cadres

GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition FIEHP.

En vigueur étendu

FIEHP		CCU					
Désignation des emplois	Salaire	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
I. - Services généraux							
B. - Restauration							
Responsable du service restauration	12 173,39			C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
E. - Entretien général							
Chef des services techniques	12 173,39			C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
II. - Services administratifs							
C. - Comptabilité facturation informatique							
Chef de comptabilité assure l'établissement du bilan avec la participation d'un expert-comptable	12 173,39		Chef comptable	C	a	330/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
Chef de comptabilité assure l'établissement du bilan et de la fiscalité sans faire appel à un expert-comptable	16 021,11		Directeur financier	C	b	380/424	Mini. 2 435,80 /max. 2 717,84
D. - Direction							
Secrétaire général(e) dans les grands établissements.	12 173,39			C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
Attaché(e) de direction :							

- établissements de moins de 100 lits	12 173,39		Attaché(e) de direction	C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
- établissements de 100 lits ou plus	12 936,30		Attaché(e) de direction	C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
Directeur(trice) adjoint(e)	14 097,25			C	b	380/424	Mini. 2 435,80 /max. 2 717,84
Gestionnaire ou directeur(trice) administratif(ve) :				Cc/cadre supérieur et dirigeant : voir définition pour reclassement		Voir CCU	Voir CCU
- jusqu'à 50 lits	17 944,97						
- de 51 à 100 lits	20 830,76						
- de 101 à 200 lits	23 716,55						
- de 201 à 300 lits : 2 points supplémentaires par lit							
- de 301 à 500 lits : 1 point supplémentaires par lit							
Directeur(trice) :							
- jusqu'à 30 lits	16 021,11						
- de 31 à 50 lits	19 902,00						
- de 51 à 75 lits	25 640,41						
- de 76 à 100 lits	29 488,13						
- de 101 à 200 lits	33 335,85						
- de 201 à 300 lits : 2 points supplémentaires par lit.							
- de 301 à 500 lits : 1 point supplémentaire par lit							
III. - Services médicaux et médico-techniques (services sanitaires)							
Sage-femme surveillante chef de service d'au moins 25 lits	13 735,81		Sage-femme responsable d'un service de maternité	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
IDE surveillant(e) générale d'établissement de moins de 100 lits	13 735,81		DE cadre-surveillant(e) générale(e)	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
IDE surveillant(e) générale d'établissement de 100 lits et plus	14 223,30		IDE cadre-surveillant(e) générale(e)	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
Infirmière générale	14 223,30		IDE cadre-surveillant(e) générale(e)	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
IV. - Services sociaux							
Psychologue	12 936,30		Psychologue	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39

Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002

GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition UHP

En vigueur étendu

UHP			CCU					
Position I		Salaire UHP	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
Niveau 1	ASH	7 283,64	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
	ASH non diplômée	7 283,64	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
	AP non diplômée	7 283,64	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
	Brancardier	7 283,64	Soignante	Brancardier	E	a	176	1 128,16
Niveau 2	AS diplômée	7 523,76	Soignante	AS diplômée.	EQ	a	190	1 217,90
	AP diplômée	7 523,76	Soignante	AP diplômée	EQ	a	190	1 217,90
	Ambulancier	7 523,76	Soignante	Ambulancier	E	b	181	1 160,21
	Préparateur en pharmacie (CAP)	7 523,76	Soignante		EQ	b	195	1 249,95
Niveau 3	AS diplômée/AP diplômée ayant acquis et mettant en œuvre une expérience particulière dans une spécialité (psychiatrie-hémodialyse-réanimation	8 324,16	Soignante	AS ou AP remplissant les conditions fixées au niveau 3.	EHQ	a	205	1 314,05

UHP			CCU					
Position II		Salaire UHP	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
Niveau 1	IDE	9 564,78	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
	IDE affectée en psychiatrie ou IDE du secteur psychiatrique	9 564,78	Soignante	IDE psy	T	a	246	1 576,86
	IDE affecté au service hémodialyse	9 564,78	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
	Kiné	9 564,78	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
	Ergothérapeute	9 564,78	Soignante	Kiné	T	a	246	1 576,86
	Diététicien	9 564,78	Soignante	Diététicien	T	a	246	1 576,86
	Moniteur d'atelier en psychiatrie	9 564,78	Soignante		T	a	246	1 576,86
	Educateur spécialisé	9 564,78	Soignante	Educateur spécialisé	T	a	246	1 576,86
	Manipulateur radio	9 564,78	Soignante	Manipulateur radio	T	a	246	1 576,86
	Orthophoniste	9 564,78	Soignante	Orthophoniste	T	a	246	1 576,86
	Assistante sociale	9 564,78	Soignante	Assistante sociale	T	a	246	1 576,86
	Moniteur de sport diplômé d'Etat	9 564,78	Soignante	Educateur sportif	EHQ	b	210	1 346,10

Niveau 2	Adjointe chef de service	10 525,26	Soignante	Infirmière responsable adjointe d'unité de soins	THQ	a	267	1 711,47
	IDE aide-anesthésiste	10 525,26	Soignante	IADE	THQ	a	267	1 711,47
	IDE qualifiée en hémo-dialyse	10 525,26	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
	IDE puéricultrice	10 525,26	Soignante	IDE puéricultrice	THQ	a	267	1 711,47
	IDE service réanimation	10 525,26	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
	IDE affectée en psychiatrie ou IDE du secteur psychiatrique et formée à des techniques d'animation	10 525,26	Soignante	IDE psy	T	a	246	1 576,86
	Sage-femme	10 525,26	Soignante	Sage-femme	AM	a	283	1 814,03
Niveau 3	IDE surveillante de service	11 445,72	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,03
	Sage-femme surveillante	11 445,72	Soignante	Sage-femme responsable d'un service de maternité	C	a	300/379	1 923,00 /2 429,39
	IDE surveillante de bloc	11 445,72	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,03

UHP			CCU					
Position I		**Salaire UHP**	**Filière**	**Emploi**	**Niveau**	**Groupe**	**Coef.**	**Salaire**
Niveau 1	Veilleur de nuit	7 163,58	Générale	Agent de sécurité	E	b	180	1 153,80
	Vaguemestre	7 163,58	Adm.	Agent des services administratifs	E	a	176	1 128,16
	Secrétaire dactylo non diplômée	7 163,58	Adm.	Agent des services administratifs	E	a	176	1 128,16
	Standardiste	7 163,58	Adm.	Standardiste	E	a	176	1 128,16
	Employé aux écritures bureau	7 163,58	Adm	Agent des services administratifs	E	a	176	1 128,16
	Hôtesse d'accueil	7 163,58	Adm.	Hôtesse d'accueil	E	b	180	1 153,80
Niveau 2	Secrétaire dactylo diplômée	7 243,62	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
	Aide-comptable diplômé	7 243,62	Adm.	Agent de comptabilité	EQ	a	183	1 173,03
	Opératrice de saisie	7 243,62	Adm.	Agent des services administratifs	E	a	176	1 128,16
	Standardiste réceptionniste	7 243,62	Adm.	Standardiste réceptionniste	E	b	180	1 153,80
Niveau 3	Facturière	7 883,94	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
	Aide-comptable hautement expérimenté	7 883,94	Adm.	Agent de comptabilité	EQ	b	188	1 205,08
	Responsable des admissions et des sorties	7 883,94	Adm.		EQ	b	188	1 205,08

UHP				CCU				
Position I		**Salaire UHP**	**Filière**	**Emploi**	**Niveau**	**Groupe**	**Coef.**	**Salaire**
Niveau 1	Aide-lingère	7 163,58	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
	Ouvrier d'entretien	7 163,58	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
	Employé de cuisine	7 163,58	Générale	Employé de cuisine	E	a	176	1 128,16
	Coursier	7 163,58	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
	Femme de ménage	7 163,58	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
	Concierge	7 163,58	Générale	Concierge	E	b	180	1 153,80
Niveau 2	Ouvrier d'entretien (CAP)	7 243,62	Générale	ESG avec CAP	EQ	a	183	1 173,03
	Lingère (CAP)	7 243,62	Générale	Lingère (CAP)	EQ	a	183	1 173,03
	Cuisinier (CAP)	7 243,62	Générale	Cuisinier (CAP)	EQ	a	183	1 173,03
	Jardinier	7 243,62	Générale	Jardinier avec CAPA	EQ	a	183	1 173,03
Niveau 3	Ouvrier d'entretien très expérimenté	7 883,94	Générale	ESG hautement qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
	Lingère très expérimentée	7 883,94	Générale	ESG hautement qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
	Jardinier très expérimenté	7 883,94	Générale	ESG hautement qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
	Cuisinier très expérimenté	7 883,94	Générale	ESG hautement qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
	Chef d'équipe (échelon 3) (entretien lingerie cuisine)	7 883,94	Générale	Chef d'équipe (entretien lingerie cuisine)	EHQ	b	198	1 269,18

UHP				CCU				
Position II		**Salaire UHP**	**Filière**	**Emploi**	**Niveau**	**Groupe**	**Coef.**	**Salaire**
Niveau 1	Comptable	8 764,38	Adm.	Comptable	T	a	220	1 410,20
	Secrétaire médicale ou TIM	8 764,38	Adm.	Secrétaire médicale ou TIM	EQ	b	188	1 205,08
	Secrétaire administrative	8 764,38	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
	Sous-économe	8 764,38	Générale		T	a	220	1 410,20
	Programmeur	8 764,38	Adm.	Technicien informatique	T	a	220	1 410,20
	Technicien d'entretien	8 764,38	Générale	Technicien d'entretien	T	a	220	1 410,20
	Second de cuisine	8 764,38	Générale	Second de cuisine (BTS)	T	a	220	1 410,20
Niveau 2	Analyste programmeur	9 684,84	Adm.	Technicien informatique	T	b	230	1 474,30
	Comptable expérimenté	9 684,84	Adm.	Comptable	T	b	230	1 474,30
	Technicien expérimenté	9 684,84	Générale	Technicien niveau licence	THQ	a	245	1 570,45

Niveau 3	Analyste	10 365,18	Adm.		THQ	b	255	1 634,55
	Chef de service : comptable, informatique, administratif, personnel, entretien	10 365,18	Adm.	Chargé de service : comptable, informatique, administratif, personnel, entretien, secrétariat médical	AM	a	270	1 730,70
	Chef cuisinier	10 365,18	Générale	Technicien de restauration	THQ	a	245	1 570,45
	Chef lingère	10 365,18	Générale	Technicien de lingerie	THQ	a	245	1 570,45

UHP			CCU			
Position III : Cadres		Salaire UHP	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
Niveau 1	Cadre catégorie A	12 606,30	C	a	300/379	Mini 1 923,00 Maxi 2 429,39
	Cadre catégorie B	14 407,20	C	b	380/424	Mini 2 435,80 Maxi 2 717,84
Niveau 2	Cadre catégorie C	18 009,00	C	c	425/524	Mini 2 724,25 Maxi 3 358,84
	Cadre catégorie D	28 014,00	C	Supérieur	mini 525	Mini 3 365,25
Niveau 3	Cadre supérieur	48 024,00	C	Supérieur	mini 525	Mini 3 365,25

Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FNEMEA

GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition FNEMEA

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition CRRR

I. - Filière Services généraux, techniques et hygiène

En vigueur étendu

Employés

CRRR			CCU				
Coefficient	Services généraux	Salaire mensuel	Dénomination	Class.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG
263	Agent polyvalent des services	Smic	ESG	Ea	176	1 128,16	14 214,82
	Agent de sécurité et de gardiennage	Smic	Agent de sécurité	Eb	180	1 153,80	14 537,88
	Commis de cuisine nourri(e) gratuitement	Smic	Employé de cuisine	Ea	176	1 128,16	14 214,82
	Employé de buanderie	Smic	ESG	Ea	176	1 128,16	14 214,82
	Jardinier	Smic	Jardinier ou CAPA ou BEPA	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Agent postal - Vaguemestre	Smic	Employé administratif	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Conducteur-livreur	Smic	Conducteur de véhicules	Eb ou EQa	180	1 153,80	14 537,88
267	Lingère qualifiée, repasseuse qualifiée (plus indemnité de 5 % de risque de contagion)	Smic	Lingère avec CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Ouvrier d'entretien non qualifié, non expérimenté	Smic	ESG	Ea	176	1 128,16	14 214,82
	Gouvernante	Smic	Gouvernante	EHQa	193	1 237,13	15 587,84
	Conducteur assurant le transport des personnes	Smic	Conducteur véhicule (-10)	Eb	180	1 153,80	14 537,88
		Smic	Conducteur véhicule (+ 9)	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Agent d'économat	Smic	Magasinier ou agent de comptabilité	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Cuisinier(ère) en second nourri(e) gratuitement	Smic	Cuisinier(ère) avec CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18
271	Cuisinier(ère) nourri(e) gratuitement (moins de 50 lits)	1 121,94	Cuisinier(ère) avec CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18
276	Cuisinier(ère) nourri(e) gratuitement (entre 50 et 100 lits)	1 142,64	Cuisinier(ère) avec CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Ouvrier d'entretien qualifié (CAP) ou expérimenté (5 ans)	1 142,64	ESG avec CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18
			ESG hautement qualifié	EHQa	193	1 237,13	15 587,84
280	Cuisinier(ère) nourri(e) gratuitement (plus de 100 lits)	1 159,20	Cuisinier(ère) avec CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18

Agents de maîtrise

CRRR	CCU

Coefficient	Services généraux	Salaire mensuel	Dénomination	Clas.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG
281	Chef lingère (plus indemnité de 5 % de risque de contagion)	1 221,15	Lingère avec CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18
			Chef d'équipe	EHQb	198	1 269,18	15 991,67
	Gouvernante principale	1 163,34	Chef d'équipe	EHQb	198	1 269,18	15 991,67
	Agent des cultes	1 163,34					
	Chef d'équipe	1 163,34	Chef d'équipe	EHQb	198	1 269,18	15 991,67
294	Chef d'équipe (BTS) ayant plus de 6 personnes sous ses ordres	1 217,16	Chef d'équipe	EHQb	198	1 269,18	15 991,67
			Technicien (BTS)	Tb	230	1 474,30	18 576,18
			Technicien (licence)	THQa	245	1 570,45	19 787,67
			Technicien (ingénieur)	THQb	255	1 634,55	20 595,33
			Chargé de service	AMa	270	1 730,70	21 806,82

Cadres

CRRR			CCU				
Coefficient	Services généraux	Salaire mensuel	Dénomination	Class.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG
373	Surveillant(e) général(e)	1 544,22	Chef de service	AMa	270	1 730,70	21 806,82
	Chef de cuisine ayant plus de 19 personnes sous ses ordres (BTS)	1 544,22	Chef de service	AMa	270	1 730,70	21 806,82

II. - Filière Administratifs

En vigueur étendu

Employés

CRRR			CCU				
Coefficient	Services administratifs	Salaire mensuel	Dénomination	Class.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG
263	Agent administratif, réception, standard, accueil	Smic	Agent service administratif	Ea	176	1 128,16	14 214,82
			Hôtesse accueil, standard	Eb	180	1 153,80	14 537,88
271	Aide-caissier, aide-comptable	1 121,94	Agent de comptabilité	EQa	183	1 173,03	14 780,18
278	Secrétaire administrative	1 150,92	Employé administratif	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Technicien informatique	1 150,92	Agent informatique	EQa	183	1 173,03	14 780,18
			Technicien informatique médicale	EQb	188	1 205,08	15 184,01
			Technicien informatique	Ta	220	1 410,20	17 768,52

Agents de maîtrise

CRRR			CCU				
Coefficient	Services administratifs	Salaire mensuel	Dénomination	Class.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG
281	Secrétaire médicale	1 163,34	Secrétaire médicale	EQb	188	1 205,08	15 184,01
286			Secrétaire médicale niveau 3	EHQa	193	1 237,13	15 587,84
294	Secrétaire de direction	1 217,16	Employé administratif niveau 3	EHQb	198	1 269,18	15 991,67
	Econome adjoint	1 217,16	Agent de comptabilité	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Comptable, caissier	1 217,16	Agent de comptabilité	EQa	183	1 173,03	14 780,18
301	Chef du personnel	1 246,14	Comptable	Ta	220	1 410,20	17 768,52
	Assistant ou attaché de direction	1 246,14	Assistant de direction	THQa	245	1 570,45	19 787,67
323	Adjoint de direction, secrétaire général (moins de 50 lits)	1 337,22	Assistant de direction	THQa	245	1 570,45	19 787,67
342	Adjoint de direction, secrétaire général (entre 50 et 100 lits)	1 415,88	Assistant de direction	THQa	245	1 570,45	19 787,67

Cadres

CRRR			CCU				
Coefficient	Services administratifs	Salaire mensuel	Dénomination	Class.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG
373	Secrétaire général(e) de direction, adjoint de direction (plus de 100 lits)	1 544,22	Chargé de service	AMa	270	1 730,70	21 806,82
	Chef comptable	1 544,22	Chef comptable	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
391	Directeur des ressources humaines (moins de 100 lits)	1 618,74	Chef du personnel	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
396	Directeur des ressources humaines (plus de 100 lits)	1 639,44	Chef du personnel	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
431	Econome	1 784,34	Gestionnaire économe	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
506	Directeur adjoint	2 094,84	Gestionnaire économe	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80

547	Directeur administratif, directeur financier, gestionnaire, établissement de moins de 50 lits	2 264,58	Directeur financier ou administratif	Cadre B	380	2 435,80	30 691,08
					424	2 717,84	32 244,78
606	Directeur général (moins de 50 lits)	2 508,84	Directeur, cadre B	Cadre B	380	2 435,80	30 691,08
632	Directeur administratif, directeur financier, gestionnaire (établissement entre 50 et 100 lits)	2 616,48	Directeur financier ou administratif	Cadre B	380	2 435,80	30 691,08
					424	2 717,84	32 244,78
721	Directeur administratif, directeur financier, gestionnaire (établissement de plus de 100 lits)	2 984,94	Directeur financier ou administratif	Cadre B	380	2 435,80	30 691,08
					424	2 717,84	32 244,78
779	Directeur général (50 à 75 lits)	3 225,06	Voir définition CCU				
895	Directeur général (75 à 100 lits)	3 705,30	Voir définition CCU				
1011	Directeur général (plus de 100 lits)	4 185,54	Voir définition CCU				

III. - Filière Soins

GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition CRRR

En vigueur étendu

Employés

CRRR			CCU				
Coefficient	**Services administratifs**	**Salaire mensuel**	**Dénomination**	**Class.**	**Coefficient**	**Salaire mensuel**	**RAG**
263	Agent polyvalent des services	Smic	Agent de service hospitalier	Ea	176	1 128,16	14 214,82
	Auxiliaire de vie ou de gériatrie (et ancien aide-soignant non diplômé)	Smic	Auxiliaire de vie	Eb	181	1 160,21	14 618,65
271	Aide médico-psychologique diplômé	1 152,94	Aide médico-psychologique	Eqa	190	1 217,90	15 345,54
	Animateur	1 121,94	Animateur BAFA	Eb	181	1 160,21	14 618,65
280	Aide-soignant diplômé ou certifié	1 190,20	Aide-soignant qualifié	EQa	190	1 217,90	15 345,54
	Maître-nageur-sauveteur	1 159,20	Surveillant de baignade	Eb	181	1 160,21	14 618,65

Agents de maîtrise

CRRR			CCU				
Coefficient	**Services administratifs**	**Salaire mensuel**	**Dénomination**	**Clas.**	**Coefficient**	**Salaire mensuel**	**RAG**
281	Préparateur en pharmacie (CAP)	1 163,34	Préparateur en pharmacie	EQb	195	1 249,95	15 749,37
286	Moniteur(trice) éducateur (trice)	1 184,04	Moniteur éducateur	EHQb	210	1 346,10	16 960,86
336	Manipulateur radio diplômé (plus indemnité de risque de 15 %)	1 391,04	Manipulateur radio	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Psychomotricien	1 391,04	Psychomotricien	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Educateur spécialisé	1 391,04	Educateur spécialisé	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Ergothérapeute	1 391,04	Ergothérapeute	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Masseur-kinésithérapeute	1 391,04	Masseur-kinésithérapeute	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Orthophoniste	1 391,04	Orthophoniste	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Diététicien(ne)	1 391,04	Diététicien(ne)	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Assistant(e) sociale	1 391,04	Assistant(e) sociale	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Infirmier(ère) diplômé d'Etat	1 468,04	Infirmier diplômé d'Etat	Ta	246	1 576,86	19 868,44
342	Infirmier(ère) ayant suivi une formation spécialisée en rapport avec l'activité des établissements du champ conventionnel	1 492,88	Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat	Ta	246	1 576,86	19 868,44
350	Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat coordonnateur(trice) ou référent(e)	1 526,00	Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat référent(e)	THQb	275	1 762,75	22 210,65
357	Infirmier(ère) en chef diplômé(e) d'Etat assurant une surveillance sur plus de 10 agents des services sanitaires et sociaux	1 554,98	Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat	AMa	283	1 814,03	22 856,78

Cadres

CRRR			CCU				
Coefficient	**Services administratifs**	**Salaire mensuel**	**Dénomination**	**Clas.**	**Coefficient**	**Salaire mensuel**	**RAG**
373	Infirmier(ère) surveillant(e) général(e) (moins de 100 lits)	1 621,22	Infirmier (ère) diplomé(e) d'Etat cadre surveillant(e) général(e)	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
	Psychologue	1 544,22	Psychologue	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
	Responsable du service éducatif	1 544,22	Educateur cadre	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
391	Infirmier(ère) surveillant(e) général(e) (plus de 100 lits)	1 695,74	Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat, surveillant(e) général(e)	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
			Kinésithérapeute cadre	Cadre A	301	1 929,41	24 310, 57

Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition RF

GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 avril 2002. Transposition RF

En vigueur étendu

RF		CCU					
Désignation des emplois	**Salaire RF**	**Filière**	**Emploi**	**Niveau**	**Groupe**	**Coefficient**	**Salaire**
A. - Nettoyage et service							
ASH	8 317,94	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
B. - Office et cuisine							
ASH	8 317,94	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Cuisinier dans les établissements de 61 à 100 lits, nourri gratuitement	8 925,43	Générale	Cuisinier avec CAP	EQ	a	183	1 173,03
Cuisinier dans les établissements de plus de 100 lits, ayant moins de 6 personnes sous ses ordres, nourri gratuitement	9 673,11	Générale	Chef d'équipe cuisine	EHQ	b	198	1 269,18
Ouvrier qualifié d'entretien, soit possédant un CAP, soit ayant acquis une pratique professionnelle justifiée par des références	8 925,43	Générale	ESG avec CAP	EQ	a	183	1 173,03
ASH	8 317,94	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Sténodactylo, secrétaire	8 411,40	Adm.	Agent des services administratifs	E	a	176	1 128,16
Aide-comptable	8 411,40	Générale	Agent de comptabilité	EQ	a	188	1 205,08
Caissier, comptable après 2 ans de pratique	9 673,11	Adm.	Comptable	T	a	220	1 410,20
Mécanographe : perforateur vérificateur 2e échelon	8 925,43	Adm.	Agent des services administratifs	E	a	176	1 128,16
Secrétaire administrative, etc.	8 925,43	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
- après 2 ans de pratique.	9 673,11		Employé administratif			187	1 198,67
Mécanographe : perforateur vérificateur 3e échelon.	9 018,89	Adm.	Agent des services administratifs	E	a	176	1 128,16
Secrétaire médicale qualifiée	8 925,43	Adm.	Secrétaire médicale	EQ	b	188	1 205,08
- après 2 ans de pratique.	9 673,11	Adm.	Secrétaire médicale	EQ	b	187	1 230,72
ASH	8 317,94	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Aide-soignante, diplômée, débutante	9 018,89	Soignante	ASQ	EQ	a	190	1 217,90
- après 2 ans de pratique	9 018,89	Soignante	ASQ			194	1 243,54
Infirmière diplômée d'Etat, orthophoniste	13 318,05	Soignante	IDE ou orthophoniste	T	a	246	1 576,86
- après 1 an de pratique.	13 318,05	Soignante	IDE ou orthophoniste			248	1 589,68
Diététicienne diplômée.	9 953,49	Soignante	Diététicienne	T	a	246	1 576,86
- après 1 an de pratique	10 794,63	Soignante	Diététicienne			248	1 589,68
- après 2 ans de pratique	11 589,04	Soignante	Diététicienne			253	1 621,73
Manipulatrice de radio diplômée ou qualifiée	11 261,93	Soignante	Manipulateur de radiologie, d'électroradiologie	T	a	246	1 576,86
- à partir de 2 ans d'exercice dans la profession	12 196,53	Soignante	Manipulateur de radiologie, d'électroradiologie	T	a	253	1 621,73
Kinésithérapeute	13 785,35	Soignante	Kinésithérapeute	T	a	246	1 576,86
Ergothérapeute (y compris remplaçants)	13 785,35	Soignante	Ergothérapeute	T	a	246	1 576,86
Maître d'hôtel : a la responsabilité du service hôtelier d'un établissement, etc.	8 925,43	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Chef serveur ayant plusieurs serveurs sous ses ordres	8 925,43	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Chef lingère ayant plusieurs lingères sous ses ordres	8 925,43	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Gouvernante principale, dirige les services des étages (valets de chambre, femmes de chambre, etc.)	8 925,43	Générale	Gouvernante	EHQ	a	193	1 237,13
Mécanographe : opérateur 1er échelon	9 112,35	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
Aumonier à temps complet	9 486,19	Générale		EHQ	a	205	1 314,05
Chef d'équipe ayant autorité sur plusieurs ouvriers de même branche professionnelle	9 486,19	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Assistante ou assistant social, diplômé d'Etat, etc.	9 860,03	Soignante	Assistante sociale	T	a	246	1 576,86
- après 2 ans de pratique	10 514,25		Assistante sociale			251	1 608,91
Mécanographe : opérateur 2e échelon	9 953,49	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
Infirmière diplômée d'Etat ou autorisée, exerçant une surveillance sur moins de 10 agents sous ses ordres	13 785,35	Soignante	Infirmière responsable adjointe d'unité de soins	THQ	a	267	1 711,47

Surveillant d'entretien : agent professionnel travaillant généralement lui-même et chargé du contrôle de plusieurs chefs d'équipe ou de plusieurs ouvriers qualifiés ou spécialisés de professions différentes, chargé de l'entretien général de l'établissement.	10 514,25	Générale	Technicien d'entretien	T	a	220	1 410,20
Secrétaire en chef de direction ayant un(e) ou plusieurs secrétaires sous ses ordres	10 981,55	Adm.	Assistante de direction	THQ	a	245	1 570,45
Mécanographe : opérateur 3e échelon	10 888,09	Générale	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
Chef de cuisine ayant sous ses ordres : - 6 à 9 personnes incluses.	10 888,09	Générale		T	b	230	1 474,30
- 10 à 19 personnes incluses.	11 729,23	Générale		THQ	a	245	1 570,45
Dépensier : agent chargé du contrôle de toutes les entrées et de toutes les sorties de l'économat, etc.	10 888,09	Adm.		T	a	220	9 244,40
Infirmière diplômée ou autorisée exerçant une surveillance sur plus de 10 agents	14 486,30	Soignante		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Surveillante générale ayant sous ses ordres plusieurs agents de maîtrise.	14 486,30	Soignante		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Psychologue (diplômé d'université)	14 766,68	Soignante	Psychologue	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Surveillante générale d'établissement de plus de 50 lits ayant sous ses ordres plusieurs agents de maîtrise, etc.	15 934,93	Adm.	Surveillante générale	C	b	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
Secrétaire général de direction des grands établissements, à partir de 200 lits jusqu'à 500 lits	14 766,68	Adm.		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Secrétaire général de direction des grands établissements, au-dessus de 500 lits	24 112,68	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
Chef comptable : établit sous les directives d'un chef de comptabilité générale, la comptabilité générale, la comptabilité de l'établissement ; a sous ses ordres un ou plusieurs comptables ou aides-comptables	14 766,68	Adm.	Chef comptable	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef de réception : à partir de 200 lits	14 766,68	Générale		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef du personnel (ou surveillant général faisant fonction de chef de personnel) dans les grands établissements à partir de 200 lits.	15 701,28	Adm.	Chef du personnel	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Sous-économe : agent qui, dans un établissement de plus de 100 lits, seconde le gestionnaire ou directeur administratif, est appelé à le remplacer.	17 103,18	Générale		C	a	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
Chef de groupe kinésithérapeute	17 336,83	Soignante		C	a	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
Chef de groupe infirmière	17 336,83	Soignante		C	a	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
Chef de service kinésithérapeute	22 056,56	Soignante		CC*		Voir CCU	Voir CCU
Gestionnaire ou économe dirigeant administrativement un établissement sous l'autorité d'un directeur :							
- de 0 à 50 lits	21 776,18			CC*		Voir CCU	Voir CCU
- de 51 à 100 lits	25 280,93			CC*		Voir CCU	Voir CCU
- de 101 à 200 lits	28 785,68			CC*		Voir CCU	Voir CCU
- de 201 à 300 lits, 2 points supplémentaires par lit							
- de 301 à 500 lits, 1 point supplémentaire par lit							
Directeur assurant la responsabilité totale de l'établissement qu'il dirige (responsabilité civile, financière, etc.) :							
- de 0 à 10 lits.	14 766,68	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 11 à 20 lits	17 103,18	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 21 à 30 lits	19 439,68	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 31 à 50 lits	24 112,68	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 51 à 75 lits	31 122,18	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 76 à 100 lits	35 795,18	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 101 à 200 lits	40 468,18	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 201 à 300 lits, 2 points supplémentaires par lit							
- de 301 à 500 lits, 1 point supplémentaire par lit							
*CC/cadre supérieur et dirigeant : voir définition pour reclassement.							

Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition SNESERP

I. - Services domestiques et services généraux

GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition SNESERP

En vigueur étendu

SNESERP		CCU					
Désignation des emplois	Salaire SNESERP (Coef.× valeur du point)	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coefficient	Salaire
A. - Nettoyage et service							
Personnel de nettoyage et de service ou garçon et fille de salle, manutentionnaire ou manœuvre, valet	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Femme de chambre	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Commis de restaurant et d'étage, serveur de réfectoire, serveur du personnel, sommelier	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Premier serveur ou demi-chef de rang	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Chef de rang	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
B. - Office et cuisine							
Garçon et fille de cuisine	Smic	Générale	Employé de cuisine	E	a	176	1 128,16
Plongeur (vaisselier)	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Plongeur (grosse plonge)	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Commis de cuisine capable d'aider et de remplacer le cuisinier ou la cuisinière, nourri gratuitement	Smic		Employé de cuisine	E	a	176	1 128,16
Cuisinier ou cuisinière dans les établissements de moins de 15 lits ayant la responsabilité de la cuisine, nourri gratuitement	Smic	Générale	Cuisinier avec CAP	EQ	a	183	1 173,03
Cuisinier en second, nourri gratuitement	Smic	Générale	Cuisinier avec CAP	EQ	a	183	1 173,03
Chef de partie (entremetier, pâtissier, saucier, charcutier ou boucher ayant un CAP), nourri gratuitement	Smic	Générale	Cuisinier avec CAP	EQ	a	183	1 173,03
Cuisinier ou cuisinière dans les établissements de 15 à 60 lits ayant la responsabilité de la cuisine, nourri gratuitement	Smic	Générale	Cuisinier avec CAP	EQ	a	183	1 173,03
Cuisinier dans les établissements de 61 à 100 lits, nourri gratuitement	7 461,30	Générale	Cuisinier avec CAP	EQ	a	188	1 205,08
Cuisinier dans les établissements de plus de 100 lits ayant moins de 6 personnes sous ses ordres, nourri gratuitement	7 687,40	Générale	Cuisinier avec CAP	EQ	a	188	1 205,08
C. - Lingerie, buanderie, chaufferie, entretien, jardins, voitures							
Commis jardinier, homme à tout faire, manœuvre employé de jardin	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Raccommodeuse (lingère effectuant des travaux simples)	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Laveuse-main	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Repasseuse-calandreuse	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Aide-ouvrier d'entretien sans qualification professionnelle	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Conducteur automobile	Smic	Générale	Conducteur de véhicules moins de 10 places	E	b	180	1 153,80
Chauffeur jusqu'à 3 tonnes de charge utile inclus	Smic	Générale	Conducteur de véhicules moins de 10 places	EQ	a	183	1 173,03
Lingère effectuant certains travaux qualifiés (montage d'une pièce toute préparée ou remplacement d'une partie : col, manches, poignets par exemple, utilisant un montage et utilisant occasionnellement la machine)	Smic	Générale	Lingère avec CAP	EQ	a	183	1 173,03
Mécanicienne lingère travaillant exclusivement à la machine	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Chauffeur de chaudière, chauffeur breveté, chauffeur assurant la conduite d'une chaudière à haute pression	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Conducteur d'automobile poids lourd et transport en commun	Smic	Générale	Conducteur de véhicules > 10 places	EQ	a	183	1 173,03
Jardinier qualifié (jardinier 4 branches)	Smic	Générale	ESG hautement qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
Laveur, barboteur, conducteur de machines à laver de plus de 30 kilos	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Conducteur d'ambulance	Smic	Générale	Conducteur de véhicules, moins de 10 places	E	b	180	1 153,80
Lingère très qualifiée (ayant deux CAP)	Smic	Générale	ESG hautement qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
Jardinier possédant au moins deux certificats d'aptitude professionnelle	7 138,30	Générale	ESG hautement qualifié	EHQ	a	193	1 237,13

Ouvrier qualifié d'entretien, soit possédant un certificat d'aptitude professionnelle, soit ayant acquis une pratique professionnelle justifiée par des références	7 138,30	Générale	ESG avec CAP	EQ	a	183	1 173,03
D. - Economat, ascenseur, courses, porterie, surveillance							
Garçon de courses	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Veilleur de nuit (personnel non sanitaire)	Smic	Générale	Agent de sécurité	E	b	180	1 153,80
Monitrice auxiliaire d'enfants suivant une formation en cours d'emploi de moniteur éducateur, ou sélectionnée en vue de suivre cette formation, ou titulaire du BEP sanitaire et social ou d'un diplôme équivalent. Elle assure la surveillance des enfants hors des cours pédagogiques, pendant les jeux et les promenades et dans les dortoirs et réfectoires	Smic	Soignante		E	a	176	1 128,16
Liftier, groom	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Concierge travaillant seul, concierge habitant la loge et assurant un travail continu	Smic	Générale	Concierge	E	b	180	1 153,80
Agent postal	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Magasinier	Smic	Générale	Magasinier	EQ	a	183	1 173,03
Educateur ou instituteur stagiaires	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Commis d'économat	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Vaguemestre	Smic	Générale		E	a	176	1 128,16
Gouvernante chargée de faire exécuter la préparation des chambres et de surveiller les services domestiques	Smic	Générale	Gouvernante	EHQ	a	193	1 237,13
Moniteur, monitrice, justifiant du diplôme ou du certificat d'aptitude délivré par l'un des centres de formation reconnus par le ministère de la santé publique et de la sécurité sociale, ou depuis 1971 du certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur	7 364,40	Soignante	Moniteur-éducateur	EHQ	b	210	1 346,10
Educatrice de jeunes enfants	7 687,40	Soignante	Educateur de jeunes enfants	T	a	246	1 576,86
Educateur spécialisé ou diplôme de l'un des centres de formation reconnus par le ministère de la santé publique et de la sécurité sociale, ou instituteur spécialisé (maison d'enfants)	8 430,30	Soignante	Educateur spécialisé	T	a	246	1 576,86

II. - Services de bureau

En vigueur étendu

SNESERP		CCU					
Désignation des emplois	**Salaire SNESERP (Coef. × valeur du point)**	**Filière**	**Emploi**	**Niveau**	**Groupe**	**Coefficient**	**Salaire**
Dactylo, employé de bureau	7 267,50	Adm.	Agent des services administratifs	E	a	176	1 128,16
Standardiste	7 267,50	Adm.	Standardiste	E	a	176	1 128,16
Secrétaire à la réception	7 267,50	Adm.	Agent des services administratifs	E	a	176	1 128,16
Opérateur informatique 1er échelon	7 332,10	Adm.	Agent informatique	EQ	a	183	1 173,03
Sténodactylo	7 396,70	Adm.	Agent des services administratifs	E	a	176	1 128,18
Aide-comptable	7 429,00	Adm.	Agent de comptabilité	EQ	a	183	1 173,03
Secrétaire sténodactylo qualifiée	7 752,00	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
Opérateur informatique 2e échelon ayant des notions de comptabilité	7 913,50	Adm.	Agent informatique	EQ	a	183	1 173,03
Caissier	7 752,00	Adm.	Agent de comptabilité	EQ	a	183	1 173,03
Secrétaire médicale	8 301,10	Adm.	Secrétaire médicale	EQ	b	188	1 205,08
Secrétaire administrative	8 301,10	Adm.	Employé administratif remplissant les conditions fixées au niveau 3	EHQ	b	198	1 269,18
Comptable	8 656,40	Adm.	Comptable	T	a	220	1 410,20

III. - Personnel sanitaire

GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition SNESERP

En vigueur étendu

SNESERP		CCU					
Désignation des emplois	**Salaire SNESERP (Coef. X valeur du point)**	**Filière**	**Emploi**	**Niveau**	**Groupe**	**Coefficient**	**Salaire**
Biberonnière	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Garde-malade (personnel affecté à la garde des malades, assure la surveillance, ne donne aucun soin médical)	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Agent sanitaire préparant le diplôme d'aide-soignant	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Brancardier, homme spécialisé dans le transport des malades	Smic	Soignante	Brancardier	E	a	176	1 128,16

Garçon de laboratoire, chargé notamment de la surveillance des animaux d'expérimentation	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Aide-soignante non diplômée (cadre d'extinction)	7 173,70	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Aide kinésithérapeute	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Laborantine non diplômée (cadre d'extinction)	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Manipulatrice de radio non diplômée (cadre d'extinction)	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Aide-soignante diplômée	8 078,10	Soignante	ASQ	EQ	a	190	1 217,90
Après 25 ans d'ancienneté : aide-soignant principal	8 562,60	Soignante	ASQ	ESQ	a	263	1 685,83
Auxiliaire puéricultrice diplômée	7 722,80	Soignante	AP	EQ	a	190	1 217,90
Manipulatrice de radio diplômée ou qualifiée	9 599,56	Soignante	Manipulateur de radiologie	T	a	246	1 576,86
Technicienne de laboratoire (baccalauréat technique F7)	8 398,00	Soignante	Technicienne de labo	T	a	246	1 576,86
Infirmière diplômée de sanatorium (cadre d'extinction)	8 398,00	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
Infirmière des hôpitaux psychiatriques	8 398,00	Soignante	IDE psy	T	a	246	1 576,86
Infirmière DE ou autorisée	9 705,50	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
- après 20 ans d'ancienneté	10 093,10	Soignante	IDE	T	a	300	1 923,00
Puéricultrice	10 222,30	Soignante	IDE puéricultrice	THQ	a	267	1 711,47
- après 20 ans d'ancienneté	10 609,90	Soignante	IDE puéricultrice	THQ	a	326	2 089,66
Laborantine diplômée ou qualifiée	8 753,30	Soignante	Technicienne de labo	T	a	246	1 576,86
Diététicienne diplômée	8 624,10	Soignante	Diététicienne	T	a	246	1 576,86
Infirmière de salle d'opération	10 222,30	Soignante	IBODE	THQ	a	267	1 711,47
- après 20 ans d'ancienneté	10 609,90	Soignante	IBODE	THQ	a	326	2 089,66
Infirmière spécialisée diplômée	10 739,10	Soignante					
- après 20 ans d'ancienneté	11 126,70	Soignante					

IV. - Agents de maîtrise

GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition SNESERP

En vigueur étendu

SNESERP		CCU					
Désignation des emplois	**Salaire SNESERP (Coef. × valeur du point)**	**Filière**	**Emploi**	**Niveau**	**Groupe**	**Coefficient**	**Salaire**
Chef serveur ayant plusieurs serveurs sous ses ordres	Smic	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Chef lingère ayant plusieurs lingères sous ses ordres	Smic	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Gouvernante principale dans les établissements de moins de 60 lits, dirige notamment les services des étages (valets de chambre, femmes de chambre, service entretien-nettoyage)	7 461,30	Générale	Gouvernante	EHQ	a	193	1 237,13
Opérateur informatique 3e échelon effectuant des travaux de comptabilité	8 075,00	Adm.		EHQ	b	198	1 269,18
Aumônier à temps complet	7 299,80	Générale		EHQ	a	193	1 237,13
Chef d'équipe ayant autorité sur plusieurs ouvriers de même branche professionnelle	7 461,30	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Programmeur	8 430,30	Adm.	Technicien informatique	T	a	220	1 410,20
Instituteur qualifié pour adultes	7 719,70	Générale		EHQ	a	193	1 237,13
Animateur occupationnel pour adultes	8 107,30	Soignante		EQ	a	190	1 217,90
Surveillant d'entretien : agent professionnel travaillant généralement lui-même et chargé du contrôle de plusieurs chefs d'équipe ou de plusieurs ouvriers qualifiés ou spécialisés de professions différentes, chargé de l'entretien général de l'établissement	8 139,60	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Analyste programmeur	9 011,70	Adm.		T	b	230	1 474,30
Dépensier : agent chargé du contrôle de toutes les dépenses et de toutes les sorties de l'économat tant pour les denrées que pour les produits d'entretien. Il tient lui-même les livres de sortie et assume la ventilation comptable des dépenses. Il est responsable des inventaires périodiques et de l'ensemble des marchandises confiées à sa garde. Il a sous ses ordres plusieurs magasins ou commis d'économat	9 173,20	Adm.	Comptable	T	a	220	1 410,20
Secrétaire de direction médicale ou administrative	9 076,30	Adm.	Employé administratif remplissant les conditions fixées au niveau 3	EHQ	b	198	1 269,18

Secrétaire de direction administrative dans les établissements de plus de 180 lits	10 045,30	Adm.	Assistante de direction	THQ	a	245	1 570,45
Surveillante infirmière diplômée d'Etat ou autorisée exerçant une surveillance sur moins de 10 agents sous ses ordres désignés aux emplois 74, 75, 76, 80	10 654,60	Soignante	Infirmière responsable adjointe d'unité de soins	THQ	a	267	1 711,47
- après 20 ans d'ancienneté	11 042,20	Soignante	Infirmière responsable adjointe d'unité de soins	THQ	a	326	2 089,66
Educateur qualifié (emploi n° 46) ou chef d'atelier dans les CAT exerçant une surveillance sur moins de 10 agents sous ses ordres	9 302,40	Soignante		T	a	246	1 576,86
Assistante sociale	9 367,00	Soignante	Assistante sociale	T	a	246	1 576,86
Maître d'hôtel : a la responsabilité du service hôtelier d'un établissement, a plusieurs chefs de rang sous ses ordres, n'a pas à connaître de langues étrangères	8 656,40	Générale		T	a	220	1 410,20
Surveillante : agents désignés aux emplois n°s 72 et 79 exerçant une surveillance sur moins de 10 agents sous leurs ordres	9 185,60	Générale		T	a	220	1 410,20
Gouvernante principale dans les établissements de plus de 60 lits, dirige notamment les services des étages (valets de chambre, femmes de chambre, service entretien-nettoyage)	8 785,60	Générale		T	a	220	1 410,20
Laborantine diplômée ou qualifiée exerçant une surveillance sur moins de 10 agents sous ses ordres	9 544,20	Soignante	Technicien de labo.	T	a	246	1 576,86
Chef de cuisine ayant sous ses ordres jusqu'à 8 personnes	8 947,10	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	270	1 730,70
Chef de cuisine ayant sous ses ordres 9 à 15 personnes	9 367,00	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	270	1 730,70
Surveillante : agents désignés aux emplois n°s 72, 74, 75, 76, 78, 79 exerçant une surveillance sur plus de 10 agents sous ses ordres	11 946,60	Générale	Chargé de service	AM	a	270	1 730,70
- après 20 ans d'ancienneté	12 334,20	Générale	Chargé de service	AM	a	313	2 006,33
Chef de personnel de salle d'opération diplômé d'Etat	11 946,60	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	293	1 878,13
- après 20 ans d'ancienneté	12 334,20	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	345	2 211,45
Surveillante : infirmière diplômée d'Etat ou autorisée exerçant une surveillance sur plus de 10 agents désignés aux emplois n°s 74, 75, 76, 80	11 946,60	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	293	1 878,13
- après 20 ans d'ancienneté	12 334,20	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	345	2 211,45
Surveillante générale d'établissement de moins de 50 lits ayant sous ses ordres plusieurs agents de maîtrise n°s 95, 96, 101, 104, 105, 106	11 946,60	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,03
- après 20 ans d'ancienneté	12 334,20	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	345	2 211,45
Masseur-kinésithérapeutique diplômé	10 432,90	Soignante	Kinésithérapeute	T	a	246	1 576,86
- après 6 ans d'ancienneté	10 755,90	Soignante	Kinésithérapeute	T	a	261	1 673,01
- après 18 ans d'ancienneté	11 401,90	Soignante	Kinésithérapeute	T	a	297	1 903,77
Rééducateur en psychomotricité diplômé	10 432,90	Soignante	Psychomotricien	T	a	246	1 576,86
- après 6 ans d'ancienneté	10 755,90	Soignante	Psychomotricien	T	a	261	1 673,01
- après 18 ans d'ancienneté	11 401,90	Soignante	Psychomotricien	T	a	297	1 903,77
Ergothérapeute diplômé	10 432,90	Soignante	Ergothérapeute	T	a	246	1 576,86
- après 6 ans d'ancienneté	10 775,90	Soignante	Ergothérapeute	T	a	261	1 673,01
- après 18 ans d'ancienneté	11 401,90	Soignante	Ergothérapeute	T	a	297	1 903,77
Orthophoniste diplômé	10 432,90	Soignante	Orthophoniste	T	a	246	1 576,86
- après 6 ans d'ancienneté	10 755,90	Soignante	Orthophoniste	T	a	261	1 673,01
- après 18 ans d'ancienneté	11 401,90	Soignante	Orthophoniste	T	a	297	1 903,77

V. - Cadres

GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition SNESERP

En vigueur étendu

SNESERP		CCU					
Désignation des emplois	**Salaire SNESERP (Coef. × valeur du point)**	**Filière**	**Emploi**	**Niveau**	**Groupe**	**Coefficient**	**Salaire**
Chef de cuisine ayant plus de 15 personnes sous ses ordres	10 368,30		Chef de cuisine	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Psychologue (diplôme d'université)	10 594,40		Psychologue	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39

Surveillante générale d'établissement de plus de 50 lits ayant sous ses ordres plusieurs agents de maîtrise n°s 95, 96, 101, 104, 105,106	12 431,10		Chef de service	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
- après 20 ans d'ancienneté	12 818,70		Chef de service				
Surveillante diplômée de l'école des cadres d'infirmières	12 431,70		IDE cadre	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
- après 20 ans d'ancienneté	12 818,70		IDE cadre				
Secrétaire générale de direction des grands établissements à partir de 200 lits jusqu'à 500 lits	10 982,00		Attaché de direction	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef comptable : établit sous les directives d'un chef de comptabilité générale la comptabilité de l'établissement. Il a sous ses ordres un ou plusieurs comptables. Peut avoir une délégation de signature pour les paiements. Sa fonction n'exige pas de connaissances approfondies en droit ou en matière fiscale et il n'assume pas la responsabilité des bilans qu'il est cependant appelé à établir	11 143,50		Chef comptable	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef de réception à partir de 200 lits	10 206,80		Chef de service	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef du personnel (ou surveillant général faisant fonction de chef du personnel) dans les grands établissements à partir de 200 lits	11 628,00		Chef du personnel	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Educateur-chef (établissement de rééducation pour enfants)	12 370,90		Educateur cadre	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef de service entretien ayant au moins 12 personnes sous ses ordres	11 821,80		Chef des services techniques	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef de comptabilité générale	12 597,00		Chef comptable	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Sous-économe : agent qui, dans un établissement de plus de 100 lits, seconde le gestionnaire, le directeur administratif, est appelé à le remplacer	12 597,00		Gestionnaire économe	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Masseur-kinésithérapeute chef de groupe	13 739,90		Kinésithérapeute cadre	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
- après 6 ans d'ancienneté	14 062,90		Kinésithérapeute cadre	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Secrétaire générale de direction des grands établissements au-dessus de 500 lits	16 666,80		Attaché de direction	C	a	380/424	15 967,60/ 17 816,48
Gestionnaire économe dirigeant administrativement un établissement sous l'autorité d'un directeur ou directeur de centre d'aide pour le travail			Gestionnaire économe				
- 1 à 50 lits	15 051,80		Gestionnaire économe	C	a	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
- 51 à 100 lits	17 474,30		Gestionnaire économe	C	b		mini 2 435,80 maxi 2 717,84
- 101 à 200 lits	19 896,80		Gestionnaire économe	C	c	425/524	mini 2 724,25 maxi 3 358,84
- 201 à 300 lits : 2 points supplémentaires par lit			Gestionnaire économe				
- 301 à 500 lits : 1 point supplémentaire par lit			Gestionnaire économe				
Directeur assurant la responsabilité de l'établissement qu'il dirige (responsabilité civile, financière, etc.)							
- 1 à 10 lits	10 206,80	CC					
- 11 à 20 lits	11 821,80	CC					
- 21 à 30 lits	13 436,80	Cadre sup.					
- 31 à 50 lits	16 666,80	Cadre sup					
- 51 à 75 lits	21 511,80	Cadre dirigeant					

- 76 à 100 lits	24 741,80	Cadre dirigeant					
- 101 à 200 lits	27 971,80	Cadre dirigeant					
- 201 à 300 lits : 2 points supplémentaires par lit		Cadre dirigeant					
- 301 à 500 lits : 1 point supplémentaire par lit		Cadre dirigeant					

Avis n° 1 du 29 octobre 2002 relatif à de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Avis de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.

En vigueur non étendu

Les membres de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, réunis dans les conditions de l'article 5 de la convention du 18 avril 2002, ont émis les avis suivants sur les articles ci-dessous :

TITRE Ier : Dispositions générales

Article 2

Champ d'application

Les parties considèrent que les établissements adhérents à un syndicat patronal lui-même adhérent à la FHP doivent appliquer la convention collective du 18 avril 2002, si leur activité rentre dans le champ d'application.

Article 3.1

Durée. - Date d'effet. - Dépôt. - Extension

La date d'application de la convention est-elle liée au respect de la procédure, notamment à la consultation des représentants du personnel, pour les modalités d'application de la durée du préavis en cas de démission.

Les parties considèrent que la date d'application de la convention est le 1er mai 2002 pour l'ensemble des dispositions ; même si certaines d'entre elles, conformément à l'article 92.2.1, nécessitent soit une concertation, soit une consultation des représentants du personnel.

TITRE V : Durée et aménagement du temps de travail

Article 53.1.2

Travailleur de nuit

La définition du travailleur de nuit au sens de l'article 53.1.2 comporte deux situations :

- d'une part, est travailleur de nuit le salarié qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail durant la période de 21 heures à 6 heures ;

- d'autre part, est travailleur de nuit celui qui, au cours d'une période mensuelle, accomplit au moins 24 heures de travail effectif dans la période de 21 heures à 6 heures. Selon cette deuxième définition, la période d'appréciation est mensuelle.

Les contreparties au statut de travailleur de nuit sont dues pour autant que le salarié concerné remplisse l'une des conditions ci-dessus.

TITRE VI : Congés

Article 59.3

Autres jours fériés

Les parties interprètent le a de l'article 59.3 de la manière suivante :

En cas de travail un jour férié, si le service le permet, le jour férié est récupéré en repos, à défaut, il sera rémunéré.

TITRE VII : Rémunérations

Article 75.1

Régularisation mensuelle

Les parties considèrent que les primes individuelles prévues contractuellement peuvent effectivement rentrer dans la comparaison avec la rémunération mensuelle conventionnelle et, le cas échéant, annuelle.

Toutefois, elles rappellent aux établissements que la volonté commune des partenaires sociaux est d'avoir un salaire de base qui soit égal à la rémunération mensuelle conventionnelle, afin d'essayer d'effectuer une remise en ordre des rémunérations.

Les parties rappellent également que la structure juridique de la rémunération ne peut pas être modifiée unilatéralement par l'employeur. En effet, cette réintégration nécessite de respecter certaines procédures, lesquelles dépendent de la source juridique de la prime à intégrer :

- pour une prime mise en place par un usage, une décision unilatérale ou un accord atypique, il sera nécessaire soit de procéder à la dénonciation de l'usage, soit de prévoir la réintégration de cette prime par accord d'entreprise ;

- pour une prime prévue par le contrat de travail, un avenant au contrat sera nécessaire ;

- pour une prime prévue par un accord d'entreprise, il faudra renégocier l'accord pour en permettre la révision.

Le principe défini par l'article 92.2.2 doit être respecté :

" La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pourra entraîner, en aucun cas, une diminution des rémunérations mensuelles et/ou annuelles effectives. "

Article 82.4

Non-cumul

Interprétation du " pourront " contenu dans l'article 82.4

Les parties considèrent que le " pourront " est lié à l'événement qui donne naissance au droit. Le conditionnel utilisé ne vise pas le cumul mais les circonstances. Cette coïncidence engendre une obligation de cumuler les primes de dimanche et de jours fériés lorsqu'un jour férié tombe un dimanche.

TITRE XII : Dispositions spécifiques aux cadres

Article 95

Déroulement de carrière professionnelle

Reclassement des cadres A ayant plus de 12 ans d'ancienneté en qualité de cadre

Les parties entérinent par un exemple le mode de calcul suivant pour le reclassement en cadre B :

Exemple : salarié avec 20 ans d'ancienneté et 15 ans dans la fonction de cadre. Il sera reclassé en cadre B avec 3 ans (15-12).

Reclassement des cadres A n'ayant pas 12 ans d'ancienneté en qualité de cadre

Exemple : salarié avec 20 ans d'ancienneté, dont 3 ans en qualité de cadre. Il sera reclassé en cadre A avec 20 ans d'ancienneté.

ANNEXE I : Protocole de transposition

Article 2

Traitement de l'ancienneté

Application de l'ancienneté pour la transposition du personnel en place au 30 avril 2002

Les parties considèrent que l'on additionne l'ancienneté reprise au jour de l'embauche et l'ancienneté acquise dans l'établissement quel que soit le type de contrat (CDD, CDI, contrat d'intérimaire), et que l'on applique cette ancienneté à l'emploi occupé au jour de la date d'effet de la convention.

Exemple : salariée ayant exercé les fonctions d'ASQ pendant 14 ans et IDE depuis 4 ans. Au moment de la transposition, elle sera reclassée IDE avec 18 ans.

TITRE II : Concordance des emplois

Article 3

Principes

Question du positionnement automatique de certains emplois, notamment infirmiers, au niveau T B

Les parties interprètent la convention comme permettant à l'établissement de promouvoir ces salariés au groupe B dans les conditions prévues à l'article 90.6, notamment après l'entretien individuel.

Indépendamment du caractère obligatoire des entretiens individuels pour le passage du groupe A au groupe B, les parties recommandent de procéder à des entretiens individuels pour évaluer notamment les besoins de formation, et apprécier les promotions telles que définies par les articles 90.5.3 et 90.5.4 de la convention et, éventuellement, prévoir le passage du groupe A au groupe B.

TITRE III : Rémunération, indemnités et primes

Article 4

Indemnité différentielle

Modalités d'intégration de l'indemnité différentielle dans le salaire de base

Les parties rappellent que l'indemnité différentielle d'emploi prévue à l'article 4 du protocole de transposition ne se conçoit que lorsque le nouveau salaire conventionnnel de base mensuel est inférieur à l'ancien salaire conventionnel de base mensuel (elle concerne notamment les ex-établissements RF FIEHP, la convention SNESERP).

Le terme " imputer " signifie, au sens voulu par les partenaires sociaux, " venir en déduction de ".

Exemple :

Les parties considèrent qu'à chaque augmentation de la valeur du point, la moitié de l'augmentation totale viendra en déduction de l'indemnité différentielle.

Si l'ancien salaire conventionnel est de 1 100 Euros, le nouveau salaire conventionnel de 1 000 €, l'indemnité différentielle sera donc de 100 €.

En cas d'augmentation de la valeur du point, par exemple, le nouveau salaire conventionnel passerait à 1 050 €. La moitié de ces 50 € s'imputeront sur le montant de l'IDEC. L'IDEC serait alors de 100 - (50/2) = 75 €.

CONCILIATION

Un ouvrier d'entretien mettant en oeuvre un CAP dans le cadre de son emploi doit être classé en position EQ A.

Fait à Paris, le 29 octobre 2002.

Avis n° 02-2002 du 28 novembre 2002 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Avis de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.

En vigueur non étendu

Les membres de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, réunis dans les conditions de l'article 5 de la convention du 18 avril 2002, ont émis les avis ci-dessous :

Article 62

Congé de maternité

Maintien du salaire net (1er alinéa)

Les parties considèrent que si la rémunération est également composée d'éléments variables (prime de nuit, dimanche, etc.), ces éléments doivent être pris en compte soit selon la planification habituelle de l'horaire de travail du salarié, soit si une telle planification n'existe pas avec régularité, selon la moyenne constatée sur les 12 derniers mois, ou sur la période d'emploi si celle-ci est inférieure.

Réduction de la durée journalière de travail (2e alinéa)

Les parties indiquent que la réduction de la durée quotidienne de travail bénéficie aux salariés sans condition d'ancienneté.

Article 91

Grille de classification des emplois par fonctions

Pour l'application des grilles de classification, les parties considèrent que ce qui est déterminant c'est l'emploi occupé par le salarié, que le diplôme n'est qu'une condition nécessaire mais pas suffisante et que la classification doit donc s'opérer en stricte conformité avec les classifications des emplois telle que définie par la convention collective. Cette interprétation ne vaut pour autant que la classification attribuée corresponde à l'emploi réellement occupé.

Par exemple, une salariée ayant un diplôme de niveau I de l'éducation nationale (bac + 5) pourra être classée standardiste-réceptionniste (E b) dans la convention collective si elle ne met pas en oeuvre son diplôme dans le cadre de son emploi réellement occupé.

Inversement, un salarié n'ayant pas le diplôme requis par la grille de classification pourra bénéficier du poste correspondant à l'emploi réellement occupé dans les conditions d'expérience définies par les grilles de classification. Ce principe ne s'applique pas aux emplois nécessitant une condition obligatoire de diplôme (professions réglementées).

PROTOCOLE DE TRANSPOSITION

Article 2

Traitement de l'ancienneté

Les parties entendent rappeler que chaque salarié dispose de la possibilité de contester les modalités d'application des règles d'ancienneté, si celles-ci n'ont pas été correctement appliquées, sans que cette contestation ne soit enfermée dans un délai particulier.

Article 4

Indemnité différentielle

Les parties considèrent que les règles d'évolution de l'indemnité différentielle doivent s'apprécier de manière restrictive. Ainsi, elles conviennent que l'évolution de la rémunération conventionnelle résultant de la progression de l'ancienneté ne pourra pas venir en déduction (s'imputer) sur l'indemnité différentielle.

Article 5

Indemnités et primes conventionnelles

Du fait de l'intégration dans le nouveau salaire conventionnel de certaines primes prévues par des conventions collectives nationales, accords collectifs nationaux et recommandations, les parties rappellent que, lorsqu'il s'agit de comparer le nouveau salaire conventionnel avec l'ancien salaire conventionnel pour déterminer si une indemnité différentielle doit être créée, il convient de rajouter ces primes à l'ancien salaire de base conventionnel (prime Veil, bonification indiciaire, etc.).

Article 6

Modalités d'intégration de l'indemnité différentielle dans le salaire de base

L'exemple donné par l'article 4 de l'avis de la commission nationale d'interprétation du 29 octobre 2002 est complété par un dernier alinéa :

" Exemple : les parties considèrent qu'à chaque augmentation de la valeur du point, la moitié de l'augmentation totale viendra en déduction de l'indemnité différentielle.

Si l'ancien salaire conventionnel est de 1 100 Euros, le nouveau salaire conventionnel de 1 000 Euros, l'indemnité différentielle sera donc de 100 Euros.

En cas d'augmentation de la valeur du point, par exemple le nouveau salaire conventionnel passerait à 1 050 Euros. La moitié de ces 50 Euros s'imputeront sur le montant de l'IDEC.

L'IDEC serait alors de 100 - (50/2) = 75 Euros.

Le nouveau salaire total serait alors de 1 125 Euros. "

Fait à Paris, le 28 novembre 2002.

Le présent avis a valeur d'avenant (Avis n° 6 du 18 octobre 2004).

Avenant du 10 décembre 2002 « Annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées »

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA), 164, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris, et 40, promenade du Grand-Large, 13008 Marseille,
Organisations de salariés	La fédération santé et sociaux CFTC ; La fédération des services de santé et des services sociaux CFDT ; La fédération des services publics et de santé FO,
Organisations adhérentes	La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 6 avril 2004 (BO CC 2004-18).

1. Champ d'application

En vigueur étendu

1. Champ d'application

La présente annexe est spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées (NAF 853 D).

Elle entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant sa signature.

Les dispositions de la convention collective sont applicables aux entreprises relevant du secteur médico-social privé à statut commercial, le 1er jour du mois suivant la signature de la présente annexe, à l'exclusion des articles suivants :

- articles 5.1, 5.3, 5.5 « Commission nationale de conciliation et d'interprétation » ;

- article 52 « Repos hebdomadaire » ;

- article 53.3 « Travail de nuit. - Contreparties » ;

- article 59.3 « Autres jours fériés » ;

- article 61 « Congé pour enfants malades » ;

- articles 73, 74 et 82.2 du titre VII « Rémunérations » ;

- articles 84.1, 84.3, 85.1, 85.2 et 85.3 du titre VIII « Prévoyance » ;

- titre XI « Classifications » ;

- articles 94, 95, 96, 97 et 101 du titre XII ' Dispositions spécifiques aux cadres » ;

- classification des emplois.

Pour les articles susvisés, sont applicables les dispositions ci-après définies.

2. Dispositions

Article 5. - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

En vigueur étendu

Article 5.1 bis

Composition

La commission nationale de conciliation et d'interprétation est constituée, selon l'ordre du jour :

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés signataires ou adhérentes de la convention collective unique du 18 avril 2002 et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires ou adhérentes du texte conventionnel précité,

ou

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés signataires ou adhérentes de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires ou adhérentes du texte précité.

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

Leur mandat est d'une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction.

Article 5.3 bis

Procès-verbal

La commission établit à l'issue de chaque réunion un procès-verbal des délibérations, approuvé par les représentants des organisations syndicales des salariés et employeurs signataires ou adhérentes de la convention collective du 18 avril 2002 ou de la présente annexe, selon l'ordre du jour, des parties et précisant la nature de la délibération, conciliation ou interprétation.

Article 5.5 bis

Siège. - Présidence. - Secrétariat

Le lieu de réunion et de secrétariat de la commission nationale d'interprétation et de conciliation est fixé au 81, rue de Monceau, 75008 Paris, lorsqu'il s'agit de dossiers relatifs à la convention collective du 18 avril 2002.

Le lieu de réunion et de secrétariat de la commission nationale d'interprétation et de conciliation est fixé au 164, boulevard de Montparnasse, lorsqu'il s'agit de dossiers relatifs à la présente annexe.

Les services des organisations syndicales employeurs assureront les tâches administratives de secrétariat, l'enregistrement et la tenue des livres de délibération de la commission, sous la responsabilité d'un président et d'un secrétaire.

La présidence et le secrétariat dont la durée est fixée à 1 an seront assurés alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié, le président et le secrétaire n'appartenant pas au même collège.

Repos hebdomadaire

Article 52 bis

En vigueur étendu

Le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 35 heures consécutives, repos quotidien compris.

Il devra être donné prioritairement le dimanche, à l'exception des salariés affectés à un cycle de travail au sein duquel le repos hebdomadaire est donné :

- par roulement, dans la limite minimale d'un contingent annuel de 30 % de dimanches non travaillés et au moins un dimanche par mois ;

- soit par roulement, 50 % des repos hebdomadaires devant être donnés un dimanche au cours du cycle.

L'organisation du travail mise en place permettra l'octroi de : (1)

- 4 jours de repos sur 2 semaines, dont 2 consécutifs ;

- 1 dimanche garanti toutes les 2 semaines.

Cette dernière disposition ne remet pas en cause les modalités d'organisation existantes concernant les dispositions pour les jours de repos et les dimanches qui seraient plus favorables aux salariés.

En raison d'organisations spécifiques motivées par les besoins du service, par dérogation l'organisation du travail garantira un dimanche de repos toutes les 3 semaines. (1)

Cet article ne s'applique pas aux salariés volontaires qui sont exclusivement recrutés pour travailler le week-end.

(1) Alinéas étendus sous réserve de l' application des dispositions de l'article L. 3132-1 du code du travail.

(Arrêté du 27 décembre 2016 article 1 JORF 3 janvier 2017).

2. Dispositions

En vigueur étendu

Article 53.3 bis

Contreparties

Indépendamment de l'indemnité de sujétion pour travail de nuit, telle que définie par l'article 82.1 de la convention collective, il sera accordé, lorsque le travailleur de nuit au sens de l'article 53.1.2 a au moins accompli 3 heures de travail de nuit, par heure, un temps de repos équivalant à 1,5 % de chacune de ces heures réalisées entre 21 heures et 6 heures dès la date d'application de l'annexe (2).

Ce temps de repos en compensation, assimilé à du temps de travail effectif, sera comptabilisé sur le bulletin de salaire et pourra être pris par journée ou nuit lorsque le repos acquis représentera une journée correspondant à la durée quotidienne de travail de l'intéressé. Dans cette hypothèse, le salarié en fera la demande moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrés, en précisant la date et la durée du repos souhaité. Sauf nécessité du service, le repos sera accordé à la date souhaitée par le salarié. En tout état de cause, ce repos devra être pris dans un délai de 12 mois.

Le temps de repos compensateur prévu au premier alinéa sera porté à :

- 2 % au 1er juillet 2003 ;

- 2,5 % au 1er janvier 2004.

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail qui prévoit l'octroi d'une contrepartie au titre des périodes de nuit sans condition supplémentaire quant à la durée du poste de nuit (arrêté du 29 octobre 2003, art. 1er).

Travail de nuit

En vigueur non étendu

Article 53.3 bis

Contreparties

Indépendamment de l'indemnité de sujétion pour travail de nuit, telle que définie par l'article 82.1 de la convention collective, il sera accordé, lorsque le travailleur de nuit au sens de l'article 53.1.2 a au moins accompli 3 heures de travail de nuit, par heure, un temps de repos équivalant à 2,5 % de chacune de ces heures réalisées entre 21 heures et 6 heures.

Ce temps de repos en compensation, assimilé à du temps de travail effectif, sera comptabilisé sur le bulletin de salaire et pourra être pris par journée ou nuit lorsque le repos acquis représentera une journée correspondant à la durée quotidienne de travail de l'intéressé. Dans cette hypothèse, le salarié en fera la demande moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrés, en précisant la date et la durée du repos souhaité. Sauf nécessité du service, le repos sera accordé à la date souhaitée par le salarié. En tout état de cause, ce repos devra être pris dans un délai de 12 mois.

Travail de nuit. Conditions de travail

En vigueur étendu

Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés les locaux et mobiliers nécessaires (relax ergonomique, par exemple) permettant d'organiser les temps d'activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisantes. Chaque établissement devra apporter une attention particulière au respect du temps de pause tel qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du code du travail.

Pour le salarié assurant pendant cette pause la continuité de service sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, le temps de pause sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

En outre, les établissements étudieront, en liaison avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, les horaires les mieux adaptés pour tenir compte

des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans la détermination des horaires individuels et dans le cadre des demandes de transformation de l'horaire, l'employeur donnera la priorité à un des salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales.

Enfin, dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 4612-16 du code du travail et soumis au CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

NOTE : Le présent article s'appliquera aux établissements adhérents du SYNERPA à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Le présent article s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel pour les autres établissements.

1er Mai et autres jours fériés

En vigueur étendu

Pour le 1er Mai, s'il coïncide avec un jour non travaillé, quelle qu'en soit la nature, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de repos supplémentaire déterminée selon les modalités suivantes : la journée de repos prise en compensation sera déterminée dans le mois selon les modalités de récupération des autres journées de compensation et correspondra à 7 heures pour les salariés à temps complet. La durée du repos sera calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Toutefois, ce temps de repos pourra, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqué en une ou plusieurs fois au cours de l'année, ou rémunéré sur la base de 1 / 24 du salaire mensuel brut.

En outre, la prise de ce repos de compensation sur un autre jour férié ne pourra pas être considérée comme faisant partie des 4 jours fériés chômés garantis.

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

En tout état de cause, l'horaire de travail sera organisé de manière à garantir le chômage d'au moins 4 jours fériés en sus du 1er Mai sans perte de rémunération.

Si le jour férié est travaillé par le salarié, celui-ci bénéficiera soit d'un temps de repos correspondant au nombre d'heures travaillées, soit de l'indemnité correspondante au nombre d'heures travaillées.

Conformément à l'article 82.4 de la CCU, les indemnités pour travail les dimanches et les jours fériés se cumuleront lorsqu'un dimanche férié sera travaillé.

2. Dispositions

Article 61-Bis

En vigueur étendu

Tout salarié ayant un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans bénéficiera pour ceux-ci, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, d'un congé de 8 jours ouvrables par année civile par salarié ou pour l'ensemble du couple, dont le premier jour est rémunéré comme temps de travail, dès la date d'application de l'annexe.

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

La durée du congé sera portée à :

- 10 jours ouvrables au 1er juillet 2003, dont les 2 premiers rémunérés comme temps de travail ;

- 12 jours ouvrables au 1er janvier 2004, dont les 3 premiers rémunérés comme temps de travail.

Cette disposition ne remettant pas en cause les dispositions existantes lorsqu'elles sont plus favorables aux salariés.

Congé pour enfants malades

Article 61-Bis

En vigueur non étendu

Tout salarié ayant un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans bénéficiera pour ceux-ci, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, d'un congé de 12 jours ouvrables par année civile et par salarié, dont les 3 premiers jours sont rémunérés comme temps de travail.

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

Cette disposition ne remettant pas en cause les dispositions existantes lorsqu'elles sont plus favorables aux salariés.

Titre VII. Rémunérations

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Evolution de la valeur du point

En vigueur étendu

Chaque année, une négociation s'engage entre les organisations représentatives au plan national des syndicats de salariés et d'employeurs des établissements accueillant des personnes âgées pour définir la valeur du point conventionnelle applicable à ce secteur.

Rémunération annuelle garantie

Article 74-Bis

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 74 et de l'article 75.2 ne s'appliquent pas aux établissements accueillant des personnes âgées.

En vigueur étendu

Article 82 bis

Indemnités pour sujétions spéciales

Article 82.2 bis

Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés

Les salariés qui assurent un travail effectif un dimanche ou un jour férié percevront une indemnité égale à 0,25 point calculée sur la valeur du point applicable au secteur par heure ou fraction d'heure, dès la date d'application de l'annexe.

Cette indemnité sera portée à :

- 0,30 point par heure ou fraction d'heure au 1er juillet 2003 ;

- 0,40 point par heure ou fraction d'heure au 1er janvier 2004.

En vigueur non étendu

Article 82 bis

Indemnités pour sujétions spéciales

Article 82.2 bis

Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés

Les salariés qui assurent un travail effectif un dimanche ou un jour férié percevront une indemnité égale à 0,40 point calculée sur la valeur du point applicable au secteur par heure ou fraction d'heure.

Titre VIII. - Prévoyance

Incapacité temporaire totale de travail - Maladie de longue durée

En vigueur étendu

Chaque arrêt de travail sera indemnisé à l'issue du délai de carence, ci-après précisé, pour les salariés non cadres, sans délai de carence pour les cadres en cas de maladie, et immédiatement pour l'ensemble des salariés, en cas de maladie professionnelle, accident du travail ou de trajet.

Le délai de carence appliqué en cas d'incapacité temporaire totale de travail résultant de maladie ou d'accident non professionnel, dûment constaté par certificat médical, est de 3 jours calendaires pour le personnel non cadre, cette disposition ne remettant pas en cause les dispositions existantes lorsqu'elles sont plus favorables.

Il sera réduit progressivement pour être porté à 3 jours calendaires selon le calendrier suivant :

- 5 jours du 1er janvier 2004 ;

- 3 jours à compter du 1er janvier 2005.

En cas d'arrêt de travail, les salariés non cadres et cadres percevront :

- pendant 90 jours consécutifs ou non par année civile : 100 % de la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé pendant la période d'incapacité de travail ;

- au-delà de 90 jours, maintien en net de 80 % de la rémunération brute sur la base de la moyenne des rémunérations des 6 derniers mois précédant la période indemnisée, et ce durant l'incapacité temporaire indemnisée par la sécurité sociale.

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

En tout état de cause, les garanties susvisées ne doivent pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Des indemnités journalières complémentaires sont versées au bénéficiaire tant qu'il est indemnisé par la sécurité sociale.

Les établissements s'engagent à examiner lors de la négociation annuelle obligatoire les possibilités de mise en place de la subrogation.

Décès. - Rente d'éducation

En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) entraînant la reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie, l'organisme de prévoyance versera aux ayants droit (ou à l'assuré lui-même en cas d'IAD) :

- un capital fixé à 170 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation de famille de l'assuré ;

- en cas de décès accidentel, le capital décès versé aux ayants droit est doublé ;

- en cas de décès concomitant ou postérieur du conjoint du salarié décédé, un capital décès égal à celui versé au décès du salarié est versé, si le conjoint avait encore des enfants à charge ;

- une rente éducation, pour chaque enfant à charge, égale à :

- enfant de moins de 12 ans : 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant ;

- enfants de 12 à 16 ans : 15 % du salaire annuel brut référence par enfant ;

- enfant de 16 à 25 ans : 20 % du salaire annuel brut de référence par enfant (si étudiant, apprenti ou titulaire d'un contrat de qualification).

Cette rente sera versée jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 25 ans si l'enfant poursuit des études ou est en apprentissage ou titulaire d'un contrat de qualification.

Par enfant à charge, on entend les enfants du participant ou de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

Par assimilation, sont également considérés à charge les enfants recueillis, c'est-à-dire de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

En cas de décès postérieur à celui du participant de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, le montant de chaque rente éducation versée est doublé.

Si, au moment du décès, le participant n'avait pas d'enfant à charge au sens précédemment décrit, il est versé à son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, une rente viagère temporaire versée jusqu'au 55e anniversaire, égale à 10 % du salaire de référence.

Le salaire de référence à prendre en considération, pour la détermination des garanties ci-dessus, sera le salaire brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail, revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point du secteur entre la date d'arrêt de travail et la date du décès ou de l'IAD.

Le paiement au titre de l'invalidité absolue et définitive du capital décès met fin à la garantie.

Organisme gestionnaire

En vigueur étendu

Les parties à la présente convention entendront recommander pour la couverture des garanties de prévoyance telles que définies au présent titre ou des organismes suivants :

- Prémalliance ;

- Vauban ;

- UNPMF (Union nationale pour la prévoyance de la mutualité française) ;

- OCIRP pour la rente éducation et la rente de conjoint qui seront mises en oeuvre par les organismes précités.

Si un taux supérieur était pratiqué par un autre organisme, ce supplément de taux serait intégralement à la charge de l'employeur.

En vigueur étendu

Les cotisations aux régimes de prévoyance prévues au présent titre sont réparties globalement à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sans que la cotisation salariale ne puisse dépasser :
- 0,824 % sur la tranche A et la tranche B, pour un total de cotisations de 2,06 % sur la tranche A et la tranche B de la date d'application de l'annexe au 31 décembre 2003 ;

- 0,864 % sur la tranche A et la tranche B, pour un total de cotisations de 2,16 % sur la tranche A et la tranche B du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004 ;

- 0,912 % sur la tranche A et la tranche B, pour un total de cotisations de 2,28 % sur la tranche A et la tranche B à compter du 1er janvier 2005,

dont 0,15 % sur les tranches A et B pour la rente éducation et la rente de conjoint.

Cotisations non cadres

En vigueur non étendu

Les cotisations aux régimes de prévoyance prévues au présent titre sont réparties globalement à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sans que la cotisation salariale ne puisse dépasser 0,912 % sur la tranche A et la tranche B pour un total de cotisations de 2,28 % sur la tranche A et la tranche B, dont 0,15 % sur les tranches A et B pour la rente éducation et la rente de conjoint.

Cotisations cadres

En vigueur étendu

Les cotisations aux régimes de prévoyance prévues au présent titre sont réparties globalement à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sans que la cotisation salariale ne puisse dépasser 1,104 % sur la tranche A et 1,96 % sur la tranche B, pour un total de cotisations de 2,76 % sur la tranche A et 4,90 % sur la tranche B, dont 0,15 % sur les tranches A et B pour la rente éducation et la rente de conjoint.

La répartition des cotisations des cadres devra respecter, en ce qui concerne la tranche A des salaires, les dispositions de la convention collective du 14 mars 1947.

Titre XI bis. - Classifications

Principes

En vigueur étendu

Le nouveau système de classification se substitue aux anciennes classifications des conventions collectives énumérées à l'article 4

« Conventions antérieures ».

Il adopte une méthode de classement se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé.

Un protocole de transposition définira la méthode à retenir pour l'attribution des coefficients résultant de la nouvelle grille de classification aux salariés relevant d'entreprises appliquant l'une des conventions collectives nationales du secteur visée à l'article 4.

Les filières professionnelles

En vigueur étendu

Trois filières de personnel doivent être identifiées pour prendre en compte la spécificité des établissements hébergeant des personnes âgées dépendantes.

Ces établissements sociaux et médico-sociaux assurent essentiellement et prioritairement une mission d'hébergement des personnes âgées.

Ils sont amenés à développer une mission de soins qui varie en fonction de l'état de dépendance et des soins que requiert la personne accueillie.

Ces missions nécessitent des personnels et des compétences spécifiques.

Pour assurer ces missions, trois filières sont créées :

- administrative et des services techniques ;

- concourant à l'hébergement et à la vie sociale ;

- soins.

1. Filière du personnel administratif et des services techniques

Cette filière rassemble les personnes qui organisent et participent à la réalisation des prestations d'administration générale et de fonctionnement de l'établissement.

Dans le cadre de leurs fonctions, ces personnes doivent être formées à la spécificité du secteur, en participant et organisant mieux l'encadrement et le bon déroulement de la vie des résidents.

2. Filière personnel de soins

Cette filière répond à l'intervention croissante d'équipes de soins au sein des établissements accueillant des personnes âgées et à la coordination qui doit en résulter.

Elle regroupe donc les personnels médicaux et paramédicaux participant à la prise en charge des affections somatiques et psychiques des personnes hébergées et à leur coordination.

3. Filière personnel concourant à l'hébergement et à la vie sociale

Cette filière regroupe les personnels participant à la réalisation des prestations d'accueil hôtelier, d'animation de la vie sociale, d'aide et de surveillance nécessaire à l'accomplissement des actes essentiels de la vie.

L'importance et la nature de leur mission varient en fonction du degré de dépendance des personnes hébergées et de la prise en charge qui doit en résulter.

Les positions

En vigueur étendu

Les emplois sont répartis au sein de trois positions professionnelles :

- position I ' Employés ' ;

- position II ' Techniciens, agents de maîtrise ' ;

- position III ' Cadres '.

En vigueur étendu

1. Critères

Chaque position comprend trois niveaux.

Le niveau (nature de la qualification) repose sur quatre critères déterminants et communs à l'ensemble du personnel et un critère spécifique au personnel du secteur :

- la formation initiale ou continue dans le métier ou l'expérience professionnelle requise par le poste et acquise par la personne, l'expérience professionnelle acquise en EHPAD ou auprès de personnes âgées qui confirme l'aptitude à l'accompagnement et à la prise en charge des personnes âgées : ce critère est essentiel pour le secteur et a pour objet de mesurer l'aptitude du salarié dans l'accompagnement, l'écoute et les contacts avec la personne âgée, la communication avec les familles et les relations avec les différents intervenants concourant à la prise en charge de la personne âgée dans l'établissement ;

- le type d'activité, pouvant être défini comme :

- l'objet du travail ;

- son contenu ;

- l'étendue des compétences, la complexité et/ou la difficulté du travail à accomplir ;

- le degré d'autonomie : le degré d'indépendance et le degré d'initiative laissés au titulaire du poste dans l'exercice de sa fonction ;

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

2. Tutorat

La valorisation du tutorat s'entend par une formation spécifique minimale de 40 heures.

Reprise d'ancienneté

En vigueur étendu

Lors du recrutement, pour la détermination du salaire minimum conventionnel, l'ancienneté acquise antérieurement sera prise en compte de la manière suivante :

90.4.1 bis. Pour l'ensemble du personnel (à l'exception de ceux visés à l'article 90.4.2 bis)

Lorsqu'un salarié sera nouvellement recruté, il conservera 50 % de l'ancienneté qu'il aura acquise dans les emplois occupés dans les établissements d'hospitalisation ou accueillant des personnes âgées, privés (dont PSPH) ou publics.

90.4.2 bis. Pour les personnels soignants ci-après

L'ancienneté effectivement acquise dans l'emploi en qualité d'infirmier(ère), aide-soignant(e) diplômé(e), aide médico-psychologique, au sein d'autres établissements d'hospitalisation ou accueillant des personnes âgées, privés (dont PSPH) ou publics, antérieurement à leur recrutement, ou dans le cadre d'une activité libérale, est reprise à 100 %. Cette reprise d'ancienneté est exclusive de toute reprise d'ancienneté au titre d'un autre emploi.

Grille de classifications des emplois

En vigueur étendu

Filière hébergement et vie sociale

Niveau employé

Article 91.1.1.1 bis, niveau I : emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Le coefficient 203 devient le coefficient 208.

L'employé pourra accéder au niveau employé qualifié après avoir mené à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé qualifié

Article 91.1.1.1 bis, niveau II : emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier ou une expérience développée dans des établissements accueillant des personnes âgées, et impliquant le respect de directives précises.

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

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 205 devient le coefficient 211.

Le coefficient intermédiaire 206 devient le coefficient intermédiaire 213 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- soit les compétences développées dans un emploi repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50 % des modules d'un diplôme de niveau V de la filière soignante ;

- soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé hautement qualifié :

Article 91.1.1.1 bis, niveau III : emploi requérant soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme, soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un brevet professionnel, niveau IV éducation nationale ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle, soit la mise en œuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux I et II.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 212 devient le coefficient 214.

Le coefficient intermédiaire 216 devient le coefficient 217 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi repère acquise au sein de

l'entreprise et d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien

Article 91.1.2.1 bis, niveau I : emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité.

Le coefficient 241 est maintenu.

Le coefficient 245 est maintenu, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien hautement qualifié

Article 91.1.2.1 bis, niveau II : outre les conditions requises par le niveau précédent, le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salariés relevant du niveau employé.

Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire, ou, lorsque la personne concourt aux soins, un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'éducation nationale.

Le coefficient 267 est maintenu.

Le coefficient 271 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau agent de maîtrise

Article 91.1.2.1 bis, niveau III : outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités.

Le titulaire du poste peut être amené à exercer de façon permanente, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (relevant de la position 3), l'encadrement et l'animation d'un service administratif ou technique/hébergement et vie sociale, comprenant des salariés relevant de la position 1 et des niveaux I et II de la position 2, tant au niveau technique que du commandement.

Le coefficient 295 est maintenu.

Le coefficient 299 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Filière administrative et services techniques

Niveau employé

Article 91.1.1.1 bis, niveau I : emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Le coefficient 203 devient le coefficient 208.

L'employé pourra accéder au niveau employé qualifié après avoir mené à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé qualifié

Article 91.1.1.1 bis, niveau II : emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier ou une expérience développée dans des établissements accueillant des personnes âgées, et impliquant le respect de directives précises.

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

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 205 devient le coefficient 211.

Le coefficient 206 devient le coefficient 213, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- soit les compétences développées dans un emploi repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50 % des modules d'un diplôme de niveau IV ;

- soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé hautement qualifié

Article 91.1.1.1 bis, niveau III : emploi requérant soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme, soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un brevet

professionnel, niveau IV de l'éducation nationale ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle, soit la mise en œuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux I et II.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 212 devient le coefficient 214.

Le coefficient 216 devient le coefficient 217, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi repère acquise au sein de l'entreprise et d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures, ou d'une VAE. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien

Article 91.1.2.1 bis, niveau I : emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité.

Le coefficient 241 est maintenu.

Le coefficient 245 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien hautement qualifié

Article 91.1.2.1 bis, niveau II : outre les conditions requises par le niveau précédent, le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salarié relevant du niveau employé.

Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire, ou, lorsque la personne concourt aux soins, un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'éducation nationale.

Le coefficient 267 est maintenu.

Le coefficient 271 est maintenu et les modalités d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau agent de maîtrise

Article 91.1.2.1 bis, niveau III : outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités.

Le titulaire du poste peut être amené à exercer de façon permanente, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (relevant de la position 3), l'encadrement et l'animation d'un service administratif ou technique/hébergement et vie sociale, comprenant des salariés relevant de la position 1 et des niveaux I et II de la position 2, tant au niveau technique que du commandement.

Le coefficient 295 est maintenu.

Le coefficient 299 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Filière soins

Niveau employé qualifié :

Article 91.2.1.1 bis, niveau II : emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de directives précises.

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

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

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 220 devient le coefficient 222.

Le coefficient 224 devient le coefficient 226 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- soit les compétences développées dans un emploi repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50 % des modules d'un diplôme homologué de niveau III ;

- soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé hautement qualifié

Article 91.2.1.1 bis, niveau III : emploi requérant la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation non diplômante ou sanctionnée par un diplôme.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 233 est maintenu.

Le coefficient 237 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi repère acquise au sein de l'entreprise et d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien

Article 91.2.2.1 bis, niveau I : emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III ou IV de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité.

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

Le coefficient 279 est maintenu.

Le coefficient 283 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Afin de prendre en compte les évolutions des niveaux de diplômes, induites par l'uniformisation de certains diplômes au sein de l'Union européenne, et notamment ceux relatifs aux soins apportés à la personne, les partenaires sociaux ont souhaité, au sein du niveau technicien, différencier le technicien du technicien spécialisé.

Le technicien spécialisé est celui qui a un niveau licence ou reconnu comme tel, et qui concourt et participe aux soins médicaux et de rééducation de la personne âgée.

Le coefficient 284 est créé et attribué au technicien spécialisé.

Le coefficient intermédiaire 288 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire pour le technicien spécialisé sont : le technicien spécialisé doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien hautement qualifié :

Article 91.2.2.1 bis, niveau II : outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi exige la mise en œuvre d'une technique ou spécialité complémentaire sanctionnée par un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau II de l'éducation nationale.

L'exercice d'un tutorat est valorisé.

Le coefficient 305 devient le coefficient 306.

Le coefficient 309 devient le coefficient 310 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau agent de maîtrise :

« Article 91.2.2.1 bis, niveau III : outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé soit, sur le plan médical ou paramédical, par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités soit, sur le plan fonctionnel, par l'encadrement (de façon permanente et sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre) et l'animation d'un service comprenant des agents relevant de la position 1 et des niveaux I et II de la position 2 tant au niveau technique que du commandement.

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

Le coefficient 323 devient le coefficient 324.

Le coefficient 327 devient le coefficient 328 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Conditions de mise en place des classifications au niveau des entreprises

Article 92-Bis

En vigueur étendu

Article 92.1 bis

Classement du poste au sein des niveaux

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

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

a) Recensement des postes par filières, par positions, par niveaux ;

b) Positionnement des postes dans la grille de classification conventionnelle selon les modalités définies dans le tableau de transposition annexé à la convention collective ;

c) Validation du classement selon les modalités définies ci-après.

Article 92.2 bis

Délai et conditions de mise en place

92.2.1 bis. Information et consultation des représentants syndicaux et institutions représentatives

La nouvelle classification déterminée ci-avant devra être mise en place au sein des établissements concernés dans les 6 mois suivant la date d'effet de la présente convention selon une méthodologie déterminée après concertation avec les délégués syndicaux s'ils existent.

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

92.2.2 bis. Information individuelle

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

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai maximum de 3 mois pour faire valoir tout désaccord éventuel auprès de la direction sur son nouveau classement. Durant ce délai, il pourra demander à être reçu par la direction de l'établissement et être assisté, lors de cet entretien, par un représentant du personnel élu ou désigné ou éventuellement par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de difficulté persistante, la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 5 de la présente convention pourra être saisie.

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

Au plus tard 1 année après la date d'entrée en vigueur de ces dernières, il sera procédé, au niveau national, à un constat aux fins de vérifier les conditions dans lesquelles leur mise en place a été opérée au sein des établissements.

Titre XII. - Dispositions spécifiques aux cadres

Classification des cadres

En vigueur étendu

La classification des cadres comporte 5 catégories permettant de prendre en compte au niveau de l'établissement :

- la nature du diplôme ainsi que le niveau de formation requis par le poste et l'expérience professionnelle acquise par le salarié : le salarié mettant en oeuvre dans le cadre de sa fonction un diplôme relevant du niveau I de l'éducation nationale relève de la catégorie des cadres ;

- l'importance et la diversité des tâches ;

- le degré de responsabilité, d'autonomie et d'initiative ;

- la nature, l'importance et la structure de l'établissement.

Cadre A : coefficient de 340 à 409 [(1)].

Cette catégorie concerne les cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres autodidactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement dans la position AM. »
Cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé » : 350 à 409.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », est attribuée au salarié qui justifie d'une expérience professionnelle de 3 années et qui a débuté, en accord avec l'employeur, une formation complémentaire de niveau I ou II de l'éducation nationale, en lien avec son emploi repère.

Cadre B : coefficient de 420 à 454 [(1)].

Cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence, et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. »
L'échelle de coefficients du cadre B ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 425 et 454 est maintenue.

Cadre C : coefficient de 465 à 554 [(2)].

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

L'échelle de coefficients du cadre C ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 465 et 554, devient l'échelle de coefficients comprise entre 475 et 554.

Cadre dirigeant.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre Ier et aux chapitres préliminaires, Ier et II du titre II du livre II du code du travail.

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

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

(1) Les dispositions de l'avenant n° 17 du 4 mars 2013 concernent le niveau cadre A, B et C : la filière hébergement et vie sociale, la filière administrative et services techniques et la filière soins.
(1) Les dispositions de l'avenant n° 17 du 4 mars 2013 concernent le niveau cadre A, B : la filière hébergement et vie sociale et la filière administrative et services techniques.

Déroulement de carrière professionnelle

En vigueur étendu

(1) Afin de maintenir l'écart de rémunération entre les agents de maîtrise et les cadres A, ceux-ci accéderont à la catégorie de cadre B au bout de 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. Leur nouveau coefficient devra être au moins immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient précédemment en application de la présente convention.

Le classement du cadre nouvellement recruté dans la grille de classifications se fera par application des modalités de reprise d'ancienneté définies aux articles 90. 4 bis et suivants de la convention collective. Seule l'ancienneté acquise en qualité de cadre sera reprise.

(1) Les dispositions de l'avenant n° 14 du 18 décembre 2008 concernant le niveau cadre A : la filière hébergement et vie sociale, la filière administrative et services techniques et la filière soins.

Rémunération annuelle garantie

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 96 de la convention collective unique du 18 avril 2002 ne s'appliquent pas aux établissements accueillant des personnes âgées.

Vérification

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 96 de la convention collective unique du 18 avril 2002 ne s'appliquent pas aux établissements accueillant des personnes âgées.

Indemnités pour sujétions spéciales

En vigueur étendu

Les primes et indemnités définies par les articles 82.1, 82.2 et 82.4 de la convention collective sont également applicables aux cadres, sauf s'agissant des médecins, des cadres supérieurs et des dirigeants.

Des contreparties d'astreinte, telles que définies par les articles 82.3.1 et 82.3.2 de la convention collective seront accordées aux cadres A et B.

Toutefois, le salaire servant au calcul de ses contreparties sera celui correspondant au coefficient du cadre concerné dans la limite, du coefficient 370.

Cette disposition ne s'applique pas aux cadres dont le salaire réel annuel est au moins égal à celui auquel il pourrait prétendre sur la même période par application de son coefficient, dans la limite du coefficient 370, majoré des astreintes réalisées.

Si tel n'était pas le cas, il serait alors procédé à un complément au plus tard en fin d'année correspondant au différentiel existant entre le salaire annuel calculé sur la base du coefficient 370, majoré des astreintes réalisées et le salaire réel annuel effectivement perçu par le salarié.

Pour les autres catégories de cadres, la contrepartie liée au temps d'astreinte sera définie contractuellement.

Dispositions particulières à certaines professions de santé : médecins et pharmaciens

En vigueur étendu

L'exercice de l'activité des professions prévues au présent article se fera dans le respect des règles déontologiques inhérentes à chaque profession, et garanties par les conseils de l'ordre compétents.
Une grille spécifique s'applique pour les médecins et les pharmaciens salariés qui sont classés dans la filière soins.

Filière personnel de soins

En vigueur étendu

Personnel médical ou paramédical dispensant et coordonnant les soins en EHPAD nécessaires à la prise en charge des affections somatiques et psychiques des personnes hébergées.

QUALIFICATION	FONCTION
Employé qualifié	Aide-soignant(e) Aide-médico-psychologique (AMP)
Employé hautement qualifié	Aide-soignant(e) ou AMP avec tutorat qualifié, ambulancier
Technicien	IDE, IDE psychiatrie, Psychomotricien Ergothérapeute Diététicien(ne) Orthophoniste Préparateur(rice) en pharmacie Kinésithérapeute
Technicien hautement qualifié	IDE, IDE psychiatrie, avec tutorat qualifié
Agent de maîtrise	IDE, IDE psy, référent(e) ayant suivi une formation d'adaptation à l'animation des équipes
Cadre	Cadre infirmier Psychologue (bac + 5) Pharmacien(ne) Médecin généraliste (ou médecin coordonnateur non qualifié) Médecin spécialiste (ou médecin coordonnateur qualifié) Médecin responsable de service

Filière personnel concourant à l'hébergement et à la vie sociale

En vigueur étendu

Personnels participant à la réalisation des prestations d'accueil hôtelier, de restauration, d'animation de la vie sociale, d'aide et de surveillance nécessaires à l'accomplissement des actes essentiels de la vie.

QUALIFICATION	FONCTION
Employé	Agent de service hôtelier Animateur(trice) titulaire du BAFA
Employé qualifié	Lingère qualifiée Serveur(euse) Aide-cuisinier Agent de service titulaire du BEP sanitaire et social
Employé hautement qualifié	Cuisinier(ère) Animateur(rice) titulaire du DEFA ou du BEATEP option animation auprès des personnes âgées Educateur(trice) Employé(e) avec tutorat qualifié
Technicien	Chef d'équipe hébergement et vie sociale (maîtresse de maison ..)
Technicien hautement qualifié	Gouvernant(e) (BTH) Assistant(e) social(e) Technicien(ne) avec tutorat qualifié Responsable assurance qualité titulaire du DU
Agent de maîtrise	Chef de service hébergement et vie sociale (chef cuisinier ...) Responsable animation (avec formation d'adaptation à l'animation des équipes)
Cadre	Responsable hébergement et de la vie sociale (gestionnaire, économe ...)

Filière personnel administratif et des services techniques

En vigueur étendu

Personnels participant à la réalisation des prestations d'administration générale et de fonctionnement de l'établissement.

QUALIFICATION	FONCTION
Employé	Agent d'entretien, coursier Agent de secrétariat, d'accueil et de standard
Employé qualifié	Jardinier (CAPA ou BEPA) Agent qualifié (CAP ou BEP) (administratif, de comptabilité, d'entretien qualifié, de sécurité...)
Employé hautement qualifié	Secrétaire administrative, comptable et médicale (bac) Employé avec tutorat qualifié ou employé titulaire de plusieurs CAP
Technicien	Technicien (maintenance, informatique, paie...) Comptable, secrétaire administrative ou médicale, titulaire du BTS Chef d'équipe
Technicien hautement qualifié	Comptable expérimenté Secrétaire de direction Chargé de clientèle Responsable assurance qualité titulaire du DU Technicien avec tutorat qualifié
Agent de maîtrise	Chef de service administratif et services techniques (entretien, maintenance, administratif, comptabilité, financier, RH/paie, formation, qualité ...) Assistant, attaché de direction
Cadre	Cadre technique (personnel, comptabilité, administratif, juriste, informatique, maintenance, qualité...) Directeur correspondant à la définition du cadre B Directeur correspondant à la définition du cadre C Directeur correspondant à la définition du cadre supérieur

2. Dispositions

En vigueur étendu

Les grilles de salaires sont annexées ci-joint.

Annexe Grilles de classification des établissements accueillant des personnes âgées (NAF 853D)

En vigueur étendu

Grilles de classification applicables au 1er juin 2013

Etablissements accueillant des personnes âgées (NAF 87.10A ; 87.30A ; 88.10B) (Ex-853D)

Trois grilles de classification :

- une pour le personnel hébergement et vie sociale (FPHVS) ;

- une pour le personnel des services administratifs et techniques (FPAST) ;

- une pour le personnel soignant (FPS).

Filière hébergement et vie sociale

En vigueur étendu

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s	Agent de service hôtelier (nourri gratuitement si affecté principalement en cuisine et lorsque le repas est pris dans l'établissement)	208
		Animateur(trice)	
	Employé(e)s qualifié(e)s	Agent de service titulaire d'un titre professionnel inscrit au RNCP ou validé par la CPNE	211
		Linger(ère) qualifié(e)	
		Aide cuisinier(ère) (nourri[e] gratuitement lorsque le repas est pris dans l'établissement)	
		Serveur(euse)	
		Agent de service titulaire du BEP sanitaire et social	
		Agent titulaire du DEAVS	
		Agent de service titulaire du BEP sanitaire et social ou BEP agricole option services aux personnes	
		213*	
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Cuisinier(ère) titulaire d'un titre professionnel inscrit au RNCP ou validé par la CPNE (nourri[e] gratuitement lorsque le repas est pris dans l'établissement)	214
		Animateur(trice) titulaire du DEFA ou du BEATEP option animation auprès des personnes âgées ou du BPJEPS	
		Linger(ère) qualifié(e), titulaire du RABC	
		Employé(e) avec tutorat qualifié	
		217*	
Technicien(ne) et agent de maîtrise			

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
	Technicien(ne)s	Chef d'équipe hébergement et vie sociale (maître[sse] de maison...)	241
		245*	
	Technicien(ne)s hautement qualifié(e)s	Assistant(e) social(e)	267
		Gouvernant(e) (BTH)	
		Maître(sse) d'hôtel (BTH)	
		Coordinateur(trice) de vie sociale (CESF)	
		Responsable assurance qualité (DU)	
		Technicien(ne) avec tutorat qualifié	
		Animateur(trice) DEJEPS	
		271*	
	Agents de maîtrise	Chef de service hébergement et vie sociale (chef de cuisine...)	295
		Responsable animation (avec formation d'adaptation à l'animation des équipes)	
		299*	
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Responsable hébergement et vie sociale (gestionnaire, économe)	340 à 409
		350* à 409*	
	Cadre B		420 à 454
		425* à 454*	
	Cadre C		465 à 554
		475* à 554*	
	Cadre supérieur(e)		555
	Cadre dirigeant(e)		
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Filière personnel administratif et technique

En vigueur étendu

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s	Agent d'entretien, coursier	208
	Employé(e)s qualifié(e)s	Jardinier(ère) (CAPA ou BEPA)	211
		Agent qualifié(e) (CAP ou BEP) (d'entretien, administratif, de sécurité, de comptabilité...)	
		213*	
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Secrétaire administrative, comptable ou médicale (BAC)	214
		Employé(e) avec tutorat qualifié ou employé(e) titulaire de plusieurs CAP	
		217*	
Technicien(ne) et agent de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Technicien(ne) (maintenance, informatique, paie...)	241
	Comptable, secrétaire administrative ou médicale (BTS)		
		Chef d'équipe	
	245*		
	Technicien(ne)s hautement qualifié(e)s	Secrétaire de direction	267
		Chargé(e) de clientèle	
		Comptable expérimenté(e)	
		Technicien(ne) avec tutorat qualifié	
		Responsable assurance qualité titulaire du DU	
		271*	
	Agents de maîtrise	Chef de service administratif et services techniques (entretien, maintenance, administratif, R.H/paie, formation, qualité...)	295
		Assistant(e)/attaché(e) de direction	
		299*	
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
3	Cadre A	Cadre technique (personnel, comptabilité, administratif, juriste, informatique, maintenance, qualité...)	340 à 409
		350* à 409*	
	Cadre B	Cadre Directeur(trice)	420 à 454
		425* à 454*	
	Cadre C	Cadre Directeur(trice)	465 à 554
		475* à 554*	
	Cadre supérieur(e)		555
Cadre dirigeant(e)			
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Filière personnel soignant

En vigueur étendu

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s		
	Employé(e)s qualifié(e)s	Aide-soignant(e)	222
		Aide médico-psychologique	
		Ambulancier(ère)	
		226*	
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Aide-soignant(e) avec tutorat qualifié	233
		Aide médico-psychologique avec tutorat qualifié	
		237*	
Technicien(ne) et agent de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Diététicien(ne)	279
		Préparateur(trice) en pharmacie	
		Art-thérapeute/musicothérapeute titulaire d'un titre inscrit au RNCP ou validé par la CPNE	
		283*	
	Technicien(ne)s spécialisé(e)s	IDE	284
		Psychomotricien(ne)	
		Ergothérapeute	
		Kinésithérapeute	
		288*	
	Technicien(e)s hautement qualifié(e)s	Technicien(ne) spécialisé(e) avec tutorat qualifié	306
		310*	
Agents de maîtrise	IDE référent(e) ayant suivi une formation spécifique	324	
328*			
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Psychologue Cadre infirmier(ère)	340 à 409
		350* à 409*	
	Cadre B	420 à 454	
		425* à 454*	
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Grille spécifique pharmaciens-médecins

En vigueur étendu

Valeur de point : 6, 66 €.

(En euros.)

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRES	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
III	Cadre	Pharmacien	426 à	2 837, 16
			530	3 529, 80
		Médecin généraliste (ou médecin coordonnateur non qualifié)	456 à	3 036, 96
			555	3 696, 30
		Médecin spécialiste Médecin coordonnateur	556 à	3 702, 96
			621	4 135, 86
		Médecin responsable de service	745 à	4 961, 70
			795	5 294, 70

Avenant du 10 décembre 2002 concernant le protocole de transposition spécifique aux établissements privés accueillant des personnes âgées

Préambule

Protocole de transposition spécifique aux établissements privés accueillant des personnes âgées.

En vigueur étendu

La convention collective unique du 18 avril 2002, complétée par l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées, s'applique à compter de la date d'effet de l'annexe spécifique aux établissements d'hébergement des personnes âgées, adhérents au SYNERPA.

Elle se substitue intégralement aux anciens textes conventionnels nationaux, éventuellement appliqués par ces établissements et notamment :

- aux conventions collectives nationales du 4 février 1983 (FIEHP) et du 22 janvier 1992 (UHP) ;

- à la convention collective du 24 décembre 1993 signée par le syndicat national des cliniques de convalescence, régime, repos et établissements d'accueil pour personnes âgées.

Ainsi, le présent protocole a pour finalité de déterminer les conséquences de l'abrogation des différents textes conventionnels précités à l'occasion de la mise en oeuvre de la convention collective du 18 avril 2002, abrogation expressément consacrée par l'article 4 de ce nouveau dispositif conventionnel.

Il a également pour objet de déterminer les conditions de mise en oeuvre de la présente convention dans les entreprises n'appliquant antérieurement aucun texte conventionnel.

En conséquence, le présent protocole de transposition définit :

- les modalités d'intégration des salariés dans la nouvelle grille de classification ;

- la concordance des emplois ;

- la conséquence sur les rémunérations et sur les accessoires à ces rémunérations.

Il définit également les moyens supplémentaires donnés aux représentants du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux) de l'ensemble des établissements permettant de favoriser la mise en place de la convention collective du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002. Pendant 6 mois, ceux-ci bénéficieront d'un crédit d'heures de 30 % supplémentaires, la base de calcul est mensuelle et cumulable sur la période de 6 mois.

Titre Ier : Modalités d'intégration dans la nouvelle grille de classification

Rappel des principes

Protocole de transposition spécifique aux établissements privés accueillant des personnes âgées.

Article 1er

En vigueur étendu

Les modalités d'intégration des salariés concernés sont définies par les dispositions de l'article 90 de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées.

Titre II : La concordance des emplois

Principes

Protocole de transposition spécifique aux établissements privés accueillant des personnes âgées.

Article 2

En vigueur étendu

Une grille de concordance des emplois et des rémunérations est établie pour chaque convention collective et annexée au présent protocole.

Lors du reclassement des salariés dans la convention collective, les établissements veilleront particulièrement au respect du principe de non-discrimination, tel que prévu par l'article L. 122-45 du code du travail (ainsi que l'article 7 de la convention collective).

Titre III : Rémunération, indemnités et primes

Modalités de prise en compte de l'ancienneté

Protocole de transposition spécifique aux établissements privés accueillant des personnes âgées.

Article 3

En vigueur étendu

Pour déterminer le taux d'ancienneté à appliquer pour définir le salaire conventionnel de base, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise mais également, le cas échéant, de l'ancienneté reprise au jour de l'embauche de chaque salarié.

Comparaison entre l'ancien salaire et le nouveau salaire conventionnel et indemnité différentielle

Protocole de transposition spécifique aux établissements privés accueillant des personnes âgées.

Article 4

En vigueur étendu

Lorsque, en application de la nouvelle classification, après reclassement du salarié, le salaire conventionnel de base défini à l'article 73.1 de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées est inférieur à l'ancien salaire mensuel brut (prime d'ancienneté comprise si elle existait, et à l'exclusion des seuls éléments de rémunération mentionnés à l'article 5.3 ci-après), une indemnité différentielle d'emploi est créée qui s'ajoute au salaire conventionnel de base.

Son montant est défini par la différence en euros entre l'ancien salaire mensuel et le salaire conventionnel de base, apprécié à la date d'effet de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées.

Afin de tenir compte de l'objectif d'harmonisation avec le secteur public, et dans la limite de cet objectif, lors de l'augmentation de la valeur du point, la moitié, au minimum, de cette augmentation s'imputera sur le montant de l'indemnité différentielle si le montant de l'indemnité différentielle l'autorise.

Les parties à la convention collective pourront décider, lors de la négociation de la valeur du point, d'augmenter ce pourcentage.

L'autre partie de l'augmentation de la valeur du point sera affectée à l'augmentation du salaire conventionnel de base.

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

L'application pratique de ce dispositif est définie par les annexes au présent protocole (grilles de transposition), pour les entreprises qui appliquaient les anciennes dispositions conventionnelles susmentionnées.

Indemnités et primes

Protocole de transposition spécifique aux établissements privés accueillant des personnes âgées.

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

Primes inhérentes à la fonction

Le salaire conventionnel de base issu de la nouvelle convention collective intègre les primes spécifiques à certains emplois ou fonctions, telles que ces primes pouvaient résulter des conventions collectives nationales, accords collectifs nationaux, recommandations, accords d'entreprise jusqu'à la date d'effet de l'annexe à la convention collective du 18 avril 2002, sous réserve du respect des procédures légales en vigueur, notamment l'article L. 132-23 du code du travail.

Les différentes primes hors celles visées à l'article 5.3 ci-après seront prises en compte dans la détermination, le cas échéant, du montant de l'indemnité différentielle.

Article 5.2

Primes de sujétion

Les indemnités de sujétion, telles que définies par l'article 82 de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées de la convention collective du 18 avril 2002, remplacent les primes ayant le même objet, issues des conventions collectives nationales, accords collectifs nationaux, recommandations, accords d'entreprise, usages jusqu'à la date d'effet de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées à la convention collective du 18 avril 2002, sous réserve du respect des procédures légales en vigueur, notamment l'article L. 132-23 du code du travail.

Article 5.3

Eléments de salaire exclus pour la comparaison avec le salaire conventionnel de base

Lors de la mise en oeuvre de la nouvelle convention collective, il sera tenu compte pour la comparaison entre l'ancien salaire et le salaire conventionnel de base de l'ensemble des éléments de salaire existants.

Les éléments de salaire dont la périodicité de versement n'est pas mensuelle seront pris en compte au prorata.

Ne seront pas pris en compte, pour la comparaison, les seuls éléments suivants :

- des remboursements de frais professionnels ;

- les heures supplémentaires, les bonifications et majorations portant sur ces heures ;

- des contreparties au temps d'habillage ou de déshabillage mis en place par les établissements accueillant des personnes âgées ;

- des indemnités pour sujétions spéciales, selon les barèmes définis à l'article 82 ;

- des produits de l'intéressement, de la participation, ou des plans d'épargne d'entreprise en application des articles L. 441-1 et suivants du code du travail et les produits financiers du compte épargne-temps.

Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition FIEHP

Transposition FIEHP

En vigueur étendu

(+) Nous vous rappelons que ces classifications sont à étudier avec les définitions du titre 11 bis de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées ; en effet, lorsqu'il est fait référence à un diplôme, dans certains cas les définitions des niveaux peuvent également prévoir une autre modalité d'accès comme la formation interne ou l'expérience professionnelle.

Employés - ouvriers

FIEHP		ANNEXE à LA CCU (Valeur du point : 6 €)				
Emploi	**Salaire**	**Filière**	**Emploi**	**Niveau**	**Coef.**	**Salaire**
Désignation des emplois I. - Services généraux (services domestiques et généraux) A. - Nettoyage et service						
Employé(e) des services généraux ESG	Smic	FPAST	Agent d'entretien, coursier	E	193	1 158
B. - Restauration						
ESG (garçon et fille de cuisine)	Smic	FPHVS	Agent de service hôtelier	E	193	1 158
ESG (plongeur qualifié)	Smic	FPHVS	Agent de service hôtelier	E	193	1 158
ESG (commis de cuisine)	Smic	FPHVS	Agent de service hôtelier	E	193	1 158

Cuisinier(ère) en second (+ 60 lits)	1 107,42	FPHVS	Aide-cuisinier	EQ	200	1 200
Cuisinier(ère) jusqu'à 60 lits	1 107,42	FPHVS	Cuisinier (CAP)*	EHQ	211	1 266
Cuisinier(ère) de 61 à 100 lits	1 142,82	FPHVS	Cuisinier (CAP)*	EHQ	211	1 266
Cuisinier(ère) plus de 100 lits	1 238,90	FPHVS	Chef d'équipe cuisine	T	241	1 446
C. - Economat						
ESG (commis d'économat)	Smic	FPHVS	Agent de service hôtelier	E	193	1 158
D. - Hôtellerie						
ESG (lingerie buanderie)	Smic	FPHVS	Agent de service hôtelier	E	193	1 158
Lingère qualifiée	1 107,42	FPHVS	Lingère (CAP)*	EQ	200	1 200
E. - Entretien général						
ESG (chauffage, conduite de véhicule, entretien jardin)	Smic	FPAST	Agent d'entretien, coursier	E	193	1 158
Jardinier qualifié	1 107,42	FPAST	Jardinier (CAPA ou BEPA)*	EQ	200	1 200
Jardinier 4 branches	1 142,82	FPAST	Employé titulaire de plusieurs CAP	EHQ	211	1 266
Ouvrier (après 5 ans de pratique dans l'établissement)	1 107,42	FPAST	Agent d'entretien, coursier	E	193	1 158
Ouvrier qualifié	1 142,82	FPAST	Agent qualifié (CAP ou BEP)*	EQ	200	1 200
F. - Entretien spécialisé						
Technicien(ne) d'hémodialyse	1 365,32					
G. - Divers ESG (veilleur de nuit, garçon de courses, agent postal, surveillante d'enfants)	Smic	FPAST	Agent d'entretien, coursier	E	193	1 158
II. - Services administratifs (services de bureau)						
A. - Employé des services administratifs ESA						
ESA (employé aux écritures, dactylographe, sténodactylographe)	Smic	FPAST	Agent de secrétariat, d'accueil et de standard	E	193	1 158
B. - Accueil, standard, secrétariat						
Téléphoniste ou standardiste	SMIC	FPAST	Agent de secrétariat, d'accueil et de standard	E	193	1 158
Standardiste-réceptionniste	1 107,42	FPAST	Agent de secrétariat, d'accueil et de standard	E	193	1 158
Secrétaire à la réception	1 107,42	FPAST	Agent de secrétariat, d'accueil et de standard	E	193	1 158
Secrétaire sténodactylo	1 107,42	FPAST	Agent de secrétariat, d'accueil et de standard	E	193	1 158
Secrétaire administrative	1 142,82	FPAST	Secrétaire administrative, comptable ou médicale (bac)*	EHQ	211	1 266
Secrétaire administrative (après 2 ans de pratique)	1 238,90	FPAST	Secrétaire administrative, comptable ou médicale (bac)*	EHQ	211	1 266
Secrétaire médicale	1 142,82	FPAST	Secrétaire administrative, comptable ou médicale (bac)*	EHQ	211	1 266
Secrétaire médicale (après 2 ans de pratique)	1 238,90	FPAST	Secrétaire administrative, comptable ou médicale (bac)*	EHQ	211	1 266
C. - Comptabilité, facturation, informatique						
Aide-comptable	1 107,42	FPAST	Agent qualifié de comptabilité (CAP ou BEP)*	EQ	200	1 200
Comptable	1 142,82	FPAST	Comptable titulaire du BTS	T	241	1 446
Programmeur(euse)	1 365,32	FPAST	Technicien (maintenance, informatique, paie...)	T	241	1 446
III. - Services médicaux et médico-techniques (services sanitaires)						
A. - Employé des services hospitaliers ESH						
ESH (ou auxiliaires de service de soin ou médico-techniques, brancardier)	1 107,42	FPHVS	Agent de service hôtelier	E	193	1 158
	1 107,42	FPHVS	Agent de service titulaire du BEP sanitaire et social	EQ	200	1 200
B. - Services de soins						
a) Personnel non diplômé				E	193	
Aide-soignante		FPHVS	Agent de service titulaire hôtelier	E	193	1 158
b) Personnel diplômé						
Aide-soignant(e) certifié(e)	1 160,12	Soignante	Aide-soignante, AMP	EQ	216	1 296
Auxiliaire puéricultrice	1 160,12	Soignante	Aide-soignante, AMP	EQ	216	1 296
Infirmier(ère) diplômée en psychiatrie en établissement de psychiatrie	1 489,92	Soignante	IDE, IDE psychiatrie	T	276	1 656
Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat	1 489,92	Soignante	IDE, IDE psychiatrie	T	276	1 656
C. - Services médico-techniques						
Diététicien(ne)	1 289,47	Soignante	Diététicien(ne)	T	276	1 656
Orthophoniste	1 340,03	Soignante	Orthophoniste	T	276	1 656
Masseur-kinésithérapeute	1 340,03	Soignante	Kinésithérapeute	T	276	1 656
Préparateur en pharmacie (CAP)	1 142,82	Soignante	Préparateur en pharmacie	T	276	1 656
Ergothérapeute	1 365,32	Soignante	Ergothérapeute	T	276	1 656

Agents de maîtrise

FIEHP		ANNEXE à LA CCU (Valeur du point : 6 €)				
Emploi	**Salaire**	**Filière**	**Emploi**	**Niveau**	**Coef.**	**Salaire**
Désignation des emplois I. - Services généraux B. - Restauration						
Maître d'hôtel	1 142,82	FPHVS		EHQ	211	1 266
Chef de cuisine dirigeant jusqu'à 15 personnes	1 471,51	FPHVS	Chef de service hébergement et vie sociale (chef cuisine...)	AM	295	1 770
C. - Economat						
Econome	1 365,32	FPAST	Technicien	T	241	1 446
		FPAST	Chef de service	AM	295	1 770
D. - Hôtellerie						
Chef lingère	1 142,82	FPHVS	Chef d'équipe hébergement et vie sociale (maîtresse de maison...)	T	241	1 446
Gouvernante	1 142,82	FPHVS	Agent qualifié (CAP, BEP)*	EQ	200	1 200
			Chef d'équipe hébergement et vie sociale (maîtresse de maison)	T	241	1 446
			Gouvernante (BTH)*	THQ	267	1 602
Responsable hôtelier	1 365,32	FPHVS	Chef d'équipe hébergement et vie sociale (maîtresse de maison)	T	241	1 446
E. - Entretien général						
Chef d'équipe	1 238,90	FPAST	Chef d'équipe	T	241	1 446
Surveillant d'entretien et sécurité	1 365,32	FPAST	Technicien (maintenance, informatique, paie)	T	241	1 446
II. - Services administratifs						
B. - Accueil standard secrétariat						
Secrétaire administrative principale	1 365,32	FPAST	Secrétaire administrative, comptable ou médicale (bac)*	EHQ	211	1 266
		FPAST	Comptable, secrétaire administrative ou médicale titulaire du BTS	T	241	1 446
Secrétaire de direction	1 365,32	FPAST	Comptable, secrétaire administrative ou médicale titulaire du BTS	T	241	1 446
C. - Comptabilité, facturation, informatique						
Comptable principal(e)	1 365,32	FPAST	Comptable expérimenté	THQ	267	1 602
Responsable informatique	1 365,32	FPAST	Technicien (maintenance, informatique, paie)	T	241	1 446
Analyste programmeur(euse)	1 451,28	FPAST	Technicien (maintenance, informatique, paie)	T	241	1 446
IV. - Services sociaux						
Ministre du culte	1 238,90	FPHVS		EHQ	211	1 266
Assistante (e) social(e)	1 289,47	FPHVS	Assistant(e) social(e)	TH	267	1 602
Après 2 ans	1 365,32	FPHVS	Assistant(e) social(e)	TH	267	1 634

Cadres

FIEHP		ANNEXE à LA CCU (Valeur de point : 6 €)				
Emploi	**Salaire**	**Filière**	**Emploi**	**Niveau**	**Coef.**	**Salaire**
Désignation des emplois I. - Services généraux B. - Restauration						
Responsable du service restauration	1 855,82	FPHVS	Responsable hébergement et vie sociale (gestionnaire, économe...)	Cadre A	De 330 à 409	1980 2 454
E. - Entretien général						
Chef des services techniques	1 855,82	FPAST	Cadre technique (personnel, comptabilité, administratif, juriste)	Cadre A	De 330 à 409	1980 2 454
II. - Services administratifs						
C. - Comptabilité, facturation, informatique						
Chef de comptabilité assure l'établissement du bilan avec la participation d'un expert-comptable	1 855,82	FPAST	Cadre technique	Cadre A	De 330 à 409	1 980 2 454
Chef de comptabilité assure l'établissement du bilan et de la fiscalité sans faire appel à un expert-comptable	2 442,40	FPAST	Cadre technique	Cadre A	De 330 à 409	
D. - Direction						
Secrétaire général(e) dans les grands établissements	1 855,82	FPAST	Asssitant/attaché de direction	AM	295	1 770
Attaché(e) de direction		FPAST	Asssitant/attaché de direction	AM	295	1 770
Etablissements de moins de 100 lits	1 855,82	FPAST	Asssitant/attaché de direction	AM	295	1 770
Etablissements de 100 lits ou plus	1 972,13	FPAST	Asssitant/attaché de direction	AM	295	1 770
Directeur(trice) adjoint(e)	2 149,11	FPAST	Cadre technique	Cadre A	330	1 980
Gestionnaire ou directeur(trice) administratif(ve)						
- jusqu'à 50 lits*	2 735,69	FPAST				
- de 51 lits à 100 lits*	3 175,63	FPAST				
- de 51 lits à 75 lits*	3 615,56	FPAST				
- de 101 lits à 200 lits*		FPAST				
- de 201 lits à 300 lits : 2 points supplémentaires par lit*		FPAST				
- de 301 lits à 500 lits : 1 point supplémentaire par lit*		FPAST	Voir les définitions des cadres, art. 94 *bis* de l'annexe ESPA pour le reclassement		Voir les grilles de classification des cadres	
Directeur(trice)						
- jusqu'à 30 lits*	2 442,40	FPAST				
- de 31 lits à 50 lits*	3 034,04	FPAST				

FIEHP		ANNEXE à LA CCU (Valeur de point : 6 €)				
Emploi	Salaire	Filière	Emploi	Niveau	Coef.	Salaire
- de 51 lits à 75 lits*	3 908,86	FPAST				
- de 76 lits à 100 lits	4 495,44	FPAST				
- de 101 lits à 200 lits	5 082,02	FPAST				
- de 201 lits à 300 lits : 2 points supplémentaires par lit*						
- de 301 lits à 500 lits : 1 point supplémentaire par lit*						
II. - Services médicaux et médico-techniques (services sanitaires)						
IDE Surveillant(e) générale d'établissement de moins de 100 lits	2 094,01		Cadre infirmier	C	De 330 à 409	1 980 2 454
IDE Surveillant(e) générale d'établissement de 100 lits ou plus	2 168,33		Cadre infirmier	C	De 330 à 409	1 980 2 454
Infirmière générale	2 168,33		Cadre infirmier	C	De 330 à 409	1 980 2 454
IV. - Services sociaux					De 330 à 409	1 980 2 454
Psychologue	1 972,13		Psychologue	C	De 330 à 409	1 980 2 454

Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition CRRR

Transposition CRRR

En vigueur étendu

(1) Nous vous rappelons que ces classifications sont à étudier avec les définitions du titre 11 bis de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées ; en effet, lorsqu'il est fait référence à un diplôme, dans certains cas les définitions des niveaux peuvent également prévoir une autre modalité d'accès comme la formation interne ou l'expérience professionnelle.

I. - Filière services généraux, techniques et hygiène

Employés

Convention CRRR			Annexe EHPA CCU				
Coefficient	Services généraux	Salaire mensuel	Dénomination	Classification	Coefficient	Salaire mensuel	Filière
263	Agent polyvalent des services	Smic	Agence de service hôtelier	E	193	1 158	FHVS
	Agent de sécurité et de gardiennage	Smic	Agent qualifié (CAP, BEP)*	EQ	200	1 200	FPAST
	Commis de cuisine nourri(e) gratuitement	Smic	Agent de service hôtelier	E	193	1 158	FHVS
	Employés de buanderie	Smic	Agent de service hôtelier	E	193	1 158	FHVS
	Jardinier	Smic	Jardinier avec CAPA ou BEPA	EQ	200	1 200	FPAST
	Agent postal, vaguemestre	Smic	Agent de secrétariat	E	193	1 158	FPAST
	Conducteur-livreur	Smic	Coursier	E	193	1 158	FPAST
			Agent qualifié (CAP, BEP)	EQ	200	1 200	FPAST
267	Lingère qualifiée-repasseuse (plus indemnité de 5 % de risque de contagion)	Smic	Lingère qualifiée	EQ	200	1 200	FHVS
	Ouvrier d'entretien non qualifié, non expérimentée	Smic	Agent d'entretien	E	193	1 158	FPAST
	Gouvernante	Smic	Agent qualifié (CAP, BEP)*	EQ	200	1 200	FPAST
			Chef d'équipe HVS	T	241	1 446	FHVS
	Conducteur assurant le transport des personnes	Smic	Agent qualifié (CAP, BEP)*	EQ	200	1 200	FPAST
	Agent d'économat	Smic	Agent de secrétariat	EQ	200	1 200	FPAST
	Cuisinier en second, nourrie(e) gratuitement...	Smic	Aide cuisinier	EQ	200	1 200	FHVS
271	Cuisinier, nourri(e) gratuitement (- 50 lits)	1 121,94	Cuisinier	EHQ	211	1 266	FHVS
276	Cuisinier, nourri(e) gratuitement (entre 50 et 100 lits)	1 142,64	Cuisinier	EHQ	211	1 266	FHVS
	Ouvrier d'entretien qualifié (CAP) ou expérimenté (5 ans)	1 142,64	Agent qualifié (CAP, BEP)*	EQ	200	1 200	FPAST
280	Cuisinier, nourri(e) gratuitement (+ 100 lits)	1 159,20	Cuisinier	EHQ	211	1 266	FHVS

Agents de maîtrise

Convention CRRR			Annexe EHPA CCU				
Coefficient	Services généraux	Salaire mensuel	Dénomination	Classification	Coefficient	Salaire mensuel	Filière
281	Chef lingère (plus indemnité de 5 % de risque de contagion)	1 163,34	Chef d'équipe HVS	T	241	1 446,00	FHVS
			Chef de service	AM	295	1 770,00	FHVS
	Gouvernante principale	1 163,34	Chef d'équipe HVS	T	241	1 446,00	FHVS
			Gouvernante	THQ	267	1 602,00	FHVS
	Agent de cultes	1 163,34		EHQ	211	1 226,00	FHVS
	Chef d'équipe	1 163,34	Chef d'équipe HVS	T	241	1 446,00	FHVS

294	Chef d'équipe (BTS) ayant plus de 6 personnes sous ses ordres	1 217,16	Chef d'équipe HVS	T	241	1 446,00	FHVS
			Chef de service	AM	295	1 770,00	FHVS

Cadres

Convention CRRR			Annexe EHPA CCU				
Coefficient	**Services généraux**	**Salaire mensuel**	**Dénomination**	**Classification**	**Coefficient**	**Salaire mensuel**	**Filière**
373	Surveillant(e) général(e)	1 544,22	Chef de service hébergement et vie sociale	AM	295	1 770,00	FHVS
			Responsable hôtellerie et vie sociale	Cadre A	330	1 980,00	FHVS
					409	2 454,00	FHVS
	Chef de cuisine ayant plus de 19 personnes sous ses ordres (BTS)	1 544,22	Chef de service	AM	295	1 770,00	FHVS
			Responsable hôtellerie et vie sociale	Cadre A	330	1 980,00	FHVS
					409	2 454,00	FHVS

II - Filière services administratifs

Transposition CRRR.

En vigueur étendu

II. - Filière services administratives

Employés

Convention CRRR			Annexe EHPA CCU				
Coefficient	**Services administratifs**	**Salaire mensuel**	**Dénomination**	**Classification**	**Coefficient**	**Salaire mensuel**	**Filière**
263	Agent administratif, réception, standard, accueil	SMIC	Agent de secrétariat d'accueil et de standard	E	193	1 158,00	FPAST
271	Aide-caissier, aide-comptable	1 121,94	Agent qualifié administratif ou de comptabilité (CAP ou BEP)*	EQ	200	1 200,00	FPAST
278	Secrétaire administrative	1 150,92	Agent qualifié administratif ou de comptabilité (CAP ou BEP)*	EQ	200	1 200,00	FPAST
			Secrétaire administrative ou comptable (bac)*	EHQ	211	1 266,00	FPAST
	Technicien informatique	1 150,92	Agent qualifié administratif ou de comptabilité (CAP ou BEP)*	EQ	200	1 200,00	FPAST
			Technicien informatique	T	241	1 446,00	FPAST

Agents de maîtrise

Convention CRRR			Annexe EHPA CCU				
Coefficient	**Services administratifs**	**Salaire mensuel**	**Dénomination**	**Classification**	**Coefficient**	**Salaire mensuel**	**Filière**
281	Secrétaire médical	1 163,34	Secrétaire administrative, comptable ou médicale (bac)	EHQ	211	1 266,00	FPAST
			Secrétaire administrative, comptable ou médicale (BTS)	T	241	1 446,00	FPAST
294	Secrétaire de direction	1 217,16	Secrétaire administrative, comptable ou médicale (bac)	EHQ	211	1 266,00	FPAST
			Secrétaire administrative, comptable ou médicale (BTS)	T	241	1 446,00	FPAST
			Secrétaire de direction	THQ	268	1 608,00	FPAST
	Econome adjoint	1 217,16	Secrétaire administrative ou comptable (bac)	EHQ	211	1 266,00	FPAST
			Secrétaire administrative, comptable ou médicale (BTS)	T	241	1 446,00	FPAST
	Comptable, caissier	1 217,16	Technicien (maintenance, informatique, paie) ou comptable	T	241	1 446,00	FPAST
			Comptable expérimenté	THQ	267	1 602,00	FPAST
301	Chef du personnel	1 246,14	Chef d'équipe	T	241	1 446,00	FPAST
			Chef de service RH	AM	295	1 770,00	FPAST
	Assistant ou attaché de direction	1 246,14	Secrétaire de direction	THQ	267	1 602,00	FPAST
			Assistant ou attaché de direction	AM	295	1 770,00	FPAST
323	Adjoint de direction, secrétaire général (moins de 50 lits)	1 337,22	Secrétaire de direction	THQ	267	1 602,00	FPAST
			Assistant ou attaché de direction	AM	295	1 770,00	FPAST
342	Adjoint de direction, secrétaire général (entre 50 à 100 lits)	1 415,88	Secrétaire de direction	THQ	267	1 602,00	FPAST
			Assistant ou attaché de direction	AM	295	1 770,00	FPAST
373	Secrétaire général(e) de direction, adjoint de direction (plus de 100 lits)	1 544,22	Secrétaire de direction	THQ	267	1 602,00	
			Assistant ou attaché de direction	AM	295	1 770,00	FPAST
	Chef comptable	1 544,22	Chef comptable	AM	295	1 770,00	FPAST

391	Directeur de ressources humaines (moins de 100 lits)	1 618,74	Cadre technique	Cadre A	330	1 980,00	FPAST
					409	2 454,00	FPAST
396		1 639,44	Cadre technique	Cadre A	330	1 980,00	FPAST
					409	2 454,00	FPAST
431	Econome	1 784,34	Responsable hôtellerie et vie sociale	Cadre A	330	1 980,00	FHVS
					409	2 454,00	FPAST
506	Directeur adjoint	2 094,84	Cadre technique	Cadre A	330	1 980,00	
					409	2 454,00	
547	Directeur administratif, directeur financier, gestionnaire, établissement de moins de 50 lits	2 264,58	Voir les définitions des cadres article 94 *bis* de l'annexe EHPA pour le reclassement		Voir les grilles de classification des cadres		FPAST
606	Directeur général (moins de 50 lits)	2 508,84					
632	Directeur administratif, directeur financier, gestionnaire, établissement entre 50 et 100 lits	2 616,48					
721	Directeur administratif, directeur financier, gestionnaire, établissement de plus de 100 lits	2 984,94					
779	Directeur général (50 à 75 lits)	3 225,06					
895	Directeur général (75 à 100 lits)	3 705,30					
1011	Directeur général (plus de 100 lits)	4 185,54					

III - Filière services sanitaires et sociaux

Transposition CRRR.

En vigueur étendu

III. - Filière services sanitaires et sociaux

Employés

Convention CRRR			Annexe EHPA CCU				
Coefficient	**Services sanitaires et sociaux**	**Salaire mensuel**	**Dénomination**	**Classification**	**Coefficient**	**Salaire mensuel**	**Filière**
263	Agent polyvalent des services	Smic	Agent de service hôtelier	E	193	1 158,00	FHVS
	Auxiliaire de vie ou de gériatrie (et ancien aide-soignant non diplômé)	Smic	Agent de service titulaire du BEP sanitaire et social	EQ	200	1 200,00	FHVS
271	Aide médico-psychologique diplômé	1 152,94	AMP	EQ	216	1 296,00	FPS
	Animateur	1 121,94	Animateur (titulaire BAFA)	E	193	1 158,00	FHVS
280	Aide-soignant diplômé ou certifié	1 190,20	Aide-soignant	EQ	216	1 296,00	FPS
	Maître-nageur sauveteur	1 159,20		EHQ	211	1 266,00	FHVS
281	Préparateur en pharmacie (CAP)	1 163,34	Préparateur en pharmacie	T	276	1 656,00	FPS
286	Moniteur(trice) éducateur(trice)	1 184,04	Animateur (titulaire DEFA), éducateur	EHQ	211	1 266,00	FHVS
336	Psychomotricien	1 391,04	Psychomotricien	T	276	1 656,00	FPS
	Educateur spécialisé	1 391,04	Animateur titulaire du DEFA, éducateur	EHQ	211	1 266,00	FHVS
	Ergothérapeute	1 391,04	Ergothérapeute	T	276	1 656,00	FPS
	Masseur-kinésithérapeute	1 391,04	Kinésithérapeute	T	276	1 656,00	FPS
	Orthophoniste	1 391,04	Orthophoniste	T	276	1 656,00	FPS
	Diététicien(ne)	1 391,04	Diététicien(ne)	T	276	1 656,00	FPS
	Assistant(e) social(e)	1 391,04	Assistant(e) social(e)	THQ	267	1 602,00	FHVS
	Infirmier diplômé d'Etat	1 391,04	Infirmier diplômé d'Etat	T	276	1 656,00	FPS
342	Infirmier(ère) ayant suivi une formation spécialisée en rapport avec l'activité des établissements du champ conventionnel	1 415,88	Infirmier diplômé d'Etat	T	276	1 656,00	FPS
			IDE avec tutorat qualifié	THQ	302	1 812,00	FPS
350	Infirmier diplômé d'Etat coordonnateur ou référent	1 449,00	IDE référent(e) ayant suivi une formation spécifique	AM	320	1 920,00	FPS
357	Infirmier en chef diplômé d'Etat assurant une surveillance sur plus de 10 agents des services sanitaires et sociaux	1 447,98	IDE référent(e) ayant suivi une formation spécifique	AM	320	1 920,00	FPS

Cadres

Convention CRRr			Annexe EHPA CCU				
Coefficient	**Services sanitaires et sociaux**	**Salaire mensuel**	**Dénomination**	**Classification**	**Coefficient**	**Salaire mensuel**	**Filière**
			Cadre infirmier	Cadre A	De 330 à 409	1 980,00 2 454,00	FPS

Convention CRRr			Annexe EHPA CCU				
Coefficient	Services sanitaires et sociaux	Salaire mensuel	Dénomination	Classification	Coefficient	Salaire mensuel	Filière
373	Infirmier-surveillant général (moins de 100 lits)	1 544,22	Cadre infirmier	Cadre A	De 330 à 409	1 980,00 2 454,00	FPS
	Psychologue	1 544,22	Psychologue	Cadre A	De 330 à 409	1 980,00 2 454,00	FPS
	Responsable du service éducatif	1 544,22	Responsable animation	AM	295	1 770,00	FHVS
			Responsable hôtellerie et vie sociale	Cadre A	De 330 à 409	1 980,00 2 454,00	FHVS
391	Infirmier-surveillant général (plus de 100 lits)	1 618,74	Cadre infirmier	Cadre	De 330 à 409	1 980,00 2 454,00	FPS
			Pharmacien	Cadre	De 426 à 530	2 556 3 180	FPS
			Médecin généraliste (ou médecin coordonnateur non qualifié)	Cadre	De 456 à 555	2 736 3 330	FPS
			Médecin spécialiste (ou médecin coordonnateur qualifié)	Cadre	De 456 à 621	3 336 3 726	FPS
			Médecin responsable de service	Cadre	De 745 à 795	4 470 4 770	FPS

Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition UHP

Transposition UHP.

En vigueur étendu

(+) Nous vous rappelons que ces classifications sont à étudier avec les définitions du titre XI bis de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées ; en effet, lorsqu'il est fait référence à un diplôme, dans certains cas les définitions des niveaux peuvent également prévoir une autre modalité d'accès comme la formation interne ou l'expérience professionnelle.

UHP (Valeur du point recommandée à 6,101 €)				ANNEXE CCU (Valeur du point : 6 €)				
	Salaire UHP	Coefficient	Filière	Emploi	Niveau	Filière	Coefficient	Salaire
Position 1								
Niveau I								
ASH	1 110,38	182 à 183	Soignante	Agent de service hôtelier	E	FHVS	193	1 158
AS non diplômée	1 110,38	182 à 183	Soignante	Agent de service hôtelier	E	FHVS	193	1 158
AS	1 110,38	182 à 183	Soignante	Agent de service hôtelier	E	FHVS	193	1 158
AP non diplômée	1 110,38	182 à 183	Soignante	Agent de service hôtelier	E	FHVS	193	1 158
Brancardier	1 110,38	182 à 183	Soignante	Agent de service hôtelier	E	FHVS	193	1 158
Niveau II								
AS diplômée	1 146,99	188 à 200	Soignante	Aide-soignant, AMP	EQ	FPS	216	1 296
AP diplômée	1 146,99	188 à 200	Soignante	Aide-soignant, AMP	EQ	FPS	216	1 296
Ambulancier	1 146,99	188 à 200	Soignante	Ambulancier	EQ	FPS	216	1 296
Préparateur en pharmacie (CAP)	1 146,99	188 à 200	Soignante	Préparateur en pharmacie	T	FPS	276	1 656
Niveau III								
AS diplômée/AP diplômée ayant acquis et mettant en œuvre une expérience particulière dans une spécialité (psychiatrie, hémodialyse, réanimation)	1 269,01	208 à 227	Soignante	Aide-soignant ou AMP avec tutorat qualifié	EHQ	FPS	230	1 380
Position 2								
Niveau I								
IDE	1 458,14	239 à 255	Soignante	IDE, IDE psy	T	FPS	276	1 656
IDE affectée en psychiatrie ou IDE du secteur psychiatrique	1 458,14	239 à 255	Soignante	IDE, IDE psy	T	FPS	276	1 656
Kinésithérapeute	1 458,14	239 à 255	Soignante	Kinésithérapeute	T	FPS	276	1 656
Ergothérapeute	1 458,14	239 à 255	Soignante	Ergothérapeute	T	FPS	276	1 656
Diététicien	1 458,14	239 à 255	Soignante	Diététicien(e)	T	FPS	276	1 656
Educateur spécialisé	1 458,14	239 à 255	Soignante	Educateur	EHQ	FHVS	211	1 266
Orthophoniste	1 458,14	239 à 255	Soignante	Orthophoniste	T	FPS	276	1 656
Assistant(e) social(e)	1 458,14	239 à 255	Soignante	Assistant(e) social(e)	THQ	FHVS	267	1 602
Niveau III								
IDE surveillante de service	1 744,89	286 à 302	Soignante	IDE, IDE psy, référent(e)	AM	FPS	320	1 920
Position 1								
Niveau I								
Veilleur de nuit	1 092,08	179, 180	Générale	Agent de service hôtelier	E	FHVS	193	1 158
				Agent de service (titulaire du BEP sanitaire et social)	EQ	FHVS	200	1 200
				Agent qualifié (CAP ou BEP)*	EQ	FPAST	200	1 200
Vaguemestre	1 092,08	179, 180	Adm.	Coursier	E	FPAST	193	1 158
Secrétaire dactylo non diplômée	1 092,08	179, 180	Adm.	Agent de secrétariat d'accueil et de standard	E	FPAST	193	1 158

Standardiste	1 092,08	179, 180	Adm.	Agent de secrétariat d'accueil et de standard	E	FPAST	193	1 158
Employé aux écritures bureau	1 092,08	179, 180	Adm.	Agent de secrétariat d'accueil et de standard	E	FPAST	193	1 158
Hôtesse d'accueil	1 092,08	179, 180	Adm.	Agent de secrétariat d'accueil et de standard	E	FPAST	193	1 158
Niveau II								
Secrétaire dactylo diplômée	1 104,28	181 à 189	Adm.	Agent qualifié (CAP ou BEP)*	EQ	FPAST	200	1 200
Aide-comptable diplômée	1 104,28	181 à 189	Adm.	Agent qualifié (CAP ou BEP)*	EQ	FPAST	200	1 200
Opératrice de saisie	1 104,28	181 à 189	Adm.	Agent qualifié (CAP ou BEP)*	EQ	FPAST	200	1 200
Standardiste réceptionniste	1 104,28	181 à 189	Adm.	Secrétaire administrative ou comptable	EHQ	FPAST	210	1 200
Niveau III								
Aide-comptable hautement expérimenté	1 201,90	197 à 199	Adm.	Secrétaire administrative ou comptable	EHQ	FPAST	211	1 266
Responsable des admissions et des sorties	1 201,90	197 à 199	Adm.	Secrétaire administrative ou comptable	EHQ	FPAST	211	1 266
Niveau I								
Aide-lingère	1 092,08	179, 180	Générale	Agent de service hôtelier	E	FHVS	193	1 158
Ouvrier d'entretien	1 092,08	179, 180	Générale	Agent d'entretien	E	FPAST	193	1 158
Employé de cuisine	1 092,08	179, 180	Générale	Agent de service hôtelier	E	FHVS	193	1 158
Coursier	1 092,08	179, 180	Générale	Coursier	E	FPAST	193	1 158
Femme de ménage	1 092,08	179, 180	Générale	Agent de service hôtelier	E	FHVS	193	1 158
Niveau II								
Ouvrier d'entretien (CAP)	1 104,28	181 à 189	Générale	Agent qualifié (CAP ou BEP)*	EQ	FPAST	200	1 200
Lingère (CAP)	1 104,28	181 à 189	Générale	Lingère qualifiée	EQ	FHVS	200	1 200
Jardinier	1 104,28	181 à 189	Générale	Jardinier (CAPA ou BEPA)*	EQ	FPAST	200	1 200
Cuisinier (CAP)	1 104,28	181 à 189	Générale	Cuisinier	EHQ	FHVS	211	1 266
Niveau III								
Chef d'équipe (échelon 3), entretien, lingerie, cuisine	1 201,90	197 à 199	Générale	Chef d'équipe	T	FHVS	241	1 446
Position 2								
Niveau I								
Secrétaire médicale	1 336,12	219 à 235	Adm.	Secrétaire médicale titulaire du bac	EHQ	FPAST	211	1 266
				Ou secrétaire médicale (BTS)*	T	FPAST	241	1 446
Comptable	1 336,12	219 à 235	Adm.	Comptable titulaire du BTS	T	FPAST	241	1 446
Secrétaire administrative	1 336,12	219 à 235	Adm.	Secrétaire administrative	T	FPAST	241	1 446
Programmeur	1 336,12	219 à 235	Adm.	Technicien informatique	T	FPAST	241	1 446
Technicien d'entretien	1 336,12	219 à 235	Générale	Technicien maintenance	T	FPAST	241	1 446
Niveau II								
Analyste-programmeur	1 476,44	242 à 254	Adm.	Technicien informatique	T	FPAST	241	1 446
Comptable expérimenté	1 476,44	242 à 254	Adm.	Comptable expérimenté	THQ	FPAST	267	1 602
Technicien expérimenté	1 476,44	242 à 254	Générale	Technicien avec tutorat	THQ	FPAST	267	1 602
Niveau III								
Analyste	1 580,16	259 à 270	Adm.	Technicien avec tutorat	THQ	FPAST	267	1 602
				Ou chef de services techniques	AM	FPAST	295	1 770
Chef cuisinier	1 580,16	259 à 270	Générale	Chef de service hébergement et vie sociale	AM	FHVS	295	1 770
Chef lingère	1 580,16	259 à 270	Générale	Chef de service hébergement et vie sociale	AM		295	1 770
Chef de service (comptable, informatique, administratif, personne, entretien)	1 580,16	259 à 270	Adm.	Chef de service administratif et des services techniques	AM		295	1 770
(*) Position 3 « Cadres » : cf. article 94 bis de l'annexe et les grilles de classification pour le reclassement de cadres.								

Avenant n° 6 du 29 janvier 2003 relatif aux avantages en nature

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA) ; Fédération de l'hospitalisation privée (FHP).
Organisations de salariés	Fédération santé sociaux CFTC ; Fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO.

Dispositions générales

Avantages en nature

Article 1.

En vigueur étendu

L'avenant n° 3-2002 est abrogé, il est remplacé par les dispositions de l'avenant n° 6-2003 qui prendra effet à compter du 1er janvier 2003.

Avantages en nature repas

Avantages en nature.

Article 2

En vigueur étendu

Des repas peuvent être servis au personnel dans les conditions qui seront déterminées par chaque établissement. Cependant, dans l'hypothèse où ces repas sont servis gratuitement, l'avantage en nature doit être réintégré dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale selon l'évolution fixée par l'article 1er de l'arrêté du 10 décembre 2002 (soit 8 € par journée ou 4 € pour un seul repas). (1)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Avantages en nature logement

Avantages en nature.

Article 3

En vigueur étendu

L'avantage en nature logement doit être réintégré dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale selon l'évaluation fixée par l'article 2 de l'arrêté du 10 décembre 2002, c'est-à-dire soit forfaitairement selon le barème annexé au présent accord, soit sur option de l'employeur selon la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.

La jouissance du logement est liée à l'exécution du contrat de travail.

Dispositions antérieures

Avantages en nature

Article 4.

En vigueur étendu

Pour l'application des articles 2 et 3, les barèmes plus avantageux des anciennes conventions collectives continueront à s'appliquer mais seront figés à leur montant en euros atteint au 30 avril 2002, jusqu'au rattrapage par l'évolution des barèmes résultant du présent avenant, lesquels barèmes s'appliqueront alors aux lieu et place de ceux résultant des anciennes conventions.

Personnel de cuisine

Avantages en nature

Article 5.

En vigueur étendu

Pour les établissements relevant du secteur sanitaire (codes NAF 851 A, 851 C, 853 A, 853 C), le personnel de cuisine est nourri gratuitement. Cet avantage n'est dû que si l'horaire de travail englobe le repas du midi et/ou du soir et si le repas est pris effectivement dans l'établissement.

Pour les établissements relevant du secteur médico-social (code NAF 853-D), des dispositions particulières sont prévues dans l'annexe spécifique à ce secteur, au sein des grilles de classification.

Avenant n° 3 du 16 mars 2004 : « Pour le personnel de cuisine visé au sein des grilles de classification (2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 6-2003 du 29 janvier 2003), les avantages en nature sont exclus des éléments de la comparaison pour la détermination de la rémunération minimum conventionnelle visée à l'article 73.1 bis .»

Concierges

Avantages en nature

Article 6

En vigueur étendu

Les concierges sont logés par l'établissement et les avantages évalués conformément à ces dispositions réglementaires.

Catégories spécifiques de personnel

Avantages en nature

Article 7

En vigueur étendu

Etablissements pour enfants : le personnel éducatif prenant ses repas dans le cadre du projet éducatif est nourri gratuitement.

Etablissements psychiatriques : le personnel soignant amené à accompagner un ou plusieurs patients pendant le repas (repas thérapeutique) est nourri gratuitement.

Accord du 22 décembre 1994 portant création d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial

Signataires	
Organisations patronales	UHP ; FIEHP.
Organisations de salariés	FO ; CGT ; CFTC ; CFDT ; CFE-CGC.

TITRE Ier : Création d'un organisme collecteur national professionnel au sein de la branche des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial

Création d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial.

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994, de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié par les avenants des 8 novembre 1991, 8 janvier 1992 et plus particulièrement l'avenant du 5 juillet 1994, les parties au présent accord décident de la création de l'organisme paritaire collecteur agréé des établissements de l'hospitalisation privée dénommé 'FORMAHP'.

Cet organisme doté de la personnalité morale est constitué sous la forme d'une association du type prévu par la loi du 1er juillet 1901.

L'OPCA FORMAHP a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle, notamment par le financement des actions de formation conduites par les chefs d'entreprise, par l'information, la sensibilisation et le conseil aux chefs d'entreprise et aux salariés sur les besoins et les moyens de la formation professionnelle.

L'adhésion de la fédération française des établissements d'hébergement pour personnes âgées (FFEHPA), par lettre du 16 octobre 1997, concerne l'accord du 22 décembre 1994 portant création d'un OPCA et ses avenants n° 1 du 3 novembre 1995 et n° 2 du 31 janvier 1996, mais ne concerne pas les avenants n° 3 du 17 novembre 1996 et n° 5 du 23 janvier 1998.
portant création d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial

TITRE II : Champ d'application

Création d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial.

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 29-7-1997

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

851 A : Activités hospitalières.

851 C : Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en cabinet.

853 A : Accueil des enfants handicapés.

853 C : Accueil des adultes handicapés.

853 D : Accueil des personnes âgées.

TITRE III : Missions

Création d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial.

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 29-7-1997

L'OPCA FORMAHP assurera les missions suivantes :

1. Développer, dans le cadre des orientations arrêtées par les partenaires sociaux, une politique incitative en matière, d'une part, de formation professionnelle continue des salariés au niveau de la branche et, d'autre part, d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats d'insertion en alternance et par les contrats d'apprentissage.

2. Collecter les contributions des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, relatives à la formation professionnelle, à la formation en alternance et au capital temps formation dans des conditions et limites suivantes :

- la contribution de 0,10 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés qui est affectée au financement des contrats d'insertion en alternance ;

- les contributions correspondant au 0,4 % relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, lorsqu'elles sont assujetties à la taxe d'apprentissage qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance ;

- les sommes correspondant au 0,3 % relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises employant 10 salariés ou plus lorsqu'elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance ;

- la contribution prévue par les accords de branche relevant du champ d'application du présent accord mettant en oeuvre le capital temps formation ;

- la contribution de 0,15 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés qui est affectée au développement de la formation professionnelle continue ;

- les fonds correspondant à la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, affectées au plan de formation, et ce dans la limite de la participation de 80 % de la participation obligatoire.

Toutefois, les établissements gardent la possibilité de verser à l'OPCA l'intégralité de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, les établissements n'ayant pas engagé la totalité de la part restant à leur disposition (20 %) s'efforceront d'en reverser le solde à l'OPCA avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due leur participation.

3. Mutualiser dès le premier jour de leur versement, les contributions visées au point 2 ci-dessus, dans le cadre de 5 sections particulières : contrats d'insertion en alternance, capital de temps de formation, formation continue des entreprises employant moins de 10 salariés, formation continue des entreprises employant 10 salariés ou plus.

4. Gérer et suivre de façon distincte au plan comptable les contributions visées au paragraphe 2 ci-dessus.

5. Prendre en charge et financer :

- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA, les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance ;

- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA, les frais de fonctionnement des actions de formation continue, mises en oeuvre par les entreprises occupant plus ou moins de 10 salariés, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions.

6. Informer et sensibiliser :

- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA FORMAHP au titre des contrats d'insertion en alternance ;

- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA FORMAHP au titre de la contribution des entreprises employant moins de 10 salariés, affectée au développement de la formation professionnelle continue ;

- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA FORMAHP au titre de la contribution des entreprises employant 10 salariés et plus, affectée au développement de la formation professionnelle continue.

7. Effectuer toutes les études ou recherches relatives aux qualifications et au développement de la formation professionnelle.

TITRE IV : Délégation

Création d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial.

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 5 du 23-1-1998

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCA, sous sa responsabilité et son contrôle, pourra déléguer une partie de ses missions, par voie de convention, à une personne morale constituée à cet effet par les organisations patronales signataires du présent avenant.

Ces missions ne pourront concerner que :

1. Dans un rôle d'ingénierie :

- le conseil et l'information telle qu'élaborée par l'OPCA auprès des chefs d'entreprise sur l'ingénierie financière de la formation professionnelle ;

- le conseil et l'information telle qu'élaborée par l'OPCA auprès des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leur plan de formation et d'insertion ainsi que le suivi et l'évaluation des actions de formation dans le respect de leurs prérogatives et des avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;

- l'information telle qu'élaborée par l'OPCA auprès des chefs d'entreprise sur les règles de prise en charge du financement par l'OPCA ;

- la promotion des mesures auprès des chefs d'entreprise conclues en matière de formation professionnelle continue et d'insertion des jeunes en alternance.

2. Dans la constitution des dossiers :

- la constitution des dossiers administratifs (contrats en alternance, participation des entreprises de moins de 10 salariés et 10 salariés et plus, à l'exclusion de l'apprentissage...) en s'assurant du strict respect des règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration de FORMAHP ;

- la transmission des dossiers administratifs complets pour étude de prise en charge par l'OPCA ;

- la transmission des dossiers administratifs pour financement des formations réalisées, si le dossier est conforme et si l'entreprise est à jour de ses obligations dans le cadre du présent accord.

3. Dans le cadre des actions prioritaires :

- les actions prioritaires donneront lieu, dès qu'elles auront été définies par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA, à une information de la personne morale. Celle-ci pourra transmettre au CA de l'OPCA un avis sur les prestataires de services.

TITRE V : Modalités de fonctionnement

Création d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial.

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 5 du 23-7-1998

I. - Conseil d'administration

L'OPCA FORMAHP est administré par un conseil d'administration paritaire ayant pouvoir délibératif.

Ce conseil est composé :

- d'une part, d'un collège salariés constitué de 2 membres titulaires et 2 membres suppléants par organisation syndicale de salariés signataire ;

- d'autre part, d'un collège employeurs constitué d'autant de délégués, titulaires et suppléants que le collège salariés désigné par les organisations patronales signataires du présent accord.

Le conseil d'administration élit pour 2 ans son bureau constitué paritairement selon les modalités fixées par les statuts de l'OPCA FORMAHP.

Les administrateurs titulaires et suppléants sont désignés pour 2 ans respectivement par chacune des composantes de chacun des deux collèges ; leur mandat est renouvelable.

II. - Rôle du conseil d'administration paritaire de l'OPCA FORMAHP

1. Définir conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur :

- la part des dépenses de fonctionnement affectée à l'information au titre de la section concernant les contrats d'insertion en alternance et à la formation des tuteurs au titre de ces contrats (art. R. 964-16-1 du code du travail) (1) ;

- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de contrats d'insertion en alternance, en fonction des effectifs salariés concernés ;

- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises ayant recruté des jeunes sous contrat d'insertion en alternance, en application de montants forfaitaires ;

- les critères et l'échéancier au regard desquels sont examinées les demandes de financement présentées par les entreprises, au titre du capital temps formation, et les mentionner dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge et tenu à la disposition des entreprises et des salariés ;

- la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation des employeurs occupant moins de 10 salariés au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions et limites fixées par l'article R. 964-4 du code du travail (1).

- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de 10 salariés au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions et limites fixées par l'article R. 964-4 du code du travail ;

- la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant 10 salariés ou plus (1) ;

- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant 10 salariés ou plus au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue.

2. Prendre en charge, financer et contrôler :

Selon les modalités fixées par l'accord de branche et dans le cadre des compétences de la CPNE lorsque celle-ci sera constituée ainsi qu'en application de barèmes forfaitaires, les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des établissements visés par l'article L. 118-2-1 du code du travail :

- suivant les critères et l'échéancier définis en application du point 1 ci-dessus par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA FORMAHP, les dépenses liées aux actions de formation éligibles au titre du capital de temps de formation. La prise en charge du coût de ces dépenses ne peut être supérieure à la moitié de ce coût lequel inclut, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement et les salaires et charges sociales légales et conventionnelles y afférents ;

- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définies en application du point 1 ci-dessus par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA FORMAHP, les frais de fonctionnement des actions de formation continue organisées par les entreprises employant moins de 10 salariés, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;

- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis en application du point 1 ci-dessus par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA FORMAHP, les frais de fonctionnement des actions de formation continue organisées par les entreprises employant 10 salariés ou plus, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;

- les études et recherches sur la formation professionnelle décidées par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA

FORMAHP ;

- les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'OPCA

FORMAHP et de ses instances paritaires (2).

3. Informer et sensibiliser conformément à la délégation prévue au paragraphe IV du titre V :

- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA, au titre des contrats d'insertion en alternance ;

- les entreprises et les salariés sur le capital de temps de formation, sur les formations existantes et sur les conditions d'examen des demandes de prise en charge ;

- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA, au titre de la contribution des entreprises employant moins de 10 salariés, affectée au développement de la formation professionnelle continue ;

- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA, au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant 10 salariés ou plus.

4. Vérifier et approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés en application du paragraphe II du titre III du présent accord.

III. - Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCA FORMAHP dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'OPCA FORMAHP les missions suivantes :

- la définition des actions prioritaires nationales ainsi que l'élaboration d'un référentiel des opérateurs de formation pour ses actions et la validation du cahier des charges correspondant ;

- la définition des règles et priorités permettant de décider des prises en charge au titre *de l'apprentissage* (3), des contrats d'insertion en alternance, du capital de temps de formation, de la contribution de 0,15 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés et affectée au développement de la formation professionnelle continue et de la contribution versée par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre de la formation professionnelle continue ;

- l'engagement à financer et le paiement des actions de formation, sous réserve d'une vérification par l'OPCA de la conformité des pièces du dossier ayant servi à sa constitution ;

- la définition des critères et de l'échéancier au regard desquels sont examinées les demandes de financement présentées par les entreprises au titre du capital de temps de formation ;

- les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière pour le financement des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation ;

- l'examen trimestriel de l'activité au titre du capital temps formation. Les membres du conseil d'administration paritaire de l'OPCA FORMAHP peuvent avoir accès, à leur demande, aux dossiers présentés par les entreprises ;

- la fixation des frais de gestion et d'information de la personne morale assurant par délégation certaines des missions de l'OPCA ;

- la définition et le contenu et l'adoption des conventions avec la personne morale ;

- le suivi et le contrôle de la personne morale ;

- le financement d'études et recherches sur la formation professionnelle ;

- recevoir toute subvention ou fonds publics conformes à son objet ;

- le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;

- le recrutement, la nomination du directeur de l'OPCA.

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCA fixe les missions, pouvoirs et moyens du directeur de l'OPCA.

La désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant, qui auront notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCA, ainsi que s'assurer du respect des procédures de l'OPCA.

L'approbation des documents comptables certifiés.

Assurer la représentation, sur délégation des organisations signataires auprès des pouvoirs publics, des intérêts professionnels en matière de formation.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-16-1 et R. 964-4 du code du travail (arrêté du 30 novembre 1995, art. 1er).
(2) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-4 du code du travail (arrêté du 30 novembre 1995, art. 1er).
(3) Termes exclus de l'extension (arrêté du 30 novembre 1995, art. 1er).

Accord du 22 décembre 1994 relatif au statut OPCA FORMAHP

Titre Ier : Dispositions générales

Constitution

Statut OPCA FORMAHP

Article 1er

En vigueur étendu

Il est formé entre les organisations patronales et salariales signataires de l'accord national professionnel du 22 décembre 1994, portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des établissements de l'hospitalisation privée, une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901, le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 et par les présents statuts.

Cette association prend pour dénomination FORMAHP désigné ci-après par le terme OPCA.

Siège social

Statut OPCA FORMAHP

Article 2

En vigueur étendu

Le siège social de l'OPCA FORMAHP est fixé au .... Il pourra être transféré sur simple décision du conseil d'administration.

Objet - Mission

Statut OPCA FORMAHP

Article 3

En vigueur étendu

L'OPCA et son conseil d'administration paritaire ont pour objet de :

- contribuer au développement et à l'amélioration de la formation professionnelle au profit du personnel et de l'ensemble des établissements de l'hospitalisation privée, dans tous ses aspects et notamment dans les domaines de la formation initiale et continue ;

- initier la politique de formation de la branche professionnelle et conclure à ce titre des contrats d'objectifs professionnels ;

- définir toutes orientations et proposer toutes anticipations tendant à l'amélioration des dispositifs de formation professionnelle.

Les missions de l'OPCA FORMAHP sont celles indiquées au titre III de l'accord national paritaire du 22 décembre 1994.

Durée

Statut OPCA FORMAHP

Article 4

En vigueur étendu

L'OPCA est créé pour une durée indéterminée conformément à l'accord du 22 décembre 1994 conclu entre les organisatons syndicales de salariés et organisations d'employeurs.

Titre II : Organisation

Composition

Statut OPCA FORMAHP

Article 5

En vigueur étendu

L'OPCA est composé des organisations patronales et salariales représentatives, au plan national, signataires de l'accord portant création de l'OPCA FORMAHP du 22 décembre 1994, ainsi que celles qui pourront y adhérer ultérieurement.

Conseil d'administration

Statut OPCA FORMAHP

Article 6

En vigueur étendu

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire, composé de membres dûment mandatés à cet effet par les organisations d'employeurs et les organisations représentatives au plan national des salariés signataires de l'accord du 22 décembre 1994.

Le conseil d'administration est réparti en deux collèges :

- un collège de salariés constitué de 2 membres titulaires et de 2 membres suppléants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, signataires de l'accord du 22 décembre 1994 ;

- un collège d'employeurs constitué des représentants titulaires et suppléants désignés par les fédérations patronales en nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés, paritaire entre la FIEHP et l'UHP.

Statut des membres du conseil d'administration

Statut OPCA FORMAHP

Article 7

En vigueur étendu

Les administrateurs titulaires et suppléants sont désignés pour 2 ans respectivement par chacune des composantes de chacun des deux collèges ; avant chaque échéance, les organisations représentées sont invitées, par courrier, à faire connaître, dans un délai de 15 jours, le nom de leur(s) représentant(s), en cas de modification, pour la période suivante ; en cas de vacance d'un poste il peut être pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale mandante signataire, et ce pour la durée du mandat restant à courir.

Le premier mandat des membres du conseil débute lors de la première séance de ce dernier.

Les mandats sont renouvelables sans limitation.

Conformément à l'article R. 964-1-4 c, alinéa 3 du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 relatif aux organismes collecteurs agréés, le cumul des fonctions d'administrateur dans un organisme collecteur paritaire et dans un établissement de formation ou un établissement de crédit doit être porté à la connaissance des instances paritaires de l'organisme collecteur ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Fonctionnement

Statut OPCA FORMAHP

Article 8

En vigueur étendu

Le conseil d'administration se réunit une fois par trimestre et autant de fois qu'il est nécessaire, sur convocation de son président et de son vice-président ou à la demande d'au moins la moitié des membres d'un collège le composant, saisissant le président à cet effet et précisant la ou les questions à soumettre au conseil.

Il délibère sur un ordre du jour fixé par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur.

Il comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présente par la moitié des membres d'un collège du conseil d'administration.

Les convocations sont adressées au moins 15 jours à l'avance par courrier simple.

En cas d'absence d'un titulaire, tout suppléant de la même organisation a, de droit, voix délibérative à sa place ; en outre, tout titulaire ou suppléant, en cas d'absence du titulaire et du suppléant, peuvent donner mandat à un autre membre de leur organisation, titulaire ou suppléant, de telle sorte qu'en tout état de cause, chaque organisation représentée en séance puisse disposer d'un nombre de voix délibératives correspondant au nombre de ses membres titulaires.

Les suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des titulaires, à l'exception toutefois de la réunion du conseil d'administration paritaire consacrée à l'adoption du rapport moral et financier de l'OPCA à laquelle ils siégeront avec voix consultative. Ils seront destinataires de toutes pièces et tous documents se référant à l'activité de l'OPCA communiqués aux membres titulaires.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si respectivement dans chacun des deux collèges elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les 2 collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration où la décision est prise par vote individuel des administrateurs.

Néanmoins, le bureau, après en avoir préalablement apprécié l'urgence, pourra proposer en cas de désaccord entre les deux collèges de soumettre à nouveau la proposition au vote individuel des administrateurs.

Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un relevé de décisions extrait du procès-verbal. Le procès-verbal fait l'objet d'une approbation lors de la réunion suivante du conseil d'administration paritaire.

Rôle du conseil d'administration

Statut OPCA FORMAHP

Article 9

En vigueur étendu

Le rôle du conseil d'administration paritaire est défini tel qu'au titre V, paragraphe II, de l'accord du 22 décembre 1994.

Pouvoirs du conseil d'administration

Statut OPCA FORMAHP

Article 10

En vigueur étendu

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCA dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'OPCA.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'OPCA les missions suivantes :

- la définition des actions prioritaires nationales ainsi que l'élaboration d'un référentiel des opérateurs de formation pour ses actions et la validation du cahier des charges correspondant ainsi que le contrôle de son respect ;

- la définition des règles et priorités permettant de décider des prises en charge au titre de l'apprentissage, des contrats d'insertion en alternance, du capital de temps de formation, de la contribution de 0,15 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés et affectée au développement de la formation professionnelle continue et de la contribution versée par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre de la formation professionnelle continue ;

- l'engagement à financer et le paiement des actions de formation, sous réserve d'une vérification par l'OPCA de la conformité des pièces du dossier ayant servi à sa constitution ;

- la définition des critères et de l'échéancier au regard desquels sont examinées les demandes de financement présentées par les entreprises ;

- les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière pour le financement des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital du temps de formation ;

- l'examen trimestriel de l'activité au titre du capital de temps de formation. Les membres du conseil d'administration paritaire de l'OPCA peuvent avoir accès, à leur demande, aux dossiers présentés par les entreprises ;

- la fixation des frais de gestion et d'information de la personne morale assurant par délégation certaines des missions de l'OPCA ;

- la définition, le contenu et l'adoption des conventions avec la personne morale ;

- le suivi et le contrôle de la personne morale ;

- le financement d'études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle ;

- recevoir toutes subventions ou fonds publics conformes à son objet ;

- le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;

- le recrutement et la nomination du directeur de l'OPCA. Il fixe l'étendue de ses missions, pouvoirs et moyens ;

- la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant qui auront notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCA ainsi que de s'assurer du respect des procédures de l'OPCA. La durée de chaque mandat est de deux exercices. Elle s'achève lors de la réunion du conseil d'administration qui approuve les comptes ;

- l'approbation des documents comptables certifiés ;

- la représentation, sur délégation des organisations signataires auprès des pouvoirs publics, des intérêts professionnels en matière de formation ;

- l'élection, en son sein, du bureau pour 2 ans ;

- la délibération chaque année sur les états et documents visés à l'article R. 964-7 du code du travail.

Le conseil d'administration peut déléguer telle ou telle partie de ses pouvoirs au bureau de l'OPCA.

Section 2 : Bureau

Bureau

Statut OPCA FORMAHP

Article 11

En vigueur étendu

Le conseil d'administration élit, parmi ses membres, pour 2 ans, un bureau de 4 membres composé paritairement de :

- d'un président ;

- d'un vice-président ;

- d'un trésorier ;

- d'un trésorier adjoint ;

dont :

- 2 personnes désignées par le collège des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord national du 22 décembre 1994 ;

- 2 personnes désignées par le collège des représentants patronaux.

Le président doit être alternativement dans l'un ou l'autre collège et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Pour les deux premières années de fonctionnement de l'OPCA, le président est choisi par les organisations patronales et le trésorier par le collège des organisations syndicales signataires.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration, et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante de l'OPCA dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le bureau se réunit sur convocation du président aux dates fixées par celui-ci, ou à la demande de 2 au moins de ses membres. Les votes au sein du bureau ont lieu à la majorité des membres présents ou représentés dans les mêmes conditions que les votes au sein du conseil d'administration paritaire.

Les séances du bureau font l'objet de procès-verbaux.

Présidence

Statut OPCA FORMAHP

Article 12

En vigueur étendu

Le président et le vice-président représentent l'OPCA partout où il est nécessaire. Ils assurent l'exécution des décisions du bureau et du conseil d'administration. Ils président à toutes les réunions du bureau, du conseil d'administration, veillent à leurs convocations et à la régularité de leurs séances. Ils procèdent à toutes les mesures de l'administration courante non réservées à d'autres membres par les dispositions ci-après. Le président signe les contrats des personnels, ordonnance en accord avec le trésorier et sur signature conjointe portée sur les engagements de dépenses tous les débours, y compris ceux du conseil d'administration, du bureau, à l'exception de ceux de l'administration courante qui restent de la compétence des trésoriers. Le président représente l'OPCA en justice.

La présidence peut déléguer une partie de ses missions au directeur de l'OPCA sous réserve de l'accord du conseil d'administration paritaire.

Le vice-président peut exercer à la demande du président une partie des missions et prérogatives de celui-ci.

En cas d'absence ou d'empêchement du président, le vice-président le remplace provisoirement dans ses fonctions, sous le contrôle permanent du bureau.

Trésorier et trésorier adjoint

Statut OPCA FORMAHP

Article 13

En vigueur étendu

Les trésoriers reçoivent et conservent les ressources de l'OPCA. Ils établissent et tiennent les comptes qu'ils soumettent chaque année. Ils dressent les budgets prévisionnels, qu'ils soumettent également pour approbation au bureau, puis au conseil d'administration. Ils contrôlent toutes les opérations financières, tant en recette qu'en dépense, dont les résultats sont repris aux comptes présentés annuellement par eux. Le trésorier procède à tous paiements sur les engagements de dépenses liées au budget de fonctionnement de l'OPCA.

Ils représentent l'OPCA devant tous organismes administratifs, les banques, les bureaux des PTT et les comptes chèques postaux, où ils déposent les fonds, effectuent tous retraits nécessaires, accomplissent toutes opérations utiles, reçoivent tous comptes, colis, correspondances ou objets quelconques et signent tous registres et décharges.

Ils délèguent, autant qu'ils le jugent utile, tout ou partie de leurs pouvoirs au directeur de l'OPCA ou à tout autre personne, pour les besoins de l'administration courante. Ils restent dans ce cas responsables de la surveillance régulière de toutes les opérations accomplies.

Directeur de l'OPCA

Statut OPCA FORMAHP

Article 14

En vigueur étendu

Celui-ci est recruté et nommé par le conseil d'administration qui, le cas échéant, met fin à ses fonctions.

Le directeur de l'association participe aux réunions du bureau et du conseil d'administration sans voix délibérative.

Il applique les décisions du conseil d'administration sous l'autorité de celui-ci.

Les missions du directeur seront définies par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA dans le règlement intérieur de l'OPCA.

Indemnités des membres du conseil d'administration et du bureau

Statut OPCA FORMAHP

Article 15

En vigueur étendu

Les fonctions des membres du conseil d'administration paritaire de l'OPCA sont indemnisées exclusivement comme suit :

1. Les frais réels de déplacement desdits membres sont remboursés sur production d'un justificatif aux tarifs fixés par le conseil d'administration.

2. Une indemnité forfaitaire de fonction est en outre versée à chacun des membres présents, équivalant, pour chaque réunion, à une journée de salaire du premier coefficient cadre, dont la valeur sera fixée par le conseil d'administration, référence à une convention collective.

Cette indemnité sera doublée en faveur de tout membre justifiant de la nécessité d'une nuitée hors de son domicile.

En application de l'article L. 992-8 du code du travail, les salariés des établissements, délégués par leur organisation syndicale pour participer à l'une des réunions statutaires de l'OPCA, se voient maintenir leur salaire.

Les frais de déplacement, d'hébergement, de nourriture ainsi que les indemnités de perte de rémunération des représentants mandatés par les organisations syndicales de salariés pour participer aux réunions statutaires de l'OPCA sont couverts par l'indemnité forfaitaire prévue au premier alinéa ci-dessus.

Les indemnités correspondantes au salaire maintenu dont l'employeur demande le remboursement, sur justificatif, directement à l'OPCA, sont imputées sur les frais de gestion.

Les membres du bureau sont indemnisés des frais occasionnés par les réunions du bureau dans les mêmes conditions que les membres du conseil d'administration.

Section 3 : Délégation

Convention de délégation

Statut OPCA FORMAHP

Article 16

En vigueur étendu

Le conseil d'administration arrête une convention type de délégation de la mise en oeuvre des décisions de gestion prévues au titre V, paragraphe IV, de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la création de l'OPCA.

Sur la base de cette convention type, le conseil d'administration paritaire décide des délégations à la personne morale relevant des chambres syndicales patronales.

Section 4 : Ressources

Ressources de l'OPCA

Statut OPCA FORMAHP

Article 17

En vigueur étendu

Les ressources de l'OPCA sont constituées par les contributions des établissements entrant dans le champ de l'accord du 22 décembre 1994 en application du titre III, paragraphe 2, dudit accord.

Par ailleurs, l'OPCA peut disposer :

- de produits financiers ;

- de subventions publiques ou privées ;

- de façon générale, de toutes ressources conformes aux textes légaux, réglementaires en vigueur, utiles à son objet social.

Les versements effectués à l'OPCA sont libératoires des contributions des entreprises conformément à la législation en vigueur relative à la formation professionnelle.

Destination des ressources

Statut OPCA FORMAHP

Article 18

En vigueur étendu

Les ressources de l'OPCA sont destinées, selon la législation et la réglementation en vigueur à financer :

- les frais de fonctionnement des actions de formation continue des salariés et à la prise en charge des frais concernant les stagiaires (frais de transport et d'hébergement, rémunération et charges sociales légales et contractuelles) ;

- les dépenses liées à l'alternance ;

- l'affectation aux CFA et aux établissements visés par l'article L. 118-2-1 du code du travail des versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, et ce en application de l'accord de branche le prévoyant ;

- les dépenses liées aux actions de formation éligible au titre du capital de temps de formation ;

- les dépenses relatives aux études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle décidées par le conseil d'administration ;

- les dépenses liées au bon fonctionnement de l'OPCA ;

- les frais de fonctionnement affectés à la personne morale visée à l'article 16 des présents statuts, en fonction des missions définies dans l'accord du 22 décembre 1994 ;

- toutes les sommes destinées à faire face aux charges qui répondent à l'objet de l'OPCA, y compris les frais de gestion et d'administration de celle-ci.

Les pourcentages de la répartition entre ces différents postes sont fixés par le conseil d'administration pour chaque exercice selon la réglementation en vigueur.

L'OPCA ne peut posséder d'autres biens mobiliers et immobiliers que ceux qui sont nécessaires à son fonctionnement.

Gestion des ressources

Statut OPCA FORMAHP

Article 19

En vigueur étendu

Les ressources de l'OPCA doivent être conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme : les intérêt produits par les sommes déposées ou placées ont le même caractère que les sommes dont ils sont issus. Ils sont soumis aux mêmes conditions d'utilisation et à la même procédure de contrôle.

L'OPCA tient sa comptabilité conformément au plan comptable des organismes agréés par l'Etat établi par l'arrêté du 21 juillet 1993. Chaque catégorie de ressources fait l'objet d'une comptabilisation spécifique et individualisée.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration.

Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCA et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCA, y compris la mise en oeuvre de la délégation.

Les pièces justificatives des recettes et des dépenses de l'OPCA doivent être conservées pendant un délai minimum de 5 ans après la clôture de l'exercice pour être présentées à toute réquisition des organes de contrôle.

Répartition des ressources de l'OPCA

Statut OPCA FORMAHP

Article 20

En vigueur étendu

Le produit des participations reçues des entreprises est réparti selon les délibérations du conseil d'administration paritaire de l'OPCA et selon la réglementation en vigueur.

Titre III : Durée et modification des statuts Dissolution de l'OPCA

Modification des statuts

Statut OPCA FORMAHP

Article 21

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance par le président. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions envoyées aux membres titulaires et suppléants.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les deux tiers au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli la moitié des voix des membres présents ou représentés.

Dissolution

Statut OPCA FORMAHP

Article 22

En vigueur étendu

La dissolution de l'OPCA ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration siégeant en séance extraordinaire ou si les pouvoirs publics retirent l'agrément à l'association.

Dans ce cas, les biens de l'OPCA sont dévolus à un organisme de même nature, désigné par le conseil d'administration, et après accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Dépôt des statuts

Statut OPCA FORMAHP

Article 23

En vigueur étendu

Les présents statuts font l'objet de la formalité de dépôt auprès de l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 22 décembre 1994.

Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial

Signataires	
Organisations patronales	L'union hospitalière privée (UHP) ; La fédération intersyndicale des établissements hospitaliers privés (FIEHP) ; Le syndicat national des établissements de suite et de réadaptation privés (SNESERP) ; L'union nationale des établissements pour personnes âgées (UNEPPA) ; La fédération nationale des établissements d'accueil pour personnes âgées et dépendantes (FNEAPAD) ; Le syndicat national des cliniques de convalescence, régime, repos et établissements d'accueil pour personnes âgées (CRRR) ; La fédération française des établissements d'hébergement pour personnes âgées (FFEHPA) ; La fédération nationale des établissements médicaux pour enfants et adolescents (FNEMEA) ,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; FO,

Préambule

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif, dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail et ses décrets d'application (n° 98-494, n° 98-495, n° 98-496 et n° 98-497) dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés ;

et, d'autre part, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail pour l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif :

- de réduire le temps de travail et de créer des emplois ;

- de rappeler et de déterminer le cadre et les règles que se donne la branche de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial, pour un certain nombre de formes d'aménagement du temps de travail ;

- de permettre aux entreprises de poursuivre un développement harmonieux tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil des hospitalisés et des résidents, ainsi que des aspirations du personnel.

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises et des établissements de la branche, quels que soient leurs contrats de travail, leur ancienneté, y compris les cadres et les salariés à temps partiel.

Compte tenu de l'objectif poursuivi par le présent accord en matière de développement de l'emploi, les entreprises ou établissements veilleront au respect des règles légales en matière de cumul d'emplois.

Compte tenu de la diversité croissante des situations entre les entreprises, de la pluralité des spécialités pouvant y être exercées, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un cadre dont la mise en oeuvre pourra entraîner sur certains points une négociation au sein de chaque entreprise ou établissement avec les organisations syndicales représentatives ou, à défaut, un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national, et/ou une consultation des instances représentatives du personnel.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet, conclus antérieurement à son entrée en vigueur, que ce soit au niveau des modes d'aménagement du temps de travail retenus (quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel, dérogatoires ou non) ou des avantages consentis.

Toutefois, dans cette hypothèse, les parties signataires se rencontreront afin d'examiner les conséquences du présent accord et procéder, si elles l'estiment utile, aux adaptations nécessaires.

Champ d'application

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées et handicapées, de quelque nature que ce soit, privés, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national métropolitain, hors DOM, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 851.A Activités hospitalières ;

- 851.C Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en cabinet ;

- 853.A Accueil des enfants handicapés ;

- 853.C Accueil des adultes handicapés ;

- 853.D Accueil des personnes âgées.

A l'exclusion, pour le secteur médico-social, des dispositions énumérées ci-après, qui figurent dans l'annexe spécifique au secteur médico-social :

- astreintes (art. 8, section 1, chapitre II) ;

- repos hebdomadaire (art. 11, section 1, chapitre II) ;

- jours fériés (art. 12, section 1, chapitre II) ;

- rémunération (chapitre III).

Chapitre Ier : Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail et à la négociation collective

Anticipation aidée de la réduction du temps de travail dans les entreprises de 20 salariés au plus

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, notamment les paragraphes IV et V, et de l'article 23 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés pourront s'engager dans une réduction du temps de travail en contrepartie d'embauches ou dans le cadre de préservation d'emploi (2) et dans le respect des principes arrêtés dans le présent accord.

Pour ces entreprises et à défaut de représentation syndicale ou de salarié mandaté permettant la conclusion d'un accord, la réduction du temps de travail

pourra être organisée dans le cadre du présent accord et sur l'initiative du chef d'entreprise :

- soit après consultation des délégués du personnel s'ils existent, sur une note d'information remise préalablement ;

- soit, à défaut et lorsqu'il aura été établi un procès-verbal de carence d'élection des délégués du personnel (sauf pour les entreprises de moins de 11 salariés), après consultation du personnel de l'entreprise également sur une note d'information.

La note d'information remise aux délégués du personnel ou au personnel de l'entreprise devra notamment préciser :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (accroissement ou maintien de l'effectif) ;

- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;

- l'ampleur de la réduction (au moins 10 %) et, le cas échéant, les étapes de celle-ci ;

- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord ;

- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;

- la durée maximale quotidienne de travail ;

- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire ;

- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif) ;

- la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif (minimum 2 ans) ;

- la création d'une commission paritaire de suivi d'entreprise constituée en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que cette commission devra se réunir au moins une fois par semestre pendant les 3 premières années et comprendre au minimum 2 salariés ;

- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ;

- les incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations ;

- la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée).

La note d'information sera déposée par l'entreprise à la direction départementale du travail et de l'emploi et communiquée, pour enregistrement, à la commission paritaire nationale de suivi du présent accord prévue au chapitre VI, qui pourra faire part, par écrit, à l'entreprise de ses observations éventuelles portant sur son contenu.

Ces observations écrites seront transmises aux délégués du personnel s'ils existent, puis affichées au sein de l'entreprise.

Article étendu sous réserve de l'application des articles 3.IV et V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er). Les termes 'ou dans le cadre de préservation d'emploi' sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article 3 V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, selon lesquelles un accord d'entreprise doit être conclu lorsque la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements, l'application directe d'un accord de branche ne pouvant dans ce cas ouvrir droit au bénéfice de l'aide incitative (arrêté du 23 octobre 2001, art. 3).

Réduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 avec allégement des charges sociales

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les entreprises pourront mettre en oeuvre la réduction aidée du temps de travail à compter du 1er février 2000 dans les conditions suivantes :

2.1. Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise (négocié avec un délégué syndical ou un salarié mandaté), et en application du présent accord, sur l'initiative du chef d'entreprise, soit après consultation des délégués du personnel, soit à défaut de délégués du personnel (constaté par un procès-verbal de carence) par une note d'information remise aux salariés.

Cette note d'information devra notamment comporter :

1. La nouvelle durée du travail ;

2. Les catégories de salariés concernés ;

3. Les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, en conformité avec les principes contenus dans le présent accord ;

4. La durée maximale quotidienne du travail ;

5. Les incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération des salariés ;

6. Le nombre d'emplois créés ou préservés, les incidences prévisibles de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ;

7. Les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement ;

8. Les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

9. Les mesures destinées à favoriser l'emploi de travailleurs handicapés ;

10. Le cas échéant, les modalités de consultation du personnel ;

11. Le délai de réalisation des embauches ;

12. Les éléments du plan de formation ;

13. Les modalités de suivi et de mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail par une commission paritaire d'entreprise de suivi créée à cet effet.

La note d'information sera déposée par l'entreprise à la direction départementale du travail et de l'emploi et communiquée, pour enregistrement, à la commission paritaire nationale de suivi du présent accord prévue au chapitre VI, qui pourra faire part, par écrit, à l'entreprise de ses observations éventuelles portant sur son contenu.

Ces observations écrites seront transmises aux délégués du personnel s'ils existent, puis affichées au sein de l'entreprise.

2.2. Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés, sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions dudit article 19 précité.

Chapitre II : Dispositions communes relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Section 1 : Durée du travail

Durée effective de travail

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Le temps de travail effectif au sens du présent accord est celui tel que défini par l'article L. 212-4 du code du travail.

Le temps d'habillage et de déshabillage des personnels dont le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail devra donner lieu à une contrepartie sous forme financière ou de repos. Cette contrepartie sera déterminée par l'accord d'entreprise ou le contrat de travail.

Cette disposition ne s'appliquera obligatoirement qu'à compter du 1er janvier 2001.

Durée quotidienne de travail

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

En application de l'article L. 212-1 du code du travail, la durée quotidienne maximale du travail effectif, par salarié, ne peut excéder, de jour comme de nuit, 10 heures.

Toutefois, par accord d'entreprise, la durée quotidienne pourra être portée à 12 heures. A défaut d'accord d'entreprise, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou à défaut après consultation des catégories de salariés concernés, et ce par vote anonyme ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés, la durée quotidienne du travail pourra être portée à 12 heures.

Le procès-verbal de consultation (du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, à défaut, des catégories de salariés concernés) et, le cas échéant, le procès-verbal de carence seront adressés à la commission paritaire nationale de suivi prévue au chapitre VI.

Durée hebdomadaire de travail

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

La durée légale hebdomadaire de travail est définie selon les dispositions de l'article L. 212-1 du code du travail à 35 heures de travail effectif au plus tard au 1er février 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au plus tard au 1er janvier 2002 pour les autres entreprises.

Equivalences

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

Pour les établissements relevant de la convention collective du 24 décembre 1993, les dispositions conventionnelles continueront de s'appliquer (1).

Cependant, un régime d'équivalence est institué dans les établissements pour enfants, les établissements psychiatriques, de soins de suite et de rééducation fonctionnelle.

Pour les établissements pour enfants à caractère sanitaire (code 851.A) : la durée hebdomadaire de présence correspondant à 35 heures de travail effectif est fixée à 40 heures, pour les catégories professionnelles suivantes :

- tout personnel éducatif et soignant de nuit en chambre de veille.

Pour les établissements psychiatriques, de soins de suite et de réadaptation : la durée hebdomadaire de présence correspondant à 35 heures de travail effectif est fixée à 45 heures, pouvant être portée à 51 heures pour les salariés n'accomplissant aucun travail effectif programmé, pour les catégories professionnelles suivantes :

- médecins salariés.

Ces catégories professionnelles pourront être affectées à des services de gardes (2).

La rémunération de ces différentes durées de présence, non assimilées à du temps de travail effectif, sera négociée au sein de chacune des conventions collectives nationales concernées.

Les dispositions concernant le régime d'équivalence ne seront pas applicables aux personnels employés pour une durée inférieure à la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle.

Ce régime d'équivalence ne pourra toutefois s'appliquer que sous réserve de la parution du décret prévu par l'article L. 212-4 du code du travail.

Les dispositions du présent article feront l'objet d'un bilan qui sera examiné en commission mixte au cours du deuxième semestre de l'année 2001.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail qui dispose que le régime dérogatoire des équivalences ne peut être institué que par décret (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 220-1 et L. 221-2 du code du travail (arrêté du 23 octobre 2001, art. 3).

Durées maximales hebdomadaires de travail

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

La durée maximale hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 8 semaines consécutives.

Travail de nuit

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Pour les salariés affectés en permanence à un poste de nuit, la durée collective hebdomadaire de travail est identique à celle du personnel affecté à un poste de jour.

L'amplitude

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

L'amplitude quotidienne du travail ne pourra excéder 13 heures.

Astreintes

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

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

Compte tenu de la diversité des conventions collectives nationales dans le champ d'application du présent accord, les dispositions relatives à la rémunération des astreintes sont définies par ces textes conventionnels.

Les postes pouvant être assujettis au régime des astreintes sont limitativement les suivants :

- IDE, IDE spécialisée susceptibles de répondre à l'urgence ;

- sages-femmes ;

- manipulateurs de radiologie ;

- personnel technique et de maintenance ;

- chauffeur-ambulancier ;

- kinésithérapeutes ;

- personnel d'encadrement et cadres susceptibles de répondre à l'urgence.

Au cours d'un même mois, les salariés affectés aux postes ci-dessus ne pourront effectuer plus de 13 astreintes.

Repos quotidien

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les entreprises ou établissements de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), d'hébergement pour les personnes âgées, handicapées relevant du champ d'application de l'accord de branche qui, en application de l'article D. 220-1 du code du travail, mettraient en oeuvre une organisation du temps de travail sur un repos quotidien pouvant être réduit à 9 heures ou dans le cadre d'astreintes à domicile pourront le faire pour les personnels définis à l'article 8 par accord d'entreprise ou d'établissement et après consultation des institutions représentatives du personnel.

De même, dans les hypothèses prévues par les articles D. 220-2 et D. 220-5 du code du travail (surcroît d'activité ou travaux urgents), l'employeur pourra déroger au repos quotidien, sous réserve dans le premier cas, du respect des dispositions de l'article D. 220-3 (repos quotidien minimum de 9 heures) et dans le second cas (art. D. 220-5 du code du travail) d'en informer l'inspection du travail (1).

Ces dispositions feront l'objet d'un bilan qui sera examiné en commission mixte au cours du second semestre de l'année 2001.

En tout état de cause, les salariés concernés bénéficieront d'une période de repos équivalant au repos perdu, à prendre par journée ou demi-journée dans un délai de 2 mois selon les besoins du service, ou de toute autre contrepartie équivalente déterminée par accord d'entreprise, ou à défaut par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article D. 220-3 du code du travail qui renvoie à l'article D. 220-2 pour l'hypothèse du cas de surcroît d'activité (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Pause

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

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

La durée minimale de cette pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à 20 minutes (1).

Pour les salariés assurant pendant cette pause la continuité du service sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, le temps de pause sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré en tant que tel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Repos hebdomadaire

Article 11

En vigueur étendu

Sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre des jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines dont 2 jours consécutifs ou 48 heures consécutives.

Les personnels devant assurer la continuité de fonctionnement de certains services doivent bénéficier, toutes les 2 semaines au minimum, d'un dimanche.

Des dispositions particulières seront prévues dans le cas d'une annexe spécifique aux établissements du secteur social et médico-social.

Jours fériés

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Compte tenu de la diversité des conventions collectives de la branche, les dispositions relatives aux jours fériés sont définies par ces textes conventionnels.

Des dispositions spécifiques sont prévues en annexe pour les établissements du secteur social et médico-social.

Section 2 : Heures supplémentaires - Rémunération - Repos compensateur

Heures supplémentaires

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail fixée par les articles L. 212-1 du code du travail.

Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail

Les entreprises peuvent recourir, le cas échéant, aux heures supplémentaires dans les limites fixées par la loi et le présent accord, après information et consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel et de l'inspecteur du travail. Ces heures ne sont pas soumises à autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent de 130 heures par an et par salarié.

Afin de tenir compte des difficultés de recrutement du personnel infirmier, ces dispositions feront l'objet d'un bilan qui sera examiné en commission mixte au cours du second semestre de l'année 2001.

Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail

Au-delà du contingent annuel défini ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables par les nécessités du service ne pourront être effectuées qu'après information et consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail.

Ces heures supplémentaires, soumises ou non à autorisation de l'inspecteur du travail, ouvrent droit avec majoration ou bonification au repos compensateur dans les conditions déterminées par l'article L. 212-5-1 nouveau du code du travail.

Rémunération des heures supplémentaires sous forme de repos de remplacement

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Ces heures supplémentaires et leur bonification et majoration rémunérées sous forme de repos ouvriront droit, en outre, au repos compensateur dans les limites déterminées à l'article L. 212-5-1 nouveau, premier alinéa, du code du travail, mais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires déterminé à l'article 1er ci-dessus.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail relatives au paiement des heures supplémentaires, les établissements pourront donner priorité à la prise de repos compensateur de remplacement à tout ou partie du paiement des heures supplémentaires avec accord du salarié.

Dans cette hypothèse, ils détermineront, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les modalités de prise de ces repos dans les limites définies à l'article 3 ci-après.

Modalités d'ouverture et de prise de repos compensateurs légaux et de remplacement

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Les repos compensateurs légaux (art. L. 212-5-1 nouveau du code du travail) et de remplacement visés aux articles 1er et 2 ci-dessus sont pris dans les conditions suivantes :

Le repos ne peut être pris que par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 2 semaines, de préférence dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1er juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié, dans le délai de 6 mois, ne peut entraîner la perte du droit. Dans ce cas, l'établissement est tenu de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an à compter de la date d'ouverture du droit.

Heures supplémentaires-Bonification-

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

Dans les conditions instaurées par l'article L. 212-5 du code du travail, les 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la nouvelle durée légale hebdomadaire donneront lieu à une bonification au profit du salarié de 10 % à compter du 1er février 2000 et de 25 % à compter du 1er janvier 2001.

Cette bonification donnera lieu à l'attribution d'un repos équivalent ou, avec l'accord du salarié, au versement d'une majoration de salaire équivalente.

Ces dispositions ne seront applicables dans les entreprises de 20 salariés au plus qu'à partir du 1er janvier 2002.

Information des salariés

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

Les salariés seront tenus régulièrement informés du nombre d'heures de repos portées à leur crédit, mois par mois, par un document annexé à leur bulletin de paie, comprenant les droits acquis au titre de la période de paie considérée, mais également les droits cumulés ainsi que les heures de repos effectivement prises au cours du mois (1).

Ce document comportera également une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum fixé à l'article 3.1, premier alinéa, ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article D. 212-22 du code du travail qui prévoit, au nombre des mentions obligatoires du document annexé au bulletin de paie, les heures de repos effectivement prises au cours du mois (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Section 3 : Répartition et aménagement du temps de travail

Préambule

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail pourra s'effectuer selon différentes modalités pour tenir compte à la fois des nécessités d'une nouvelle adaptation des horaires aux besoins des usagers et des aspirations sociales des salariés.

Les entreprises ou les établissements qui appliqueront une réduction du temps de travail pourront le faire dans le cadre hebdomadaire ou dans le cadre du cycle de travail ou par modulation des horaires de travail, ou encore sous forme de jours de repos supplémentaires, ou enfin en combinant ces différents systèmes d'organisation du temps de travail dans le respect des modalités définies ci-après.

Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

L'horaire hebdomadaire collectif de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine, selon un mode uniforme ou de façon inégale, y compris sur une période inférieure à 5 jours. En tout état de cause, la répartition de l'horaire de travail entre 2 semaines civiles ne pourra avoir pour effet de faire travailler un même salarié plus de 6 jours consécutifs.

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, par accord d'entreprise, la semaine pourra être fixée du dimanche à 0 heure au samedi à 24 heures.

Décompte des heures de travail par cycle de travail

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

Eu égard aux besoins du service et à l'organisation du temps de travail du personnel, la durée hebdomadaire du travail pourra 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.

La durée maximale du cycle de travail ne devra pas dépasser 8 semaines consécutives pouvant être portée jusqu'à 12 par accord d'entreprise ou d'établissement.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les entreprises ou établissements qui ont organisé la durée du cycle de travail sur une durée supérieure à 8 semaines avant la date d'application du présent accord pourront maintenir, sans négociation, ce mode d'organisation dans la limite de 12 semaines.

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines du cycle la durée maximale hebdomadaire de travail (48 heures) pouvant être accomplie, telle que définie à l'article L. 212-7 du code du travail et à l'article 5, section 1, chapitre II, du présent accord, il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre des semaines du cycle des heures de travail en nombre inégal.

Seules sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures dépassant la durée moyenne hebdomadaire légale calculée sur la durée du cycle de travail.

Par ailleurs, la répartition du temps de travail au sein des semaines du cycle ne devra pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 2 semaines consécutives.

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf en cas de licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée minimale de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée définie à l'alinéa précédent ou l'aura dépassée, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail déjà effectué.

Modulation du temps de travail

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Préambule

La modulation du temps de travail peut être nécessaire pour une meilleure adéquation de l'organisation des horaires de travail à la présence des personnes hospitalisées ou hébergées, ainsi que dans certains services au sein desquels la variabilité de la charge de travail n'est pas aisément prévisible à l'avance ou, enfin, pour certains services comptant des périodes de fermeture. La modulation du temps de travail ne concerne que les salariés à temps plein des établissements entrant dans le champ d'application du présent accord.

3.1. Définition et conditions de mise en oeuvre

Les présentes dispositions ont pour objet, conformément aux articles L. 212-8 et suivants du code du travail, de permettre une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, mais pour autant que la durée hebdomadaire n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures par semaines travaillées et, en tout état de cause, au maximum 1 600 heures au cours de l'année. Un accord d'entreprise pourra aménager plus favorablement ces dispositions (1).

Les dispositions ci-dessous constituent un minimum pouvant être appliqué au sein des établissements en l'absence d'accord d'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les établissements pourront recourir à ce mode d'aménagement du temps de travail après consultation préalable des salariés concernés et information de l'inspecteur du travail.

3.2. Période de modulation

La période de modulation ne saurait être supérieure à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient soit sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur toute autre période définie après négociation avec les organisations syndicales représentatives et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux ou à défaut d'accord, la période de modulation devra être déterminée par voie d'affichage, après consultation du personnel.

3.3. Calendrier

La modulation est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des membres du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel. En l'absence d'institutions représentatives du personnel élues ou désignées, les établissements informeront, par voie d'affichage, les salariés concernés.

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

3.4. Modalités de mise en oeuvre

La durée maximale hebdomadaire du travail ne pourra excéder 48 heures par semaine et 44 heures sur 8 semaines consécutives, pouvant être portée à 12 semaines par accord d'entreprise.

Les périodes de ' basse activité ', sauf interruption de l'activité de l'établissement ou du service, pourront comporter des semaines dont l'horaire ne devra pas être inférieur à 24 heures hebdomadaires, seuil pouvant être réduit par accord d'entreprise.

Lorsque, compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail, la durée du travail tombe en deçà de la durée hebdomadaire prévue ci-dessus, l'entreprise ou l'établissement est fondé à solliciter de l'administration l'indemnisation au titre du chômage partiel, telle que prévue par la loi, et ce après consultation des institutions représentatives du personnel.

Lorsque des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ; elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni à repos compensateur.

3.5. Horaire moyen

Lorsque les établissements optent pour la mise en place de la modulation des horaires de travail, la moyenne annuelle de la durée hebdomadaire de travail ne devra pas dépasser 35 heures.

3.6. Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée au présent accord ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée selon l'article 3.1 ci-dessus.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail et à l'article 2, section 2, chapitre II, du présent accord (2).

3.7. Contingent annuel d'heures supplémentaires.

En contrepartie, le contingent d'heures supplémentaires sera réduit à 70 heures par an.

3.8. Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de la modulation, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle de la durée collective hebdomadaire définie à l'article L. 212-1 du code du travail.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié.

3.9. Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

Le personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire bénéficie des mêmes dispositions que les autres salariés, étant précisé que les établissements ne pourront avoir recours, sauf circonstances exceptionnelles, au travail temporaire pour surcroît d'activité en période haute de modulation.

3.10. Personnel d'encadrement

Les dispositions du présent accord relatives à la modulation sont applicables au personnel d'encadrement soumis à l'horaire collectif.

3.11. Garanties collectives

Indépendamment des dispositions relatives à l'intervention des représentants du personnel pour la mise en oeuvre du calendrier de la modulation de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lors d'une réunion annuelle spécifique du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel), faire le bilan de l'application du dispositif de modulation d'horaire.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise, s'ils existent.

A cette occasion, les suggestions de ces représentants du personnel pourront servir à l'amélioration du dispositif de modulation pour l'année suivante.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail qui prévoient une bonification et un repos compensateur obligatoire (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

4.1. Principe

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail, les entreprises ou établissements pourront organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures travaillées par semaine, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, selon les modalités ci-après.

Ce mode de réduction du temps de travail sera privilégié pour les personnels d'encadrement.

4.2. Attribution dans une période de 4 semaines

Conformément à l'article L. 212-9-1, la réduction du temps de travail pourra être mise en oeuvre par période de 4 semaines selon un calendrier préalablement établi, par l'octroi d'un ou plusieurs jours ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées sur cette période au-delà de la durée légale de 35 heures de travail effectif.

En cas de modification du planning établi sur 4 semaines, le changement devra être notifié au salarié au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

4.3. Attribution dans un cadre annuel

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en journées entières de repos, correspondant à l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos ainsi capitalisées devront être prises, par journée ou demi-journée, au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle ou, à défaut, moyennant un délai de prévenance de 1 mois.

Par année de référence, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

1. A l'initiative de l'employeur.

Pour moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés sauf urgence et avec l'accord du salarié.

2. A l'initiative du salarié.

Pour l'autre moitié capitalisée, la ou les dates seront arrêtées par le salarié.

Toute modification par le salarié de la ou des dates précitées ne pourra également intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou aux dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur.

L'employeur ne pourra pas opposer plus de 2 reports par an.

Toutefois, les dispositions des conventions ou accords d'entreprise prévoyant la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos intervenus sur le fondement de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et applicables à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne sont pas remises en cause.

Travail à temps partiel

Article 5

En vigueur étendu

Le recours au travail à temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires peut permettre aux établissements, dans un cadre hebdomadaire, mensuel, ou modulé dans un cadre annuel, de répondre à leurs besoins spécifiques en matière d'organisation, ainsi qu'aux aspirations de leurs salariés.

Il peut permettre notamment :

- d'introduire de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail ;

- de répondre aux besoins spécifiques de certains établissements en raison de la nature de leur activité.

Les horaires à temps partiel pourront être mis en oeuvre au sein des entreprises avec l'accord du salarié, dans les limites et conditions définies aux articles ci-après, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, cet avis étant transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel pourront être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail dont relève l'établissement en ait été préalablement informé.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212-4-7 nouveau du code du travail, les salariés qui en font la demande pourront bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine, en raison des besoins de leur vie familiale.

La demande en sera faite à l'établissement pour 1 année renouvelable éventuellement, et cela au plus tard 3 mois à l'avance.

Un avenant au contrat de travail établira les périodes non travaillées.

Indépendamment de la situation ci-dessus (temps partiel pour les besoins de la vie familiale), les établissements s'attacheront à proposer en priorité les postes à temps partiel, nouvellement créés ou libérés, aux salariés présents.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel souhaitant reprendre un emploi à temps complet bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 212-4-5 du code du travail.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel. L'affichage sera daté.

Les salariés à temps complet bénéficient, dans les mêmes conditions que dans les deux alinéas précédents, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps partiel à leur demande.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

5.1. Avenant au contrat de travail

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de la rémunération ;

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiquées par écrit au salarié ;

- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;

- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;

- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;

- la convention collective appliquée par l'établissement.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification fait l'objet d'un avenant au contrat de travail initial.

Par ailleurs, lorsque, sur 1 année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, dans les mêmes conditions que précédemment, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

5.2. Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

5.2.1. Durée du travail et répartition de l'horaire de travail.

Le contrat de travail à temps partiel doit prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours travaillés de la semaine ou les semaines du mois, et ce dans les limites définies à l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. La période de travail minimale continue est fixée à 2 heures au cours d'une même journée.

Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à une, ne pouvant excéder 2 heures.

Cependant, dans les maisons de retraite, les maisons d'enfants, les établissements psychiatriques et les établissements de soins de suite ou de réadaptation, les horaires de travail du salarié à temps partiel pourront comporter une interruption supérieure à 2 heures et plafonnée à 5 heures (dans le respect de l'amplitude de la journée de travail fixée à l'article 7, section 1, chapitre II). Dans cette hypothèse et en contrepartie de cette dérogation aux dispositions ci-dessus, il sera alloué au salarié une prime forfaitaire par interruption supérieure à 2 heures d'un montant de 25 % de son taux horaire. Toute modification de la répartition journalière de l'horaire de travail du salarié concerné ne pourra intervenir qu'avec son accord exprès et préalable.

5.2.2. Heures complémentaires.

Selon les nécessités du service, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'établissement, pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale hebdomadaire.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1er janvier 2014, soit 10 % dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail, et 25 % au-delà.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

5.3. Travail à temps partiel modulé (art. L. 212-4-6 du code du travail).

5.3.1. Durée du travail et répartition de l'horaire de travail.

Pour les personnels dont la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle est susceptible de varier sur tout ou partie de l'année, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sous réserve que cette durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne, sur 1 an, la durée stipulée au contrat.

Le contrat de travail devra mentionner : la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

La durée minimale hebdomadaire de travail ne pourra être inférieure à 11 heures, la durée mensuelle à 45 heures.

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est fixée à 2 heures.

Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier sont fixées respectivement à :

- pour une durée hebdomadaire de travail de référence :

- limite inférieure : 11 heures ;

- limite supérieure : 34 heures ;

- pour une durée mensuelle de référence :

- limite inférieure : 45 heures ;

- limite supérieure : 148 heures.

Etant précisé que l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pourra excéder le tiers de cette durée, les horaires seront notifiés au salarié par écrit, par remise d'un planning mensuel précisant la répartition de l'horaire travaillé entre les jours de la période considérée, et ce 7 jours ouvrés avant le début de la période de travail.

5.3.2. Catégories professionnelles concernées.

Service de soins : infirmiers, sages-femmes, aides-soignants diplômés, médecins salariés, kinésithérapeutes, psychologues...

Services administratifs : personnel de l'accueil et du standard...

Services techniques et généraux : ouvriers, personnels d'entretien et de maintenance...

5.4. Droits des salariés à temps partiel

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, le présent accord, les conventions et accords collectifs de la branche, d'entreprise ou d'établissement.

5.4.1. Droits liés à l'ancienneté.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée comme si les salariés à temps partiel avaient été employés à temps complet.

5.4.2. Droits à congés payés annuels.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés annuels que les salariés à temps complet.

5.4.3. Droits à la promotion et à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel bénéficient, au cours de leur carrière au sein de l'établissement, de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle.

5.4.4. Droits aux prestations maladie.

Par ailleurs, en cas de maladie, ils bénéficieront du complément employeur aux indemnités journalières de la sécurité sociale appliqué aux salariés à temps complet au sein de l'établissement, résultant soit de la loi sur la mensualisation, soit d'une convention collective nationale, soit d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

5.4.5. Information des représentants du personnel.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, seront régulièrement informés et consultés au moins une fois par an, dans le courant du premier trimestre civil, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et de ses perspectives d'évolution.

A cet effet et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité d'entreprise ou d'établissement un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail, les heures complémentaires et supplémentaires effectuées.

Le bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise, et plus particulièrement en vue de la négociation annuelle.

5.4.6. Conséquences de la réduction du temps de travail sur les salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une réduction de leur horaire de travail dans les mêmes conditions que celles concernant les salariés à temps complet. Dans cette hypothèse, un avenant au contrat de travail formalisera, selon le cas, la nouvelle durée hebdomadaire ou mensuelle.

Travail intermittent

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

6.1. Principes

Conformément à l'article L. 212-4-12 du code du travail, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus pour pourvoir des emplois dans les entreprises dont les activités comportent, par nature, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces emplois regroupent le personnel des établissements concernés.

6.2. Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit indiquer :

- la qualification ;

- les éléments de rémunération ;

- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;

- les périodes de travail ;

- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Toutefois, compte tenu de la nature de l'activité, si la répartition du temps de travail ne peut être déterminée à l'intérieur des périodes de travail, chaque salarié sera alors prévenu de ses interventions (durée de l'intervention, horaires et répartition pendant la durée de l'intervention) au moins 7 jours ouvrés à l'avance. Si l'intéressé n'est pas en mesure de pouvoir répondre favorablement, celui-ci aura la possibilité de refuser au plus 3 interventions par an (1).

Le contrat de travail pourra définir soit une rémunération lissée par douzième, indépendante de l'horaire accompli lors des périodes d'intervention, soit une rémunération strictement conforme aux heures réellement effectuées.

En cas de rémunération lissée, les principes définis par l'article 3.6, section 3, chapitre II, du présent accord pourront être appliqués.

(1) Alinéa étendu sous réserve que le secteur visé dans le champ de l'accord soit cité dans le décret visé à l'article L. 212-4-13 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Dispositions spécifiques concernant les cadres

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

7.1. Définition

Les cadres, à l'exclusion des cadres dirigeants au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail, entrent dans le champ d'application du présent accord, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions ci-après.

Relèvent de la catégorie ' cadres dirigeants ', au sens du présent chapitre, les cadres qui répondent aux critères précisés par l'article L. 212-15-1 du code du travail.

En cas d'accord d'entreprise, la liste limitative des personnels concernés sera fixée par ledit accord.

7.2. Cadres soumis à l'horaire collectif

Les cadres soumis à l'horaire collectif de travail et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions définies au présent accord. Il sera néanmoins recherché en priorité des solutions permettant l'octroi de jours de repos groupés.

7.3. Autres cadres

Les cadres non soumis à l'horaire collectif et n'ayant pas la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail. Ils bénéficient des dispositions légales sur le repos quotidien et hebdomadaire.

L'ampleur de cette réduction du temps de travail sera déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut après concertation avec les cadres concernés. En tout état de cause, cette réduction devra aboutir à accorder au moins 15 jours ouvrés de repos pris dans les conditions des dispositions de l'article 4.3, chapitre II, du présent accord.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion de conventions de forfait annuelles en heures ou en journées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Indépendamment des dispositions résultant de l'application de l'article L. 212-15-3, l'accord d'entreprise ou d'établissement qui définira le forfait en heures ou en journées ne devra pas stipuler une durée annuelle supérieure à 1 700 heures, ou à 212 jours effectivement travaillés par an, sans que la durée hebdomadaire de présence n'excède 48 heures, dans cette hypothèse, ou à 205 jours effectivement travaillés par an (1).

L'accord d'entreprise mettant en oeuvre une convention de forfait en jours devra également préciser :

1° Les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos ;

2° Les conditions de contrôle de son application, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

La rémunération afférente au forfait en heures annuelles devra, quant à elle, tenir compte des incidences des majorations légales pour heures supplémentaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Compte épargne-temps

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail qui prévoit que la partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail, reportés sur le compte épargne-temps, sont ceux utilisables à l'initiative du salarié (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Chapitre III : Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations minimales conventionnelles

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Des dispositions spécifiques concernant ce chapitre sont prévues en annexe pour les établissements du secteur social et médico-social.

Salaires de base conventionnels

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Les différentes grilles salariales des conventions collectives relevant du champ d'application du présent accord correspondent à un horaire hebdomadaire de 39 heures.

Les parties en présence adoptent pour principe que la réduction du temps de travail s'accompagnera du maintien des salaires minima conventionnels des différentes conventions collectives concernées, ou du SMIC, si les salaires minima conventionnels lui sont inférieurs, par la mise en oeuvre d'un complément différentiel de réduction d'horaire déterminé dans les conditions ci-après.

1.1. (1) Modalités de détermination

Le montant du complément CRTT sera déterminé, pour chacune des grilles conventionnelles concernées, par l'écart entre :

- d'une part, le salaire minimum conventionnel ou du SMIC, si les salaires minima conventionnels lui sont inférieurs, correspondant à l'horaire hebdomadaire actuel de 39 heures ;

- et, d'autre part, le même salaire minimum conventionnel ou du SMIC, si les salaires minima conventionnels lui sont inférieurs, proratisé sur la base de 35 heures.

1.2. Résorption du complément CRTT

Ce complément CRTT sera progressivement intégré au salaire minimum conventionnel à hauteur de 1/3 à compter du 1er janvier 2001, 1/3 au 1er janvier 2002 et totalement absorbé au 1er janvier 2003.

1.3. Revalorisations et complément CRTT

Les revalorisations des valeurs de point conventionnelles ne viendront pas en réduction du complément RTT qui bénéficiera des augmentations de la valeur du point jusqu'à sa résorption.

A l'issue de cette période, dans chacune des conventions collectives concernées, il sera dressé un bilan de la politique salariale et examiné l'évolution des rémunérations conventionnelles.

1.4 (1) Rémunérations minimales conventionnelles des nouveaux embauchés

Les nouveaux embauchés se voient appliquer les dispositions des articles 1.1 et 1.2 ci-dessus.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Primes et indemnités de sujétion conventionnelles

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Salariés à temps partiel

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2000.

Les mêmes principes seront appliqués aux salariés à temps partiel qui accepteront une réduction de leur temps de travail, ou ceux recrutés ultérieurement à la réduction de l'horaire de travail.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article 32-I et des alinéas 2 et 3 de l'article 32-II de la loi du 19 janvier 2000 susvisée (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Dispositions particulières

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

4.1. Accords conclus, dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, antérieurement à la date d'effet du présent accord

Par dérogation aux principes édictés au présent chapitre III, les entreprises ou établissements ayant conclu un accord portant sur l'aménagement/réduction du temps de travail antérieurement à la date d'effet du présent accord auront jusqu'au 1er janvier 2002 pour se mettre en conformité avec ces dispositions salariales, si elles sont moins favorables pour le salarié.

4.2. Entreprises ou établissements de 20 salariés au plus

Par dérogation aux principes édictés au présent chapitre III, les entreprises ou établissements ayant conclu un accord portant sur l'aménagement/réduction du temps de travail antérieurement à la date d'effet du présent accord, auront jusqu'au 1er janvier 2004 pour se mettre en conformité avec ces dispositions salariales.

Article étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 1 du paragraphe I de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 susvisée (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Chapitre IV : Dispositions transitoires

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Les parties au présent accord invitent les partenaires des différentes conventions collectives nationales comprises dans son champ d'application à se rencontrer le plus rapidement possible afin de déterminer les ajustements nécessaires aux dispositions qu'il contient. Dès sa date d'effet, le contenu du présent accord se substitue de plein droit aux dispositions des conventions collectives nationales ayant le même objet.

Il abroge et remplace l'accord conclu le 10 mai 1999 dans le secteur social et médico-social à caractère commercial, dont des dispositions spécifiques sont annexées au présent accord.

Chapitre V : Durée et bilan de l'accord

Durée-Dépôt

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 27 janvier 2000 et entrera en vigueur à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension et sera déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant des conventions collectives conclues dans le champ d'application du présent accord.

Révision

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

L'accord pourra être dénoncé en totalité par les parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

3.1. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposées par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes.

3.2. Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

3.3. Durant les négociations l'accord restera applicable sans aucun changement.

3.4. A l'issue de ces dernières sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

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

3.5. Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

3.6. En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, premier alinéa, du code du travail.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

3.7. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai de 1 an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Chapitre VI : Commission paritaire nationale de suivi

Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de la mise en place au niveau national d'une commission paritaire de suivi du présent accord.

Cette commission de suivi sera composée d'un représentant (ou de son suppléant en l'absence du titulaire) par organisation syndicale de salariés et par organisation d'employeurs, signataires de l'accord.

Elle aura pour mission la mise en place d'un observatoire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le cadre du présent accord.

Pour ce faire, les établissements et entreprises qui auront conclu un accord de réduction du temps de travail devront faire parvenir un exemplaire de leur accord au siège de leur fédération.

Ces accords pourront être consultés par les membres de la commission de suivi.

La commission se réunira une fois par an afin d'établir un bilan de l'application de l'accord.

A cette réunion sera convoqué l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national.

Par ailleurs, elle procédera à l'enregistrement des notes d'informations mettant en oeuvre la réduction aidée du temps de travail dans le cadre des dispositions des articles 1er et 2 du chapitre Ier du présent accord, ainsi que des documents et procès-verbaux mentionnés à l'article 2, chapitre II, section 1, et aura la possibilité de formuler, à la majorité qualifiée des 3/4 par collège (employeurs et salariés), des observations écrites sur ces dernières dans les conditions fixées aux mêmes articles.

Dans le cadre de cette mission, elle se réunira tous les 2 mois si nécessaire.

Annexe du 27 janvier 2000 relative à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	L'union hospitalière privée (UHP) ; La fédération intersyndicale des établissements hospitaliers privés (FIEHP) ; Le syndicat national des établissements de suite et de réadaptation privés (SNESERP) ; L'union nationale des établissements pour personnes âgées (UNEPPA) ; La fédération nationale des établissements d'accueil pour personnes âgées et dépendantes (FNEAPAD) ; Le syndicat national des cliniques de convalescence, régime, repos et établissements d'accueil pour personnes âgées (CRRR) ; La fédération française des établissements d'hébergement pour personnes âgées (FFEHPA) ; La fédération nationale des établissements médicaux pour enfants et adolescents (FNEMEA)
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; CGT-FO,

Champ d'application

Réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Annexe spécifique aux établissements privés à caractère commercial relevant du secteur social et médico-social, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 853.C : Accueil des adultes handicapés ;

- 853.D : Accueil des personnes âgées.

Indépendamment des établissements relevant du champ d'application ci-dessus, eu égard à l'ambivalence de la convention collective du 24 décembre 1993, les dispositions relatives à la rémunération (chapitre III bis de la présente annexe) seront applicables aux établissements relevant de la convention collective ci-dessus mentionnée.

Les dispositions de l'accord de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée sont applicables aux entreprises relevant du secteur social et médico-social privées de statut commercial à l'exclusion des articles relatifs :

- aux astreintes (art. 8, section 1, chapitre II) ;

- au repos hebdomadaire (art. 11, section 1, chapitre II) ;

- aux jours fériés (art. 12, section 1, chapitre II) ;

- à l'incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (chapitre III).

Pour les articles susvisés, sont applicables aux entreprises relevant du secteur social et médico-social privées de statut commercial, les dispositions ci-après définies.

Article 8 bis Astreintes

Réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Aux postes limitativement énumérés à l'article 8, sont ajoutés : 'les aides-soignants diplômés dans les limites de leurs fonctions'.

Article 11 bis Repos hebdomadaire

Réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 35 heures consécutives, repos quotidien compris.

A défaut de dispositions conventionnelles autres, il devra être donné prioritairement le dimanche, à l'exception des salariés affectés à un cycle de travail au sein duquel le repos hebdomadaire est donné :

- par roulement, dans la limite d'un contingent annuel de 30 % de dimanches non travaillés et au moins un dimanche par mois ;

- soit par roulement, 50 % des repos hebdomadaires devant être donnés un dimanche au cours du cycle.

Article 12 bis Jours fériés

Réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Compte tenu de la diversité des conventions collectives nationales, dans le champ d'application de l'annexe, les dispositions relatives aux jours fériés sont définies par ces textes conventionnels.

A défaut de dispositions conventionnelles, l'horaire de travail sera organisé de manière à garantir le chômage de 4 jours fériés en sus du 1er Mai, sans perte de rémunération.

Chapitre III bis : Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Les rémunérations des salariés des établissements du secteur social et médico-social correspondent à un salaire de 39 heures hebdomadaires.

Pour tous les salariés, y compris les nouveaux embauchés dont l'horaire de travail est réduit, il est arrêté le principe selon lequel la baisse de rémunération résultant de la réduction du temps de travail sera compensée par la création d'un complément de réduction du temps de travail (CRTT) (1).

Pour les entreprises appliquant une convention collective, les modalités de compensation s'appliqueront sur les salaires conventionnels minimaux, dans le respect des salaires légaux (2).

Pour les autres entreprises, les modalités de compensation s'appliqueront sur les salaires de baseAlinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 susvisée (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

1. Modalités de détermination de complément de réduction du temps de travail

Pour la détermination du complément de réduction du temps de travail (CRTT), il sera fait référence au salaire minimum conventionnel ou au salaire de base moyen des 3 derniers mois précédant la réduction du temps de travail (3).

Le montant du CRTT sera déterminé par l'écart entre :

Si le salaire minimum conventionnel ou de base est supérieur ou égal au SMIC :

- d'une part, le salaire minimum conventionnel (majoré du taux d'ancienneté) ou le salaire de base correspondant à l'horaire hebdomadaire pratiqué avant la réduction du temps de travail ;

- d'autre part, le même salaire minimum conventionnel (majoré du taux d'ancienneté) ou le même salaire de base calculé sur le nouvel horaire de travail ;

Si le salaire conventionnel est inférieur au SMIC, le CRTT sera calculé à partir du salaire conventionnel augmenté pour atteindre le SMIC, la prime d'ancienneté restant calculée sur le salaire minimum conventionnel.

Le CRTT fait partie intégrante des éléments de rémunération à prendre en compte pour le calcul du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le CRTT apparaîtra à part sur le bulletin de paie.

2. (4) Modalités de résorption du CRTT

Le CRTT sera impérativement et progressivement absorbé dans le salaire minimum conventionnel ou dans le salaire de base selon des modalités définies lors des négociations salariales annuelles, dans un délai maximal de 3 ans suivant la réduction du temps de travail.

Pour les entreprises non liées par une convention collective et en l'absence de négociations salariales annuelles, la résorption du CRTT s'effectuera par tiers.

A l'issue de la période de résorption, un bilan de la politique salariale sera adressé au niveau des conventions collectives et au niveau des établissements.

3. Sort des primes d'ancienneté conventionnelles

Le montant et les modalités de calcul de la prime d'ancienneté sont ceux déterminés au sein de chaque convention collective nationale applicable.

Par dérogation aux principes édictés au présent article, les entreprises ou établissements ayant conclu un accord portant sur l'aménagement-réduction du temps de travail antérieurement à la date d'effet du présent accord auront jusqu'au 1er janvier 2002, pour les établissements de plus de 20 salariés, jusqu'au 1er janvier 2004, pour les autres, pour se mettre en conformité avec ces dispositions salariales, si elles sont favorables.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 32-II de la loi du 19 janvier 2000 susvisée (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).
(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 susvisée (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).
(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article 32-I de la loi du 19 janvier 2000 susvisée (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).
(4) Article étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article 32-I de la loi du 19 janvier 2000 susvisée (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Réduction et aménagement du temps de travail

EXEMPLES D'APPLICATION DU CHAPITRE III BIS :

Incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations.

Annexe à l'accord de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial.

Exemple 1

Etablissement n'appliquant pas de convention collective

SITUATION ACTUELLE (39 heures hebdomadaires)		SITUATION FUTURE (35 heures hebdomadaires)	DIFFERENCE
Salaire de base	8 000	7 179,90	- 820,10
Taux horaire	(47,34)	(47,34)	(0)
CRTT	-	820,10	+ 820,10
Total	8 000	8 000	0

Exemple 2

Etablissement appliquant une convention collective

Salaire conventionnel inférieur au SMIC

SITUATION ACTUELLE (39 heures hebdomadaires)		SITUATION FUTURE (35 heures hebdomadaires)	DIFFERENCE
Salaire conventionnel	6 424,52	5 765,59	- 658,93
Prime ou complément			
SMIC	457,16	410,28	- 46,88
Taux horaire	(40,72)	(40,72)	(0)
Maj /prime anc (21%)	1 349,15	1 210,77	- 138,38
CRTT	-	844,19	+ 844,19
Total	8 230,83	8 230,83	0

Avis n° 03-2003 du 30 octobre 2003 relatif au traitement de l'ancienneté

Traitement de l'ancienneté

En vigueur non étendu

Les membres de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, réunis dans les conditions de l'article 5 de la convention du 18 avril 2002, ont émis l'avis suivant sur l'article ci-dessous :

PROTOCOLE DE TRANSPOSITION

TITRE Ier Modalités d'intégration dans la nouvelle grille de classification

Article 2

Traitement de l'ancienneté

L'ancienneté reprise au sens de l'article 2 du protocole de transposition doit s'entendre comme celle résultant de la convention collective nationale antérieurement applicable dans l'entreprise, sous réserve que le salarié ait fourni, à la demande de l'employeur, les documents justificatifs permettant le calcul de cette ancienneté.

Fait à Paris, le 30 octobre 2003.
Le présent avis a valeur d'avenant (Avis n° 6 du 18 octobre 2004).

Avenant n° 12-2003 du 2 décembre 2003 portant modifications diverses

Modifications diverses

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé à l'annexe I ' Protocole de transposition ' à la convention collective du 18 avril 2002, un article 6 ' Taux horaire ' ainsi rédigé :

(voir cet article)

Modifications diverses

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé à l'annexe I ' Protocole de transposition ' à la convention collective du 18 avril 2002, un article 6 ' Taux horaire ' ainsi rédigé :

(voir cet article)

Modifications diverses

Article 2

En vigueur étendu

Il est rajouté, après le 4e alinéa de l'article 4 ' Indemnité différentielle ', deux alinéas ainsi rédigés :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 2 décembre 2003.

Modifications diverses

Article 2

En vigueur non étendu

Il est rajouté, après le 4e alinéa de l'article 4 ' Indemnité différentielle ', deux alinéas ainsi rédigés :

(voir cet article)

Avenant n° 13-2003 du 2 décembre 2003 relatif à la suspension d'un contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Suspension d'un contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le premier alinéa de l'article 22.1 ' Suspension d'un contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical ', après les mots : ' par organisation syndicale représentative au plan national au sein de la branche ', il est rajouté les mots suivants : ' et sous réserve de la justification par la fédération nationale de l'organisation syndicale '.

Fait à Paris, le 2 décembre 2003.

Avenant n° 1 du 9 décembre 2003 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative aux indemnités pour sujétions spéciales

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération santé sociaux CFTC ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Pour les maisons de retraite (85-3 D), l'article 100 est remplacé par un article 100 *bis* 'Indemnités pour sujétions spéciales'.

(voir cet article)

Article 1er

En vigueur non étendu

Pour les maisons de retraite (85-3 D), l'article 100 est remplacé par un article 100 *bis* 'Indemnités pour sujétions spéciales'.

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'appliquera au 1er janvier 2004.

Fait à Paris, le 9 décembre 2003.

Avis n° 5 du 26 février 2004 relatif aux jours fériés

Signataires	
Organisations patronales	FHP.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC.

Jours fériés

En vigueur étendu

Les membres de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, réunis dans les conditions de l'article 5 de la convention du 18 avril 2002, ont émis l'avis suivant sur l'article ci-dessous :

Article 59.3

Autres jours fériés

Situation d'un salarié à temps plein devant travailler un jour férié, et qui bénéficie d'un demi-RTT sur cette journée.

Lorsque ce demi-RTT est imposé par l'employeur, le salarié concerné bénéficiera pour ce jour férié de la compensation prévue par le a de l'article 59.3 de la convention collective pour les heures travaillées et de la compensation prévue par le b du même article, calculée proportionnellement à la durée du demi-RTT et lorsqu'il s'agit du repos en compensation dans la limite de 7 heures.

Soit, selon l'exemple suivant :

- pour un salarié à temps plein travaillant quotidiennement 12 heures, se voyant imposer un demi-RTT ce jour-là, jour férié, il travaille donc 6 heures et bénéficiera soit du paiement ou d'un repos en compensation pour ces heures travaillées, conformément à l'article 59.3 a ;

- pour le repos (demi-RTT), l'application de l'article 59.3 b lui donnera droit soit à un repos de 3 h 50 correspondant à la moitié des 7 heures prévues par

l'article 59.3 b, soit au paiement d'une indemnité correspondant à la moitié du 1/24 du salaire mensuel brut.

Conformément aux dispositions de l'article 5.4 de la convention, cet avis d'interprétation a valeur d'avenant.

Fait à Paris, le 26 février 2004.

Avenant n° 3 du 16 mars 2004 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative à la classification

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération santé sociaux CFTC ; La fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Pour le personnel de cuisine visé au sein des grilles de classification (2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 6-2003 du 29 janvier 2003), les avantages en nature sont exclus des éléments de la comparaison pour la détermination de la rémunération minimum conventionnelle visée à l'article 73-1 bis.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au 1er jour du mois suivant sa signature. Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 16 mars 2004.

Avenant n° 4 du 16 mars 2004 à l'annexe relative à la classification

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération santé sociaux CFTC ; La fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté dans la classification des emplois des établissements accueillant des personnes âgées et dans la grille de classification, dans la filière personnel concourant à l'hébergement et à la vie sociale, après 'animateur (rice) titulaire du DEFA' les mots suivants : 'ou du BEATEP option animation auprès des personnes âgées' (employés hautement qualifiés).

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au 1er jour du mois suivant sa signature. Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 14-2004 du 17 mars 2004 relatif au départ à la retraite

Départ à la retraite

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 50 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Date d'effet

Départ à la retraite

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit l'arrêté d'extension.

Adhésion par lettre du 6 avril 2004 de la fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale à l'annexe relative aux établissements accueillant des personnes âgées

Lettre d'adhésion de la fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale à l'annexe relative aux établissements accueillant des personnes âgées

En vigueur

Paris, le 6 avril 2004.

Lettre recommandée avec avis de réception.

Objet : annexe à la convention collective du 18 avril 2002 concernant les établissements accueillant des personnes âgées.

La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris, à la direction départementale du

travail, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmape, 75462 Paris Cedex 10.

Messieurs,

Nous vous informons par la présente de l'adhésion, à compter de ce jour, de la fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC à l'annexe à la convention collective du 18 avril 2002 concernant les établissements accueillant des personnes âgées.

Nous vous remercions de bien vouloir en prendre acte, et vous prions de croire, messieurs, à l'assurance de nos sincères salutations.

Avenant du 18 octobre 2004 créé par avis n° 7 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation relatif au temps d'astreinte

Signataires	
Organisations patronales	FHP ; SYNERPA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Avenant créé par avis n° 7 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation relatif au temps d'astreinte

En vigueur non étendu

Les membres de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, réunis dans les conditions de l'article 5 de la convention du 18 avril 2002, ont émis à l'unanimité de ses membres l'avis suivant :

Les parties rappellent que le temps d'astreinte n'étant pas considéré comme temps de travail effectif, il est donc compatible avec un temps de repos.

A la différence, le temps d'intervention pendant le temps d'astreinte est considéré comme temps de travail effectif.

Dès lors, le temps d'astreinte doit être rémunéré conformément à l'article 82.3.1 alors que le temps d'intervention est rémunéré conformément à l'article 83.3.2.

La rémunération du temps d'intervention n'est donc pas cumulable avec celle du temps d'astreinte.

Conformément aux dispositions de l'article 5.4 de la convention, cet avis d'interprétation aura valeur d'avenant.

Avis de la CNIC n° 6 du 18 octobre 2004 portant sur la valeur des avis n° 2 et 3

Signataires	
Organisations patronales	FHP ; Synerpa.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC.

Avis de la CNIC portant sur la valeur des avis n°s 2 et 3

En vigueur non étendu

Les membres de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, réunis dans les conditions de l'article 5 de la convention du 18 avril 2002 ont émis à l'unanimité de ses membres l'avis suivant :

Conformément aux dispositions de l'article 5-4 de la convention, les différents avis d'interprétation ci-dessous ont valeur d'avenants :

- l'avis n° 2 du 28 novembre 2002 ;

- l'avis n° 3 du 30 octobre 2003.

Fait à Paris, le 18 octobre 2004.

Avenant n° 6 du 17 mai 2005 à l'annexe portant modification du 10 décembre 2002

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA).
Organisations de salariés	Fédération française des services publics et de santé FO.

Avenant à l'annexe portant modification de la convention

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 53-3 bis ' Contreparties ' est modifié comme suit :

- alinéa 1 : la mention ' un temps de repos équivalant à 1,5 % de chacune de ces heures réalisées entre 21 heures et 6 heures dès la date d'application de l'annexe ' est remplacée par ' un temps de repos équivalant à 2,5 % de chacune de ces heures réalisées entre 21 heures et 6 heures ' ;

- dernier alinéa : la mention ' le temps de repos compensateur prévu au premier alinéa sera porté à :

- 2 % au 1er juillet 2003 ;

- 2,5 % au 1er janvier 2004 ',

est supprimée.

Avenant à l'annexe portant modification de la convention

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 61 bis ' Congé pour enfant malade ' est modifié comme suit :

- alinéa 1, la mention : ' d'un congé de 8 jours ouvrables par année civile par salarié ou pour l'ensemble du couple, dont le premier jour est rémunéré comme temps de travail, dès la date d'application de l'annexe. ' est remplacée par ' d'un congé de 12 jours ouvrables par année civile et par salarié, dont les 3 premiers jours sont rémunérés comme temps de travail. '

- alinéa 2, la mention : ' la durée du congé sera portée à :

- 10 jours ouvrables au 1er juillet 2003, dont les 2 premiers rémunérés comme temps de travail ;

- 12 jours ouvrables au 1er janvier 2004, dont les 3 premiers rémunérés comme temps de travail ',

est supprimée.

Avenant à l'annexe portant modification de la convention

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 73-1 bis est modifié comme suit :

- alinéa 5 : ' le salaire conventionnel correspond à un horaire de 35 heures hebdomadaires de travail effectif ' ;

- dernier alinéa : cet alinéa est supprimé.

Avenant à l'annexe portant modification de la convention

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 82.2 bis ' Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés ' est modifié comme suit :

- alinéa 1, la mention : ' une indemnité égale à 0,25 point calculée sur la valeur du point applicable au secteur par heure ou fraction d'heure, dès la date d'application de l'annexe ' est modifiée de la manière suivante : ' une indemnité égale à 0,40 point calculée sur la valeur du point applicable au secteur par heure ou fraction d'heure '.

- dernier alinéa, la mention : ' Cette indemnité sera portée à :

- 0,30 point/heure ou fraction d'heure au 1er juillet 2003 ;

- 0,40 point/heure ou fraction d'heure au 1er janvier 2004 ',

est supprimée.

Avenant à l'annexe portant modification de la convention

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 84.1 bis, ' Incapacité temporaire de travail. - Maladie longue durée ' est modifié comme suit :

- alinéa 2, la mention : ' Le délai de carence appliqué en cas d'incapacité temporaire totale de travail [...], sera de 8 jours calendaires pour le personnel non cadre, dès la date de publication de l'annexe, cette disposition ne remettant pas en cause les dispositions existantes lorsqu'elles sont plus favorables ' est remplacée par ' Le délai de carence appliqué en cas d'incapacité temporaire totale de travail [...], est de 3 jours calendaires pour le personnel non cadre, cette disposition ne remettant pas en cause les dispositions existantes lorsqu'elles sont plus favorables ' ;

- alinéa 3, la mention : ' Il sera réduit progressivement pour être porté à 3 jours calendaires selon le calendrier suivant :

- 5 jours du 1er janvier au 31 décembre 2004 ;

- 3 jours à compter du 1er janvier 2005 ',

est supprimée.

Avenant à l'annexe portant modification de la convention

Article 6

En vigueur non étendu

L'article 85.2 bis ' Cotisations des non-cadres ' est désormais rédigé de la manière suivante :

« Les cotisations aux régimes de prévoyance prévues au présent titre sont réparties globalement à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié , sans que la cotisation salariale ne puisse dépasser 0,912 % des tranches A et B pour un total de cotisation de 2,28 % sur les tranches A et B, dont 0,15 % sur les tranches A et B pour la rente éducation et la rente conjoint. »

Avenant à l'annexe portant modification de la convention

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'appliquera au jour de sa signature. Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant à l'annexe portant modification de la convention

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant a valeur impérative.

Il ne peut y être dérogé, dans un sens défavorable aux salariés, par accord d'entreprise dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail.

Avenant n° 8 du 21 décembre 2005 relatif au salaire de référence

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération santé et sociaux CFTC ; La fédération des services de santé et des services sociaux CFDT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO,

Salaire de référence

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 73-1 bis est modifié et complété de la manière suivante :

Il est ajouté le nouveau paragraphe suivant, après le 4e paragraphe et après les mots : ' La rémunération du salarié ..... de base ci-dessus défini. '

(voir cet article)

Salaire de référence

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant a valeur impérative.

Il s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1er janvier 2006. En tout état de cause, le présent avenant s'appliquera dès le 1er janvier 2006 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Adhésion par lettre du 20 décembre 2006 de la fédération des personnels des services publics et des services de santé FO à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée

Lettre d'adhésion de la fédération des personnels des services publics et des services de santé FO à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée

En vigueur

Paris, le 20 décembre 2006.

Madame, Monsieur,

La fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière vous fait part de sa décision d'adhérer à la convention collective unique du 18 avril 2002.

Recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Fait à Paris, le 20 décembre 2006.

Le secrétaire général.

Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif à l'accord du 26 février 2001 sur le financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA).
Organisations de salariés	Fédération santé et sociaux CFTC ; Fédération des services de santé et des services sociaux CFDT ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour finalité de redéfinir la répartition des cotisations destinées au financement du paritarisme pour tenir compte du fonctionnement des différentes commissions auxquelles ces cotisations sont affectées.

Affectation des cotisations

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4 de l'accord du 26 février 2001« Affectation des cotisations » est abrogé. Il est remplacé par un nouvel article 4 ainsi rédigé :

Article 4

Affectation des cotisations

Le montant total des cotisations recueillies par l'association de gestion du paritarisme sera réparti selon les modalités suivantes :

- 20 % affectés au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi (frais de secrétariat, frais de fonctionnement et étude) ;

- 80 % affectés au FONGESMES, ventilé comme suit :

- 50 % répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés représentatives signataires de l'accord du 26 février 2001, destinés à compenser les pertes de rémunération et à défrayer les frais des négociateurs à la commission mixte paritaire (réunions plénières et groupes de travail), et à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (réunions plénières et secrétariat technique), la commission nationale paritaire de suivi, créée par l'accord du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, la commission nationale de conciliation et d'interprétation, ou toute autre dépense de négociateur ;

- 50 % répartis proportionnellement entre les organisations syndicales de salariés représentatives signataires de l'accord du 26 février 2001 en fonction du nombre de participations aux réunions des différentes commissions prévues ci-avant selon la formule : (masse à répartir / total annuel de réunions) × nombre de participations de l'organisation syndicale.

Durée. - Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Il sera déposé ainsi que ses avenants par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Publicité. - Dépôt. - Extension

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera sollicitée auprès du ministre du travail par l'une des organisations signataires.

Avenant n° 9 du 7 février 2007 relatif à la gratification exceptionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes agées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération santé sociaux CFTC ; La fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO,

Gratification exceptionnelle

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Date d'effet

Gratification exceptionnelle

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant a valeur impérative.

Il s'appliquera au 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avis d'interprétation n° 1 du 25 avril 2007 relatif à l'article 59-3 bis de l'annexe du 10 décembre 2002

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA,
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Concernant l'article 59.3 bis, alinéa 2, de l'annexe du 10 décembre 2002, la commission rend l'avis suivant :

Par l'expression « de manière à garantir le chômage d'au moins 4 jours fériés en sus du 1er Mai », il est entendu que le salarié dispose d'un droit auquel l'employeur ne peut déroger. Cet avis rendu à l'unanimité a valeur d'avenant.

Avenant n° 10 du 18 juin 2007 à l'annexe du 10 décembre 2002

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des établissements et résidences privées pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	Fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ; Fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

Au regard de l'évolution de la prise en charge des personnes âgées et des métiers du grand âge, le dispositif conventionnel défini à l'article 1er de l'annexe EHPA du 10 décembre 2002 à la convention collective du 18 avril 2002, doit évoluer pour régir les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises ou organismes privés à caractère commercial qui apportent aux personnes âgées une assistance dans les actes essentiels de la vie quotidienne et dans les activités de la vie sociale et relationnelle, ou qui leur délivrent des prestations de soins.

L'annexe du 10 décembre 2002 sera désormais intitulée « Annexe régissant les entreprises à caractère commercial de services et d'hébergement à l'intention des personnes âgées ».

Article 2

En vigueur non étendu

Le champ d'application défini à l'article 1er est modifié pour inclure les activités suivantes :

- les entreprises ou organismes privés à caractère commercial qui concourent à la coordination et/ou à la délivrance de prestations de services à domicile ou à partir du domicile, et relevant, soit de l'agrément qualité visé par l'article L. 129-1 du code du travail, soit de l'autorisation visée par l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;

- les entreprises ou organismes privés à caractère commercial qui concourent à la coordination et/ou à la délivrance de prestations de soins à domicile conformément à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

A l'exception de celles qui appliquent à titre obligatoire un autre accord ou convention collectifs étendus.

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 11 du 18 juin 2007 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif à la classification

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le prolongement de l'avenant n° 10, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir, dès le mois de juin 2007, une négociation spécifique à l'intégration des nouveaux métiers du domicile qui ne sont pas mentionnés dans la grille de classification actuelle.

Si dans un délai de 12 mois les négociations n'avaient pas abouti, les entreprises dont les activités sont définies à l'avenant n° 10 se verront appliquer l'annexe EHPA du 10 décembre 2002 à la convention collective unique du 18 avril 2002.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'appliquera dès sa signature.

Avenant n° 18-2007 du 10 mai 2007 relatif fractionnement des congés annuels

Signataires	
Organisations patronales	La fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération des services de santé et des services sociaux CFDT ; La fédération santé et sociaux CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 3 de l'article 58. 4 est modifié par les dispositions suivantes :

« Enfin, sauf renonciation individuelle ou renonciation par accord d'entreprise ou d'établissement, les congés annuels accordés en dehors de la période normale de prise sont prolongés de la manière suivante :

- congés pris en dehors de la période normale entre 3 et 5 jours : attribution d'un jour ouvrable supplémentaire ;

- congés pris en dehors de la période normale de 6 jours : attribution de 2 jours ouvrables ;

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

Néanmoins, la 5e semaine de congés payés n'ouvrira aucun droit à congé supplémentaire de fractionnement. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour les adhérents des fédérations patronales signataires à compter du 1er juillet 2007, et au 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les établissements non adhérents relevant du champ de la convention collective.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 13 du 11 avril 2008 relatif à la journée de repos supplémentaire prévue lorsque le 1er Mai coïncide avec un jour non travaillé (établissements privés accueillant des personnes âgées)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération santé-sociaux CFTC ; La fédération des services de santé-sociaux CFDT ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO,

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de modifier l'article 59-3 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002 pour le compléter et définir les modalités de prise de la journée de repos supplémentaire prévue lorsque le 1er Mai coïncide avec un jour non travaillé.

Modification de l'article 59-3 bis nouvellement intitulé « 1er Mai et autres jours fériés »

Article 1er

En vigueur étendu

Création d'un premier alinéa :

« Pour le 1er Mai, s'il coïncide avec un jour non travaillé, quelle qu'en soit la nature, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de repos supplémentaire déterminée selon les modalités suivantes : la journée de repos prise en compensation sera déterminée dans le mois selon les modalités de récupération des autres journées de compensation et correspondra à 7 heures pour les salariés à temps complet. La durée du repos sera calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Toutefois, ce temps de repos pourra, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqué en une ou plusieurs fois au cours de l'année, ou rémunéré sur la base de 1 / 24 du salaire mensuel brut.

En outre, la prise de ce repos de compensation sur un autre jour férié ne pourra pas être considérée comme faisant partie des 4 jours fériés chômés garantis. »

Modification du premier alinéa devenant le deuxième alinéa :

« Les autres jours fériés, chaque fois que le service le permettra, seront chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire. »

La suite est inchangée.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera, dès sa signature, aux établissements du SYNERPA.

Il s'appliquera pour la première fois le 1er mai 2009.

Il s'appliquera aux établissements non adhérents du SYNERPA le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension, son extension étant demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 19-2008 du 5 février 2008 relatif au 1er Mai et à l'Ascension

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'hospitalisation privée (FHP).
Organisations de salariés	Fédération des services de santé et des services sociaux CFDT ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; Fédération santé et sociaux CFTC ; Fédération des services publics de santé FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord ont entendu régler les conséquences sur les dispositions conventionnelles, de la coïncidence dans l'année 2008 du 1er Mai et de l'Ascension selon les différentes situations pouvant exister dans les entreprises.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la CCU du 18 avril 2002 à l'exclusion de celles relevant de l'annexe EHPA du 10 décembre 2002.

1er Mai coïncidant avec un jour travaillé

Article 2

En vigueur étendu

Dans cette hypothèse, le salarié ayant dû travailler le 1er Mai bénéficiera de manière cumulative :

Au titre du 1er Mai :

- des dispositions de l'article 59. 2 de la convention collective, soit le salaire correspondant au travail effectué le 1er Mai, et une indemnité égale au nombre d'heures travaillées le 1er Mai ;

- des dispositions de l'article 82. 2 « Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés. »

Au titre de l'Ascension :

En complément des dispositions ci-dessus, le salarié bénéficiera également de celles de l'article 59. 3 a de la convention collective ainsi que celles de l'article 82. 2 « Indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés ».

1er Mai coïncidant avec un jour non travaillé

Article 3

En vigueur étendu

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera de manière cumulative :

Au titre du 1er Mai :

Des dispositions de l'article 59. 2 de la convention collective, soit une journée de repos supplémentaire déterminée selon les règles applicables aux autres jours fériés (7 heures de repos pour les salariés à temps plein et calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel).

Au titre de l'Ascension :

En complément des dispositions exposées ci-dessus, le salarié bénéficiera également des dispositions de l'article 59. 3 b.

1er Mai chômé

Article 4

En vigueur étendu

Lorsque le salarié chôme le 1er Mai alors qu'il aurait dû travailler ce jour-là, il bénéficiera de manière cumulative :

Au titre du chômage du 1er Mai :

Le salarié bénéficie du maintien de son salaire.

Au titre de l'Ascension :

Le salarié bénéficiera d'une indemnité équivalente à 1/24 de son salaire mensuel brut.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord s'appliquera pour les entreprises adhérentes au syndicat patronal signataire à compter du 1er mai 2008 et pour les autres à compter de la date d'extension, sauf pour les contreparties accordées au titre du 1er Mai, ces contreparties étant déjà applicables avant la date d'effet du présent accord.

Les parties conviennent également qu'il ne pourra pas être dérogé, dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions du présent accord.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 20 du 18 décembre 2008 portant recodification de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	La fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération santé sociaux CFTC ; La fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO,

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour les adhérents des fédérations patronales signataires à compter du 1er janvier 2009, et au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les établissements non adhérents relevant du champ de la convention collective.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a une double finalité. D'une part, il est destiné à intégrer les dispositions du décret du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits français et, d'autre part, à procéder à l'intégration dans la convention collective de la nouvelle codification du code du travail.

TITRE Ier : MODIFICATION DES CODES NAF

Nouveaux codes NAF

Article 1er

En vigueur étendu

En application du décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits français, la référence aux codes NAF à l'alinéa 1 de l'article 2 de la convention collective est modifié comme suit :

« 86. 10 : services hospitaliers ;

86. 10Z : activités hospitalières ;

87. 10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

87. 10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

87. 10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

87. 30A : hébergement social pour personnes âgées.

88. 10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées. »

TITRE II : MISE À JOUR DE LA CONVENTION SUITE À LA RECODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL

En vigueur étendu

En application de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 et du décret n° 2008-244 du 7 mars 2008, les parties législatives et réglementaires du code du travail ont été recodifiées.

Les dispositions qui suivent ont pour objet d'intégrer les modifications de numérotation des articles du code du travail cités dans la convention collective.

Titre Ier de la convention collective « Dispositions générales »

Article 2

En vigueur étendu

2. 1.A l'alinéa 4 de l'article 3. 1 de la convention collective, la référence à l'article L. 132-7-III du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du code du travail.

2. 2.A l'alinéa 7 de l'article 3. 1 de la convention collective, la référence à l'article L. 132-10 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

2. 3.L'alinéa 8 de l'article 3. 1 de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Son extension sera demandée à l'initiative de l'une des organisations signataires, et ce conformément aux articles L. 2261-19, L. 2261-20 et L. 2261-24 du code du travail. »

2. 4.L'alinéa 6 de l'article 3. 2 de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Son extension sera demandée à l'initiative de l'une des organisations signataires, et ce conformément aux articles L. 2261-19, L. 2261-20, L. 2261-24 et L. 2261-8 du code du travail. »

2. 5.A l'alinéa 1 de l'article 3. 3. 6 de la convention collective, la référence à l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2261-9 du code du travail.

2. 6.A l'alinéa 3 de l'article 3. 3. 6 de la convention collective, la référence à l'article L. 132-8, alinéa 6, du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2261-13 du code du travail.

2. 7.A l'alinéa 1 de l'article 3. 4 de la convention collective, la référence à l'article L. 132-2 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2231-1 du code du travail.

2. 8.A l'alinéa 2 de l'article 3. 4 de la convention collective, la référence à l'article L. 132-10 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

2. 9.A l'alinéa 3 de l'article 5. 4 de la convention collective, la référence à l'article L. 132-10 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Titre II de la convention collective « Droit syndical et liberté d'opinion »

Article 3

En vigueur étendu

3. 1.A l'article 6 de la convention collective, la référence à l'article L. 411-4 du code du travail est remplacée par l'article L. 2131-5 du code du travail.

3. 2.L'alinéa 1 de l'article 14 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Chaque syndicat représentatif au sens des articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées par l'article L. 2143-12 du code du travail pour le représenter auprès du chef d'entreprise. »

3. 3.A l'alinéa 2 de l'article 14 de la convention collective, les références aux articles L. 421-1 et L. 412-12 du code du travail sont respectivement remplacées par les références aux articles L. 2311-1 et L. 2143-5 du code du travail.

3. 4.A l'alinéa 4 de l'article 14 de la convention collective, la référence à l'article L. 412-16 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2143-7 du code du travail.

3. 5.A l'article 16 de la convention collective, la référence à l'article L. 412-18 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2411-3 du code du travail.

3. 6.A l'alinéa 3 de l'article 17 de la convention collective, les références aux articles L. 132-27 et suivants du code du travail sont remplacées par les références aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

3. 7.A l'alinéa 1 de l'article 21 de la convention collective, la référence à l'article L. 451-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3142-7 du code du travail.

Titre III de la convention collective « Institutions représentatives du personnel »

Article 4

En vigueur étendu

4. 1.A l'article 24. 2 de la convention collective, les références aux articles L. 421-2 et L. 431-2 du code du travail sont remplacées respectivement par les références aux articles L. 2312-8 et L. 2322-6 du code du travail.

4. 2.A l'article 24. 4 de la convention collective, les références aux articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail sont remplacées respectivement par les références aux articles L. 2314-16 et L. 2324-15 du code du travail.

4. 3.A l'alinéa 1 de l'article 27 de la convention collective, la référence à l'article L. 236-5 du code du travail est remplacée par les références aux articles L. 4613-1 et L. 4613-2 du code du travail.

4. 4.A l'alinéa 4 de l'article 29 de la convention collective, la référence à l'article L. 422-1-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2313-2 du code du travail.

4. 5.A l'alinéa 5 de l'article 29 de la convention collective, les références aux articles L. 422-3 et L. 422-4 du code du travail sont remplacées respectivement par les références aux articles L. 2313-13 et L. 2313-16 du code du travail.

4. 6.A l'alinéa 6 de l'article 30. 1 de la convention collective, la référence à l'article L. 436-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2421-3 du code du travail.

4. 7.A l'alinéa 2 de l'article 30. 2 de la convention collective, la référence à l'article L. 432-4 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2323-46 du code du travail.

4. 8.A l'alinéa 1 de l'article 30. 3 de la convention collective, la référence à l'article L. 432-8 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2323-83 du code du travail.

4. 9.A l'alinéa 7 de l'article 32 de la convention collective, la référence à l'article L. 231-9 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 4131-2 du code du travail.

4. 10.A l'alinéa 1 de l'article 33. 2 de la convention collective, la référence à l'article L. 425-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2411-5 du code du travail.

4. 11.A l'alinéa 2 de l'article 33. 2 de la convention collective, la référence à l'article L. 436-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2411-8 du code du travail.

4. 12.A l'alinéa 3 de l'article 33. 2 de la convention collective, la référence à l'article L. 236-11 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2411-13 du code du travail.

4. 13.A l'alinéa 1 de l'article 34 de la convention collective, la référence à l'article L. 424-5 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2315-12 du code du travail.

4. 14.A l'alinéa 2 de l'article 34 de la convention collective, la référence à l'article L. 424-4 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2315-8 du code du travail.

4. 15.A l'alinéa 1 de l'article 35 de la convention collective, la référence à l'article L. 434-2 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2325-1 du code du travail.

4. 16.A l'alinéa 3 de l'article 35 de la convention collective, la référence à l'article L. 434-3 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2325-14 du code du travail.

4. 17.A l'article 35. 2 de la convention collective, la référence à l'article L. 434-6 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2325-35 du code du travail.

4. 18.A l'article 35. 3 de la convention collective, la référence à l'article L. 434-8 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2325-43 du code du travail.

4. 19.A l'alinéa 1 de l'article 36. 1 de la convention collective, la référence à l'article L. 236-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 4612-1 du code du travail.

4. 20.A l'alinéa 5 de l'article 36. 1 de la convention collective, la référence à l'article L. 236-9 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 4614-12 et L. 4614-13 du code du travail.

4. 21.L'alinéa 2 de l'article 36. 2 de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour leur permettre d'exercer leur mission, chaque représentant du personnel siégeant au CHSCT pourra bénéficier, dans les entreprises de moins de 300 salariés, d'un congé de formation de 5 jours ouvrés. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Les modalités de prise de ce congé sont celles définies aux articles R. 4614-30, R. 4614-31 et R. 4614-32 du code du travail. »

Titre IV de la convention collective « Contrat de travail »

Article 5

En vigueur étendu

5. 1.A l'article 39 de la convention collective, la référence à l'article L. 323-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 5212-2 du code du travail.

5. 2.A l'alinéa 2 de l'article 41 de la convention collective, la référence à l'article R. 241-50 du code du travail est remplacée par les références aux articles R. 4624-19 et R. 4624-20 du code du travail.

5. 3.A l'alinéa 9 de l'article 44 de la convention collective, la référence à l'article L. 122-24-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3142-56 du code du travail.

5. 4.L'alinéa 1 de l'article 48 de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur qui est contraint de procéder à un licenciement collectif ou individuel pour motif économique devra se conformer aux dispositions du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail. »

5. 5.A l'article 49 de la convention collective, la référence à l'article L. 122-12 du code du travail est remplacée par les références aux articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail.

Titre V de la convention collective « Durée et aménagement du temps de travail »

Article 6

En vigueur étendu

6. 1.A l'article 53 de la convention collective, la référence aux articles L. 213-1 et suivants du code du travail est remplacée par les références aux articles L. 3122-32 et suivants du code du travail.

6. 2.A l'alinéa 1 de l'article 53. 2 de la convention collective, la référence à l'article L. 213-3 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3122-34 du code du travail.

6. 3.A l'alinéa 1 de l'article 53. 7 de la convention collective, la référence à l'article L. 220-2 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3121-33 du code du travail.

6. 4.A l'alinéa 3 de l'article 53. 7 de la convention collective, la référence à l'article L. 236-4 du code du travail est remplacée par l'article L. 4612-16 du code du travail.

6. 5.A l'alinéa 1 de l'article 53. 9 de la convention collective, la référence à l'article L. 122-26 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 1225-17 du code du travail.

Titre VI de la convention collective « Les congés »

Article 7

En vigueur étendu

7. 1.A l'article 55 de la convention collective, la référence à l'article L. 223-9 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3141-21 du code du travail.

7. 2.A l'alinéa 1 de l'article 57 de la convention collective, la référence à l'article L. 223-11 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3141-22 du code du travail.

7. 3.A l'alinéa 3 de l'article 59. 3 de la convention collective, la référence à l'article L. 212-9 est remplacée par la référence à l'article 4 de la section 3 du chapitre II de l'accord de branche du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.

7. 4.A l'alinéa 3 de l'article 61 de la convention collective, la référence à l'article L. 122-28-8 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 1225-61 du code du travail.

7. 5.A l'alinéa 3 de l'article 62 de la convention collective, la référence à l'article L. 122-25-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 1225-7 du code du travail.

7. 6.A l'article 64 de la convention collective, la référence à l'article L. 122-26 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 1225-37 du code du travail.

7. 7.A l'alinéa 2 de l'article 65 de la convention collective, la référence à l'article L. 122-28-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 1225-49 du code du travail.

7. 8.A l'alinéa 2 de l'article 66 de la convention collective, la référence à l'article L. 122-28-9 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 1225-62 du code du travail.

7. 9.A l'alinéa 2 de l'article 67 de la convention collective, la référence à l'article L. 225-9 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3142-32 du code du travail.

Convention collective « Rémunérartions »

Article 8

En vigueur étendu

8.1. L'alinéa 6 de l'article 75.3 de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les produits de l'intéressement, de la participation, ou des PEE en application du livre III de la troisième partie du code du travail, et les produits financiers du CET. »

8. 2.A l'article 78 de la convention collective, les références aux articles L. 140-2 et L. 132-12 du code du travail sont respectivement remplacées par les références aux articles L. 3221-2 et L. 2242-3 du code du travail.

8. 3.L'alinéa 3 de l'article 79 de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Au plan de l'entreprise, le rapport relatif à l'égalité professionnelle prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail devra faire l'objet d'une délibération particulière du comité d'entreprise. En outre, les entreprises devant tenir la négociation prévue par l'article L. 2242-1 du code du travail devront également engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre à partir des indications figurant dans le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail. »

8. 4.A l'alinéa 1 de l'article 81 de la convention collective, la référence à l'article L. 132-27 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2242-1 du code du travail.

8. 5.A l'alinéa 5 de l'article 81 de la convention collective, la référence au III de l'article L. 443-1-2 est remplacée par la référence à l'article L. 3334-13 du code du travail.

Titre VIII de la convention collective « Prévoyance »

Article 9

En vigueur étendu

9. 1.A l'alinéa 2 de l'article 83. 1 de la convention collective, la référence à l'article L. 122-14 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 1232-2 et L. 1232-6 du code du travail.

Titre X de la convention collective « Conditions de travail, hygiène et sécurité »

Article 10

En vigueur étendu

10. 1.A l'alinéa 3 de l'article 88. 2de la convention collective, les références aux articles R. 231-32 et suivants du code du travail sont remplacées par les références aux articles R. 4141-1 et suivants du code du travail.

10. 2.A l'alinéa 3 de l'article 88. 4 de la convention collective, la référence à l'article 461-3 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 2281-5 à L. 2281-11 du code du travail.

Annexe I « Protocole de transposition »

Article 11

En vigueur étendu

11. 1.A l'alinéa 2 de l'article 3 du titre III « Concordance des emplois » de l'annexe I de la convention collective, la référence à l'article L. 122-45 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1134-1 et L. 1132-4 du code du travail.

Non-dérogation

Article 12

En vigueur étendu

Il ne pourra être dérogé au présent avenant que de manière plus favorable aux salariés.

Date d'effet

Article 13

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour les adhérents des fédérations patronales signataires à compter du 1er janvier 2009, et au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les établissements non adhérents relevant du champ de la convention collective.

Extension, dépôt

Article 14

En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Celui-ci sera déposé en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes compétent.

Avis d'interprétation du 29 avril 2009 de l'avenant n 19 du 5 février 2008

Signataires	
Organisations patronales	FHP.
Organisations de salariés	FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les membres de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, réunis dans les conditions de l'article 5 de la convention du 18 avril 2002, ont émis l'avis suivant relativement à l'application de l'avenant n° 19 du 5 février 2008 :

- l'article 3 de l'avenant n 19 s'applique également aux salariés en congés payés ce jour-là.L'intéressé devra donc bénéficier de la contrepartie définie par l'article 59. 3 b de la convention collective.

Avenant du 24 avril 2009 portant modification d'articles

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA).
Organisations de salariés	Fédération santé sociaux CFTC ; Fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ; Fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier tant la convention collective du 18 avril 2008 que de l' annexe du 10 décembre 2002 (articles bis) pour tenir compte des évolutions de la réglementation relative aux exonérations de charges sociales des contributions de l'employeur au financement des prestations complémentaires de prévoyance, notamment sur les limites d'âge.

Incapacité temporaire totale de travail Maladie de longue durée

Article 1er

En vigueur étendu

L'avant-dernier alinéa des articles 84. 1 et 84. 1 bis est modifié et rédigé comme suit :

« Des indemnités journalières complémentaires sont versées au bénéficiaire tant qu'il est indemnisé par la sécurité sociale. »

Rente invalidité

Article 2

En vigueur étendu

Dans le premier alinéa de l'article 84.2, les mots « âgé de moins de 60 ans » sont supprimés.

Le dernier alinéa de l'article 84.2 est modifié et rédigé comme suit :

« La rente complémentaire est versée jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse. »

Décès. - Rente éducation

Article 3

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 84. 3 est modifié et rédigé comme suit :

« En cas de décès d'un salarié ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) entraînant la reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie, l'organisme de prévoyance versera aux ayants droit (ou à l'assuré lui-même en cas d'IAD) en fonction de leur choix après la survenue de sinistres. »

Le premier alinéa de l'article 84. 3 bis est modifié et rédigé comme suit :

« En cas de décès d'un salarié ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) entraînant la reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie, l'organisme de prévoyance versera aux ayants droit (ou à l'assuré lui-même en cas d'IAD) » (la suite sans modification).

Changement d'organisme assureur

Article 4

En vigueur étendu

Il est créé un article 84. 5 intitulé « Changement d'organisme assureur ».

« En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service au titre des garanties décès, incapacité de travail et invalidité seront revalorisées par le nouvel organisme.

Le décès, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité, continue d'être garanti par l'organisme assureur quitté, conformément à l'article 7. 1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Extension. - Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Celui-ci sera déposé en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Avenant n° 22 du 24 avril 2009 portant modification d'articles

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA).
Organisations de salariés	Fédération santé sociaux CFTC ; Fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de tenir compte des nouvelles dispositions contenues dans la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Période d'essai

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Indemnité de licenciement

Article 2

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 47 est modifié de la manière suivante :

« Tout salarié licencié alors qu'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de son licenciement a droit, sauf faute grave, lourde ou force majeure, à une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée dans les conditions ci-après : ».

Rupture conventionnelle du contrat de travail

Article 3

En vigueur étendu

Il est créé un article 48.A ainsi rédigé :

« Article 48.A

Rupture conventionnelle du contrat de travail

Principe :

Les parties au contrat de travail à durée indéterminée peuvent, dans les conditions définies par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, convenir en commun des conditions de la rupture de ce contrat. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail exclusive de la démission ou du licenciement ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat dans les conditions définies légalement.

Indemnité de rupture :

A l'occasion de la rupture conventionnelle, l'indemnité spécifique de rupture versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle selon le calcul le plus favorable au salarié. »

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dénonciation. - Publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions de la convention collective.

Extension. - Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Celui-ci sera déposé en 2 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes compétent.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Avenant n° 15 du 20 mai 2009 relatif aux classifications des médecins et pharmaciens

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées,
Organisations de salariés	La fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont pour objet l'adaptation de la grille de classification des médecins et des pharmaciens de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective du 18 avril 2002 et la reconnaissance de la qualité de médecin spécialiste en médecine générale au regard du décret n° 2004-252 du 19 mars 2004.

Modifications de la grille de classification

Article 2

En vigueur étendu

Les médecins généralistes dont la spécialité en médecine générale a été reconnue dans les conditions fixées par l'arrêté du 30 juin 2004, modifié par l'arrêté du 6 avril 2007, ou par l'obtention du diplôme d'étude spécialisé en médecine générale seront classés au niveau du médecin spécialiste.

Date d'effet de l'avenant

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En tout état de cause, le présent avenant s'appliquera dès sa signature aux établissements adhérents du SYNERPA.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 23 du 9 septembre 2009 relatif au report des congés payés

Signataires	
Organisations patronales	La fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération santé et sociaux CFTC ; La fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération des personnels des services publics et de santé CGT-FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les dispositions de la convention collective avec l'évolution de la jurisprudence intervenue par l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes du 20 janvier 2009 pris en application de la directive 2008/88 du 4 novembre 2003.

Report des congés payés

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 58. 2 de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 58. 2

Report des congés payés

Sauf accord de l'employeur, les jours de congés payés ne pourront être reportés en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante ou la date ultérieure en vigueur dans l'entreprise, ni donner lieu, s'ils n'ont pas été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Le salarié qui n'a pas pu bénéficier, à cette échéance, de ses congés payés acquis ou d'une partie de ceux-ci en raison de son absence due à une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé maternité, ou une absence au titre de la formation professionnelle bénéficiera du report de son congé à la fin de la période d'absence.

En accord avec l'employeur, ce congé peut être reporté à une date ultérieure fixée entre les parties.

En cas de rupture du contrat, les congés qui n'ont pas été pris donneront lieu au versement d'une indemnité compensatrice de congé payé.

Le personnel originaire des départements et territoires d'outre-mer et travaillant en métropole pourra cumuler ses congés payés sur 2 années. »

Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour les adhérents des fédérations patronales signataires à compter de sa date de signature, et au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les établissements non adhérents relevant du champ de la convention collective.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Accord du 16 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA).
Organisations de salariés	FFASS CFE-CGC ; FSS CFTC ; FSS CFDT ; FPSPS CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique de la branche, de son attachement au principe de non-discrimination en fonction de l'âge en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi, à la promotion sociale de chaque salarié quel que soit son âge.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'environnement normatif et l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

La branche sanitaire et médico-sociale privée fait un constat démographique au regard des pyramides des âges et reconnaît la nécessité de prévoir des actions en faveur des seniors qui tiennent compte des particularités de chacun des secteurs d'activité (pénurie de personnel, souhait d'améliorer l'attractivité des métiers).

Les partenaires sociaux par cet accord veulent mettre en oeuvre les moyens propres à permettre d'anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans.

Cela passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

L'emploi du senior passe, parallèlement aux actions à mener sur les conditions de travail et l'organisation du travail, par la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Cela conduit à développer la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à renforcer l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.

Afin de développer des actions spécifiques en faveur de l'intégration et du maintien des seniors dans les structures sanitaires et médico-sociales, les parties signataires s'accordent pour retenir les principes directeurs suivants :

- une politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus ;

- une politique de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus.

Les partenaires sociaux s'accordent pour agir plus particulièrement sur :

- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;

- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;

- le développement des compétences et qualifications et l'accès à la formation.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises employant entre 50 et 300 salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif comprend entre 50 et 300 salariés relevant du champ d'application de la convention collective du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002.

Le présent accord de branche ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension dudit accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Il ne pourra pas être dérogé dans un sens défavorable au présent accord par les entreprises comprises dans son champ d'application.

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, décider d'appliquer le présent accord.

Chapitre Ier Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés seniors

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord considèrent que les salariés seniors constituent un personnel expérimenté et une force vive pour l'entreprise. De plus, leur expérience est une véritable valeur ajoutée pour le développement de la culture d'entreprise.

Dans ce sens, l'objectif est de maintenir le salarié dans son emploi en développant les moyens prévus au présent accord.

L'objectif des partenaires sociaux au travers de cet accord est de favoriser le maintien des travailleurs âgés de 55 ans ou plus.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par le présent accord à maintenir le pourcentage d'effectif que représentent les salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre 2013, par rapport à l'effectif total, équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Les effectifs concernés seront mesurés, au niveau de la branche, par un indicateur complété par les entreprises relevant du présent accord, à la fin de chaque année pour la durée de l'accord, conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord.

L'objectif de maintien sera considéré comme atteint :

- si les indicateurs ne démontrent aucune baisse d'effectif des populations concernées ;

- ou, en cas de baisse d'effectif, si cette dernière résulte de la mise en oeuvre des ruptures conventionnelles du contrat de travail ou est due à la seule initiative des salariés.

Chapitre II Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés seniors constituent une source de compétence et de savoir-faire spécifique et assurent la transmission de l'histoire et de la culture de l'entreprise.

C'est pourquoi les salariés seniors pourront être investis d'un rôle de transmission des savoirs et des compétences.

Dès lors, l'employeur doit proposer, en fonction des besoins de l'entreprise, aux salariés de 55 ans et plus, ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'exercice de leur emploi, d'exercer le rôle de tuteur auprès des nouveaux embauchés et/ou des stagiaires.

L'employeur qui déciderait de faire suivre une formation de jury VAE doit la proposer en priorité aux salariés âgés de 55 ans et plus ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'exercice de leur emploi.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à examiner une procédure de prise en charge accélérée des dossiers de formation de tutorat des salariés

de plus de 45 ans au sein de l'OPCA de branche.

Cet accord a notamment pour objectif de développer la fonction de tuteur au sein de l'entreprise et d'en privilégier l'accès aux salariés âgés de 55 ans ou plus.

Un indicateur, dont les modalités sont prévues à l'article 7 du présent accord, devra mesurer le taux de salariés seniors remplissant les fonctions de tuteurs afin de constater le développement, ou a minima le maintien, de ce taux au cours des 3 années du présent accord.

Anticipation des évolutions de carrière professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Afin d'encourager la définition et la concrétisation de projets professionnels pour la seconde partie de carrière, les parties au présent accord souhaitent définir un certain nombre de priorités.

2. 1. Entretien de seconde partie de carrière :
salariés âgés de 45 ans et plus

Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficieront d'un entretien de seconde partie de carrière.

L'employeur prendra l'initiative de la tenue de cet entretien, soit au plus tard dans les 6 mois suivant le 45e anniversaire du salarié, soit en cas de recrutement d'un salarié de plus de 45 ans dans les 12 mois suivant son embauche.

A l'expiration des délais prévus à l'alinéa ci-dessus, l'employeur devra organiser la tenue de cet entretien dans le mois suivant la demande formulée par le salarié âgé de 45 ans et plus.

Les modalités de l'entretien de seconde partie de carrière seront définies par accord d'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise régissant les modalités de l'entretien de seconde partie de carrière, celles-ci sont définies comme suit.

Cet entretien pourra être réalisé lors de l'entretien annuel et sera renouvelé tous les 5 ans à compter du premier entretien. Cet entretien de seconde partie de carrière n'a pas pour effet de remettre en cause l'entretien prévu à l'article 90. 6 de la convention collective du 18 avril 2002.

L'entretien de seconde partie de carrière constitue du temps de travail effectif et se déroule durant le temps de travail.

L'entretien de seconde partie de carrière du salarié senior a pour objet de faire le point avec son responsable hiérarchique sur :

- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;

- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;

- l'identification des objectifs de formation qui pourront être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de se maintenir et de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche ;

- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourra être fait appel en fonction des objectifs retenus ;

- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;

- les conditions de réalisation de la formation ;

- les dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi en faveur des salariés seniors prévues au chapitre III du présent accord.

Les besoins de formation peuvent être mis en oeuvre dans le cadre des dispositifs légaux ou conventionnels de branche portant notamment sur le DIF et la professionnalisation.

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'un compte rendu signé des deux parties. Le salarié dispose de la faculté d'annexer ce compte rendu au passeport formation.

Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut de l'une ou des deux instances, les délégués du personnel, seront informés et consultés des modalités pratiques de la mise en oeuvre de l'entretien de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par le présent accord à mettre en oeuvre, au plus tard au terme de l'accord, un entretien de seconde partie de carrière pour tous les salariés de 45 ans et plus.

Conformément à l'article 7 du présent accord, pendant la durée d'application du présent accord, au 31 décembre de chaque année, un état des salariés concernés et des bénéficiaires par tranche d'âge de 5 ans sera établi par les entreprises concernées par le présent accord et transmis à la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à adresser un guide pour l'entretien de seconde partie de carrière à toutes les entreprises de la branche.

2. 2. DIF pour les salariés de 50 ans et plus

Les salariés de 50 ans et plus peuvent abonder de plein droit, au moyen de leurs droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec leur employeur lors de l'entretien de seconde partie de carrière afin de leur permettre d'être pleinement acteur de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux s'engagent dans les 3 mois suivant la signature du présent accord à ouvrir des négociations concernant la majoration de DIF dont peuvent bénéficier les salariés seniors.

2. 3. Formation diplômante et qualifiante

Les salariés qui comptent au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, 15 ans d'activité professionnelle et qui sont âgés de plus de 40 ans pourront avoir un accès prioritaire à des formations qualifiantes et diplômantes.

Les partenaires sociaux de la branche confient aux entreprises concernées le soin de déterminer un pourcentage des moyens du plan de formation qui seront spécifiquement affectés aux salariés de plus de 50 ans.

Développement des compétences et qualifications et accès à la formation

Article 3

En vigueur non étendu

L'anticipation des évolutions de carrière professionnelle des salariés seniors nécessite de développer l'accès à la formation de ces salariés.

Aussi, les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle constitue un vecteur essentiel du maintien dans l'emploi des salariés seniors. Ils rappellent leur attachement à l'application du principe d'égalité devant l'accès aux formations dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel des salariés seniors.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle qui constitue un outil efficace pour développer leurs compétences.

Lors de l'élaboration du plan de formation les entreprises de la branche doivent tenir compte des besoins de formation des salariés seniors en prenant notamment en considération les dispositions de l'article 2 du présent accord.

3. 1. Actions de formation
pour les salariés âgés de 45 ans et plus

Les documents à adresser aux représentants du personnel, en vue de la délibération annuelle sur le plan de formation pour l'année à venir, comprendront les informations relatives aux salariés âgés de 45 ans et plus répartis par catégorie professionnelle et par tranche d'âge de 5 ans.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que les entreprises concernées par le présent accord :

- déterminent le nombre d'actions de formations suivies par les salariés de 45 ans et plus ;

- déterminent le nombre d'actions de formations suivies par les salariés de moins de 45 ans ;

- comparent les résultats obtenus afin d'identifier d'éventuels écarts ;

- s'emploient à réduire ces écarts avant le 31 décembre 2013.

Les partenaires sociaux annexent au présent accord un modèle de tableau de bord permettant de mesurer annuellement l'évolution de cette réduction d'écart.

3. 2. Promouvoir les outils de la branche

Par ailleurs, les signataires du présent accord s'engagent à promouvoir les outils prévus par l'accord de branche du 23 décembre 2004 :

- en faisant la promotion de la VAE ; afin de valoriser cette possibilité en direction des salariés, la CPNE de la branche éditera en direction de toutes les entreprises un livret d'information décrivant les modalités d'accès à la VAE, les formations et qualifications accessibles par la VAE et les mécanismes de financement ;

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à examiner une procédure de prise en charge accélérée des dossiers de VAE des salariés de plus de 45 ans au sein de l'OPCA de branche et à identifier le nombre de prises en charge de VAE des salariés âgés de 45 ans et plus ;

- en incitant les salariés à établir les passeports formation ;

- en réalisant un bilan de compétences à la demande de tout salarié âgé d'au moins 40 ans ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce bilan permettra d'encourager la définition d'un projet professionnel et / ou des actions de formation en vue du développement de la seconde partie de carrière ;

- en facilitant l'accès prioritaire des salariés de plus de 40 ans ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et 15 ans d'activité professionnelle, à lapériode de professionnalisation qui constitue un dispositif visant au maintien dans l'emploi ou à la reconversion des salariés.

Les partenaires sociaux annexent au présent accord un modèle de tableau de bord à compléter par les entreprises relevant du présent accord et comportant les mesures suivantes :

- nombre de périodes de professionnalisation réalisées par les salariés de 40 ans et plus, par tranche d'âge de 5 ans ;

- nombre de prises en charge de formation VAE des salariés de 45 ans et plus ;

- nombre de bilans de compétences réalisés par les salariés de 40 ans et plus, par tranche d'âge de 5 ans.

Ces indicateurs permettent aux établissements de mesurer les différentes actions précitées.

Chapitre III Dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement en faveur des salariés seniors

En vigueur étendu

L'ensemble des mesures figurant ci-dessous permet d'optimiser l'emploi en faveur des seniors.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Article 4

En vigueur étendu

4. 1. Aménagement des conditions de travail

Les partenaires sociaux considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée entre les différents acteurs de la branche et des établissements. Leurs réflexions et actions conjointes et leurs engagements mutuels sont primordiaux. Dans cette perspective, l'employeur s'engage à consulter le CHSCT, ou à défaut les DP, sur les possibilités de recourir aux aménagements suivants :

- aménagement des horaires de travail ;

- aménagement du poste de travail ;

- possibilité de passage à temps partiel (art. 3. 4 et 3. 5) ;

- priorité de passage en horaires de jour ;

- suivi médical particulier.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

Les partenaires sociaux s'engagent dans les 12 mois suivant la signature du présent accord à ouvrir des négociations concernant l'aménagement des conditions de travail, et notamment concernant les salariés seniors.

4. 2. Visite médicale annuelle (1)

Afin de mettre en oeuvre les moyens nécessaires destinés à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors, les entreprises de la branche s'engagent à instituer une visite médicale annuelle pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Cette visite médicale est l'occasion notamment d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conditions de travail que le salarié senior peut rencontrer dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, et ce en vue d'assurer un maintien pérenne dans l'emploi.

L'objectif de cette visite médicale annuelle est de prévenir les situations de pénibilité au travail et constitue un outil privilégié de prévention de l'inaptitude au travail.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par le présent accord à mettre en oeuvre, au plus tard au terme de l'accord, une visite médicale annuelle pour tous les salariés de 50 ans et plus.

(1) Article 4.2, qui institue une visite médicale annuelle pour les salariés âgés de 50 ans et plus, du fait de son caractère trop général ne prenant pas en compte la spécificité des emplois de la branche, est exclu de l'extension, en ce qu'il est contraire à la politique générale de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une mobilisation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de ses autres missions.
(Arrêté du 22 mars 2010, art. 1er)

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Renforcer l'accessibilité au CET

Les signataires du présent accord souhaitent élargir les possibilités d'utilisation du compte épargne-temps (CET) fixées à l'article 8.4 de la section 3 de l'accord de branche du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial .

Ils souhaitent ainsi autoriser l'utilisation du compte épargne-temps pour procéder au versement de cotisations dans le cadre de l'article L. 351-14-1 du code

de la sécurité sociale. Le compte épargne-temps pourra ainsi être utilisé pour financer le rachat de trimestres correspondant à des périodes d'études ou en cas d'années incomplètes, dans la limite totale de 12 trimestres.

Les signataires du présent accord souhaitent également rappeler la possibilité pour les salariés seniors de demander à utiliser leur compte épargne-temps pour anticiper leur départ en retraite.

A ce titre, ils pourront clairement identifier au sein du compte épargne-temps la part épargnée à cet effet, l'employeur pouvant dédier tout ou partie de l'éventuel abondement qu'il aura mis en place à cette épargne ou créer un abondement pour l'épargne qui serait ainsi affectée à l'anticipation du départ en retraite.

En cas de changement d'employeur, et pour éviter la liquidation de la totalité ou au moins de la part du compte épargne-temps affectée à l'anticipation du départ en retraite, les signataires du présent accord ont souhaité organiser la portabilité des droits du compte épargne-temps destinés à anticiper le départ en retraite auprès du nouvel employeur au sein de la branche professionnelle.

Aussi, en cas de changement d'employeur au sein de la branche professionnelle, les droits acquis au titre du compte épargne-temps seront transférés au futur employeur du salarié si celui-ci a mis en place un compte épargne-temps dans les conditions de l'accord de branche (art. 8.9 « Cessation et transmission de compte »).

Les droits ainsi épargnés au sein du compte épargne-temps pourront être utilisés dans les conditions suivantes :

- pour des congés destinés à préparer sa retraite ;

- pour anticiper le départ en retraite ;

- pour réduire son temps de travail.

5.2. Cumul emploi-retraite

Dans cet objectif, les parties souhaitent communiquer sur le dispositif incitatif de la surcote et de la retraite progressive.

A cet effet, les parties au présent accord entendent mettre en oeuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

5.3. Recourir à la liquidation partielle des droits à retraite :
dispositif de la retraite progressive

Au jour du présent accord, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables, les salariés âgés de 60 ans et plus ont la possibilité de liquider une partie seulement de leur pension de vieillesse tout en poursuivant une activité salariée à temps partiel.

Les parties au présent accord considèrent que cette disposition permet au salarié d'organiser une transition entre son activité et sa retraite.

Ainsi, le salarié souhaitant poursuivre une activité réduite peut demander la liquidation d'une fraction de sa pension de vieillesse s'il remplit les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 60 ans ;

- exercer à titre exclusif une activité à temps partiel, c'est-à-dire bénéficier d'horaires inférieurs d'au moins 20 % à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise ;

- justifier d'une durée minimale d'assurance tous régimes confondus de 150 trimestres, durée applicable aux pensions prenant effet postérieurement au 30 juin 2006 et antérieurement au 30 décembre 2009.

Le salarié réunissant ces conditions bénéficie d'une fraction de sa pension de vieillesse et d'une fraction de sa retraite complémentaire cadre ou non cadre.

Ce montant varie en fonction de la durée du travail à temps partiel :

+ 30 % lorsque la durée du travail à temps partiel se situe entre 60 % et 80 % de la durée du travail à temps plein ;

+ 50 % lorsque cette durée se situe entre 40 % et 59 % ;

+ 70 % lorsque cette durée est inférieure à 40 %.

Désormais, ce dispositif peut être utilisé par le salarié pour améliorer ses droits à pension.

Les assurés d'au moins 60 ans qui continuent à travailler et à cotiser alors qu'ils justifient du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une pension de retraite à taux plein peuvent bénéficier d'une majoration de leur pension de 1,25 % pour chaque trimestre supplémentaire accompli à compter du 1er janvier 2009.

En cas d'acceptation par l'employeur d'une activité à temps partiel, dans les conditions décrites ci-dessus, les dispositions de l'article 5.4 ci-après s'appliqueront.

5.4. Aménager le passage à temps partiel

Les salariés de 55 ans et plus ont la possibilité de demander à leur employeur un passage à temps partiel. Ces demandes seront examinées de manière prioritaire.

Dans le cas d'une demande de passage à temps partiel au moins égal à un trois quart temps d'un salarié âgé d'au moins 55 ans accepté par l'employeur (y compris en cas d'utilisation du dispositif de retraite progressive), les entreprises de la branche s'engagent à maintenir sur la base d'un salaire à temps plein :

- la garantie décès (capital et rente) ;

- la part patronale des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, dès lors que le salarié accepte de cotiser également sur la base d'un salaire à temps complet ;

- indemnités de départ, mise à la retraite.

5.5. Stage de préparation à la retraite

Le stage de préparation à la retraite a pour objet de permettre aux salariés de 58 ans et plus de s'informer sur les incidences pratiques et financières de leur cessation d'activité.

Les salariés de plus de 58 ans concernés par le cadre du présent accord pourront utiliser leur DIF pour bénéficier de ce stage. Cette demande au titre du DIF sera accordée automatiquement, sous réserve d'un financement par l'OPCA de la branche.

5.6. Bilan retraite

Tout salarié, sous réserve de la présentation de son relevé de carrière, s'inscrivant dans un processus de départ en retraite dans l'année qui suit et pouvant faire valider une retraite à taux plein à cette date pourra demander à être assisté dans ses démarches administratives auprès des caisses de retraite par l'entreprise.

Celle-ci pourra également confier cette mission, le cas échéant, à un prestataire extérieur.

Améliorer l'accès à l'emploi des seniors

Article 6

En vigueur étendu

L'objectif est de lutter contre les discriminations liées à l'âge lors des phases de recrutement et de favoriser la réinsertion professionnelle des salariés âgés sans emploi.

Les embauches s'opèrent par application de critères objectifs tels que l'expérience, la compétence et la valorisation des aptitudes de chacun, et cela indépendamment de l'âge des candidats.

6. 1. Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Le recrutement est un élément stratégique pour la progression du taux d'emploi des seniors.

Afin de garantir l'égalité des chances et celle de traitement, les parties signataires s'engagent à renforcer l'objectivité des recrutements permettant de sélectionner les candidats afin de tendre vers une plus grande diversification des méthodes et des canaux de recrutement.

En vue d'améliorer le taux d'emploi des salariés seniors, il semble indispensable d'agir à tous les niveaux du processus de recrutement, et plus particulièrement de garantir l'objectivité des critères de recrutement.L'âge ne doit pas être un critère de choix.

Il s'agit de fonder les critères de recrutement sur la maîtrise des compétences et les capacités professionnelles requises (notamment la faculté d'adaptation à l'environnement de travail sans référence à l'âge).

Le critère d'âge ne doit en conséquence en aucun cas apparaître dans les offres d'emploi et de mutations internes.

6. 2. Embauche CDD-CDI

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'article L. 1221-2 du code du travail, « le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail ».

Néanmoins, les partenaires sociaux souhaitent rappeler à l'ensemble des entreprises de la branche que les salariés de plus de 57 ans ont la possibilité de conclure un « CDD senior » dont la finalité est notamment de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés (art.D. 1242-2 du code du travail).

Ainsi, un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 18 mois renouvelable une fois peut être conclu avec un salarié de plus de 57 ans inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé, afin de lui permettre d'acquérir, par son activité, des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

6. 3. Embauche dans le cadre d'une réinsertion professionnelle

Le contrat de professionnalisation peut constituer un dispositif privilégié pour favoriser le retour rapide à l'emploi des salariés de plus de 45 ans sans emploi en leur assurant une qualification. La mise en oeuvre du contrat de professionnalisation s'appuie sur l'accord de branche du 23 décembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

6. 4. Cumul emploi-retraite

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés ayant liquidé leur pension de vieillesse ont toute leur place dans les entreprises de la branche.

A cet effet, les parties au présent accord s'engagent à mettre en oeuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les partenaires sociaux annexent au présent accord un guide à destination des salariés relatif au cumul emploi-retraite.

Les partenaires sociaux rappellent que, lors de la conclusion d'un contrat de travail dans le cadre d'un cumul emploi-retraite, les salariés bénéficieront des dispositions des articles 90. 5. 1 et 90. 5. 2 de la convention collective relatives à la reprise d'ancienneté.

Dans les établissements accueillant des personnes âgées, l'ancienneté antérieurement acquise sera reprise conformément aux modalités définies aux articles 90. 4 bis et suivants et 95 bis de la convention collective.

Chapitre IV Suivi de l'accord

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent comme indispensable d'associer les institutions représentatives du personnel au suivi de l'accord.

Indicateurs du rapport de branche et bilan annuel d'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 138-28, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, les indicateurs et l'évolution des résultats des engagements pris dans le présent texte figureront dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Le rapport annuel de branche sera complété par un rapport sur l'emploi des seniors comportant les indicateurs et les informations suivantes :

- recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus :

- les embauches par tranches d'âge : 50-54 ans, 55-59 ans, 60 ans et plus ;

- maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus :

- pyramide des âges dès 40 ans par tranche de 5 ans ;

- nombre de départs et motifs par tranches d'âge : 50-54 ans, 55-59 ans, 60 ans et plus ;

- transmission des savoirs et des compétences et du développement du tutorat :

- nombre de salariés tuteurs par tranches d'âge de 5 ans, à partir de 55 ans ;

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

- nombre d'entretiens de seconde partie de carrière (ou d'entretiens à l'occasion desquels l'entretien de seconde partie de carrière est réalisé) par tranche de 5 ans à partir de 45 ans ;

- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

- détermination de l'écart entre le nombre d'actions de formations suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus et de celles suivies par ceux de moins de 45 ans ;

- nombre de périodes de professionnalisation réalisées par les salariés de 40 ans et plus, par tranche d'âge de 5 ans ;

- nombre de prises en charge des salariés de 45 ans et plus par rapport au nombre de demandes de VAE ;

- nombre de bilans de compétences réalisés par les salariés de 40 ans et plus, par tranche d'âge de 5 ans.

L'employeur doit présenter au CE et au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, une fois par an, un bilan comportant les éléments précités.

Les avis de ces instances seront sollicités sur le contenu du bilan annuel. Le bilan annuel et le procès-verbal de consultation seront remis au médecin du travail.

Commission de suivi

Article 8

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire de branche qui aura en charge le suivi du présent accord et ses modalités d'application. Cette commission paritaire restreinte se réunira une fois par an et sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés représentatives signataires ou adhérentes et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires ou adhérentes.

Le mandat au sein de la commission de suivi est d'une durée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction.

Chapitre V Dispositions finales

Date d'application et durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension ou au plus tard au 1er janvier 2010 et pour une durée de 3 ans. Il cesse donc de produire ses effets 3 ans après sa date d'application. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation.

Demande d'avis auprès des services centraux

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale, le présent texte fera l'objet, au moment de son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

L'avis favorable du ministre chargé de l'emploi sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

En cas d'avis défavorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

Dépôt. - Extension

Article 11

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant du 21 janvier 2010 portant interprétation de l'article 84.1 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La fédération de l'hospitalisation privée,
Organisations de salariés	La fédération santé sociaux CFTC ; La fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO,

En vigueur étendu

il a été décidé d'interpréter l'article 84. 1 de la convention collective du 18 avril 2002 de la manière suivante :

Pour le calcul du complément de salaire, en application de l'article 84. 1 de la convention collective, l'employeur prendra en compte les indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale, c'est-à-dire après déduction de la CSG et du RDS portant sur ces indemnités.

Avenant n° 1 du 21 décembre 2010 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA,
Organisations de salariés	La FSS CFTC ; La FSPSS FO ; La FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de la grille de classifications de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er janvier 2011, le coefficient 199 est supprimé et remplacé par le coefficient 200.

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article 73.2 bis de l'annexe EHPA du 10 décembre 2002, au 1er janvier 2011, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 200 ne pourra être inférieur à 1 365 € brut pour un temps plein.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er janvier 2011 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 16 du 30 mars 2011 relatif à la valorisation des assistants de soins en gérontologie

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA.
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FSSAS CFE-CGC ; FPSPS FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est mis en place en application de la mesure n° 20 du plan Alzheimer, du décret et de l'arrêté du 22 juin 2010 créant une fonction nouvelle d'assistant de soins en gérontologie.
Les partenaires sociaux ont souhaité s'approprier ce nouveau dispositif en valorisant les titulaires du diplôme d'aide-soignant et d'aide-médico-psychologique qui ont suivi une formation spécifique d'assistant de soins en gérontologie.

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 3

En vigueur étendu

Cette prime cesse d'être versée quand l'exercice effectif de la mission n'est plus assuré dans les conditions énoncées à l'article 2.

Article 4

En vigueur étendu

Un point d'étape est effectué 1 an après la date d'application du présent avenant.
A la fin de la deuxième année d'application du présent avenant, un bilan sera effectué, il portera notamment sur le nombre d'assistants de soins en gérontologie formés et exerçant dans les unités énoncées ci-dessus. Ce bilan devra également porter sur le nombre d'aides-soignant(e)s ou d'aides- médico-psychologiques ayant bénéficié de la formation et n'exerçant plus de manière effective la fonction d'assistant de soins en gérontologie.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er mai aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1er mai 2011 pour les établissements non adhérents.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Accord du 19 décembre 2011 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FHP.
Organisations de salariés	FSS CFTC ; FPSPS FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet. Il est conclu à titre expérimental pour permettre de mesurer les difficultés rencontrées et si nécessaire, en tirer les conséquences pour en aménager le contenu dans le cadre d'un nouvel accord.

Champ d'application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;

- 86.10Z : activités hospitalières ;

- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergement médicalisé ;

- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;

- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Thèmes de négociation

Article 1er

En vigueur étendu

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

Moyens accordés aux représentants élus du personnel

Article 2

En vigueur étendu

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2. Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3. Concertation avec les salariés ;

4. Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

L'employeur informe préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche par lettre recommandée avec avis de réception de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut à la majorité des délégués du personnel, définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information…).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée, les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel des négociations.

Validation des accords

Article 3

En vigueur étendu

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, à savoir :

- les accords conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

- l'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

Fonctionnement de la commission paritaire

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

4.2. Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche *au plan national* (1) ainsi que des fédérations patronales de la branche de l'hospitalisation privée.

La CPNV est composée de :

- pour le collège salarié : un siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche *au plan national* (2). Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;

- pour le collège patronal : autant de sièges répartis entre la FHP et le SYNERPA. Ces organisations syndicales peuvent également désigner des suppléants.

Le suppléant pourra assister aux réunions de la CPNV. Il ne siègera pas avec voix délibérative sauf s'il remplace un titulaire.

Si le titulaire et le suppléant d'une organisation syndicale ne peuvent participer à une réunion de la CPNV, cette organisation syndicale pourra donner pouvoir à une autre organisation syndicale.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente (soit au jour du présent accord, trois représentants de chaque collège).

4.3. Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds du FONGESMES.

(1) Les alinéas 1 et 2 de l'article 4.2 sont étendus à l'exclusion des termes « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 12 février 2013, art. 1er)

(2) Les alinéas 1 et 2 de l'article 4.2 sont étendus à l'exclusion des termes « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 12 février 2013, art. 1er)

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

Article 5

En vigueur étendu

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée :

- auprès de la FHP pour les entreprises du secteur sanitaire ;

- auprès du SYNERPA pour les entreprises du secteur médico-social.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;

- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;

- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;

- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;

- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lequel l'accord se fonde.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Lorsque le dossier est complet (c'est-à-dire s'il comporte l'ensemble des documents énumérés ci-dessus), cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

Secrétariat de la CPNV

Article 6

En vigueur étendu

Le secrétariat sera assuré par l'une des fédérations employeurs qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

Réunion de la CPNV

Article 7

En vigueur étendu

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 3 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Conditions de validation

Article 8

En vigueur étendu

L'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;

- elles sont conformes aux dispositions légales ;

- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;

- elles n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Modalités de validation

Article 9

En vigueur étendu

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission, présents ou représentés.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé, s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance.

Observatoire de la CPNV

Article 10

En vigueur étendu

Un bilan annuel par secteur des décisions de la CPNV ainsi que des thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la CMP. Ce bilan annuel sera présenté par la FHP et le SYNERPA lors de la CMP de mars ou d'avril de l'année N + 1.

Durée. - Date d'effet

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date d'effet. Il cessera de produire effet automatiquement à cette échéance. Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Publicité. - Dépôt

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la direction générale du travail, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV

A compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV, en version écrite et informatique à la FHP, 81, rue Monceau, 75008 Paris, ou au SYNERPA, 164, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris.

Nom de l'établissement

Adresse

Nom de la personne à contacter

Téléphone : Fax :

Effectif ETP (1)	Convention collective appliquée	
	Convention collective du 18 avril 2002 ?	Annexe à la convention collective du 18 avril 2002 ?
(1) Equivalent temps plein.		

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

- Les membre(s) du comité d'entreprise

- De la délégation unique du personnel

- Ou des délégués du personnel

Liste des documents à transmettre à la CPNV

La présente fiche dûment complétée.

Copie des PV des dernières élections professionnelles.

Copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus.

Copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Document de validation de l'accord

Domaine de validation	Conforme	Non conforme
Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions législatives.		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions réglementaires.		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.		

Accord du 20 février 2013 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FHP.
Organisations de salariés	FFSMAS CFE-CGC ; FSAS CGT ; FPSPS FO ; FNSS CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise et, d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet.

Il est conclu à titre expérimental pour permettre de mesurer les difficultés rencontrées et, si nécessaire, en tirer les conséquences pour en aménager le contenu dans le cadre d'un nouvel accord.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;

- 86.10Z : activités hospitalières ;

- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;

- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées ;

- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;

- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Thèmes de négociation

Article 1er

En vigueur étendu

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les accords de méthode relatifs à la procédure de licenciement.

Moyens accordés aux représentants élus du personnel

Article 2

En vigueur étendu

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2. Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3. Concertation avec les salariés ;

4. Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

L'employeur informe préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche par lettre recommandée avec avis de réception de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, à la majorité des délégués du personnel, définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concerné, le calendrier prévisionnel des négociations.

Validation des accords

Article 3

En vigueur étendu

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, à savoir :

- les accords conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

- l'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

Fonctionnement de la commission paritaire

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

4.2. Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche *au plan national* (1) ainsi que des fédérations patronales de la branche de l'hospitalisation privée.

La CPNV est composée de :

- pour le collège salarié : un siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche au plan national. Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;

- pour le collège patronal : autant de sièges répartis entre la FHP et le SYNERPA. Ces organisations syndicales peuvent également désigner des suppléants.

Le suppléant pourra assister aux réunions de la CPNV. Il ne siégera pas avec voix délibérative sauf s'il remplace un titulaire.

Si le titulaire et le suppléant d'une organisation syndicale ne peuvent participer à une réunion de la CPNV, cette organisation syndicale pourra donner pouvoir à une autre organisation syndicale.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente (soit, au jour du présent accord, trois représentants de chaque collège).

4.3. Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds du FONGESMES.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 20 janvier 2014 - art. 1)

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

Article 5

En vigueur étendu

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée :

- auprès de la FHP pour les entreprises du secteur sanitaire ;

- auprès du SYNERPA pour les entreprises du secteur médico-social.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataire de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;

- une copie du courrier recommandé avec avis de réception informant les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de l'ouverture prochaine de négociation avec les représentants du personnel ;

- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;

- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;

- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;

- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Lorsque le dossier est complet (c'est-à-dire s'il comporte l'ensemble des documents énumérés ci-dessus), cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

Secrétariat de la CPNV

Article 6

En vigueur étendu

Le secrétariat sera assuré par l'une des fédérations employeurs, qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

Réunion de la CPNV

Article 7

En vigueur étendu

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 3 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Conditions de validation

Article 8

En vigueur étendu

L'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;

- elles sont conformes aux dispositions légales ;

- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;

- elles n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Modalités de validation

Article 9

En vigueur étendu

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission, présents ou représentés.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance.

Observatoire de la CPNV

Article 10

En vigueur étendu

Un bilan annuel par secteur des décisions de la CPNV ainsi que des thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la CMP. Ce bilan annuel sera présenté par la FHP et le SYNERPA lors de la CMP de mars ou d'avril de l'année N + 1.

Durée. - Date d'effet

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de sa date d'effet. Il cessera de produire effet automatiquement à cette échéance. Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Publicité. - Dépôt

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Annexe

En vigueur étendu

Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV

A compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV, en version écrite et informatique à la FHP, 81, rue Monceau, 75008 Paris, ou au SYNERPA, 164, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris.

Nom de l'établissement : .....

Adresse : .....

Nom de la personne à contacter : .....

Téléphone : .....

Fax : .....

Effectif équivalent temps plein : .....

Convention collective appliquée :

• Convention collective du 18 avril 2002

• Annexe à la convention collective du 18 avril 2002

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

• Les membres du comité d'entreprise.

• La délégation unique du personnel.

• Les délégués du personnel.

Liste des documents à transmettre à la CPNV

• La présente fiche dûment complétée.

• Une copie du courrier recommandé avec avis de réception informant les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de l'ouverture prochaine de négociations avec les représentants du personnel.

• Copie des PV des dernières élections professionnelles.

• Copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus.

• Copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

• Rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Document de validation de l'accord

Domaine de validation	Conforme	Non conforme
Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions législatives		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions réglementaires		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles		

Accord du 20 février 2013 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FHP.
Organisations de salariés	FFSMAS CFE-CGC ; FPSPS FO ; FNSS CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie crée le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Elle prévoit son financement, notamment, par le versement par les OPCA d'un pourcentage de la participation des employeurs au titre du congé individuel de formation (CIF), de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises.

Conformément à l'article L. 6332-19, 6e alinéa, du code du travail, qui donne la possibilité aux partenaires sociaux de conclure un accord de branche qui précise la répartition du financement du FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, le présent accord a pour objet de prévoir la répartition entre les deux dispositifs susmentionnés.

Cet accord a pour seul objet les conditions de mise en œuvre de cette obligation. L'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 23 décembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et ses avenants, non modifiés par cette nouvelle obligation, demeure en vigueur.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;

- 86. 10Z : activités hospitalières ;

- 87. 10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

- 87. 10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87. 10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

- 87. 30A : hébergement social pour personnes âgées ;

- 88. 10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Répartition de la contribution au FPSPP

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;

- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Durée. - Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date d'effet. Il cessera de produire effet automatiquement à cette échéance. Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail. Il s'applique aux collectes de l'année 2013 sur la masse salariale 2012.

Publicité. - Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Avenant du 4 mars 2013 relatif au fonctionnement de la commission paritaire

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA.
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FFSAS CFE-CGC ; FPSPS FO ; FNSCS CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu entre les partenaires sociaux de la commission paritaire de la branche de l'hospitalisation privée commerciale annexe « Maisons de retraite », afin d'en fixer les modalités de fonctionnement.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux est de fixer le cadre de la négociation et ainsi de veiller à son bon déroulement.

Composition

Article 1er

En vigueur non étendu

La commission paritaire est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national ainsi que du syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA) et de la fédération de l'hospitalisation privée (FHP) invitée en qualité d'observateur.

Nombre de participants maximum par organisation

Article 2

En vigueur non étendu

Le nombre de représentants par organisation est fixé à quatre maximum par organisation syndicale de salariés.

Elaboration de l'ordre du jour

Article 3

En vigueur non étendu

L'ordre du jour de la commission paritaire est arrêté conjointement par les deux collèges lors de la séance précédente.

Désignation d'un président de séance

Article 4

En vigueur non étendu

Chaque séance de la commission paritaire est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

Le président sera désigné en début de séance.

Envoi des convocations et de l'ordre du jour

Article 5

En vigueur non étendu

Le SYNERPA adressera aux représentants des organisations syndicales de salariés et à leur fédération la convocation, l'ordre du jour arrêté lors de la séance précédente et les documents s'y référant par mail au moins 2 semaines avant la date fixée pour la commission paritaire.

Par ailleurs, le SYNERPA adressera par courrier un ordre du jour aux fédérations du collège salarial.

Enfin, et pour les organisations syndicales qui le souhaitent, le SYNERPA adressera la convocation par mail aux employeurs des membres du collège salarial.

Elaboration du projet de compte rendu

Article 6

En vigueur non étendu

Le projet de compte rendu de la commission paritaire est élaboré par la partie patronale et envoyé aux organisations syndicales de salariés lors de la convocation à la séance suivante.

Il est ensuite validé lors de la séance suivante.

Durée de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail et aux dispositions conventionnelles.

Dispositions finales

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord s'appliquera dès le 4 mars 2013.

Avenant n° 17 du 4 mars 2013 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FFSMAS CFE-CGC ; La FPSPS FO ; La FNSS CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont pour objet principalement de modifier la grille de classification prévue par l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002, et par l'avenant n° 14 du 18 décembre 2008 à l'annexe.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au regroupement des métiers par filières et en rappellent les avantages.

La classification des emplois par filières facilite la lecture et la compréhension de la grille de classification pour les salariés et employeurs de la branche.

La volonté des partenaires sociaux est de valoriser les métiers de notre secteur par un affichage plus marqué des évolutions de carrière possibles à travers la grille de classification.

L'objectif poursuivi par les partenaires à la négociation est donc à la fois de permettre une valorisation des compétences au travers des évolutions de carrière, de limiter les risques de rattrapage par le Smic des coefficients d'entrée de grille et de prendre en considération les évolutions du secteur en intégrant des nouveaux métiers.

Parallèlement, et parce que la prévention des risques professionnels est un enjeu social et humain essentiel au sein des établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées, les partenaires sociaux ont souhaité valoriser la fonction de référent en ce domaine.

Création de la fonction de référent prévention des risques professionnels

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont attachés à ce qu'une véritable démarche de prévention des risques professionnels soit mise en œuvre dans le cadre d'une constante amélioration des conditions de travail des salariés.

Elle se traduit par la mise en place de bonnes pratiques, en partenariat avec les autorités publiques, et par le développement des compétences des salariés.

De plus, des salariés identifiés au sein des établissements disposent de formations et de compétences spécifiques et participent quotidiennement à la prévention des risques professionnels, avec pour objectif la préservation de la santé et de la sécurité de tous.

Afin de valoriser leur intervention, les partenaires sociaux souhaitent créer la fonction de référent(e) prévention des risques professionnels.

Cette fonction est accessible au salarié ayant suivi la formation de formateur en PRAP 2S, ou une autre formation assimilée validée par les membres de la commission paritaire.

Le référent prévention des risques professionnels sera classé au coefficient intermédiaire de l'emploi repère qu'il occupe.

Dans le cas où le salarié occupant la fonction de référent prévention des risques professionnels serait déjà classé à un coefficient intermédiaire, il percevra une indemnité correspondant au nombre de points différentiels prévus entre le coefficient d'origine et le coefficient intermédiaire du poste qu'il occupe.

Le référent prévention des risques professionnels peut aussi exercer la fonction de référent sécurité prévue par l'article L. 4644-1 du code du travail.

Modifications de la grille de classification

Article 3

En vigueur étendu

Il est rappelé que les emplois repères sont inscrits dans la grille en application des dispositions de l'annexe du 10 décembre 2002 applicable aux établissements accueillant des personnes âgées, notamment des articles 90.2 bis et suivants.

Le classement des emplois repères au sein d'un niveau de la grille se fonde sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé.

La modification de la grille se traduit par :

- la revalorisation des coefficients affectés aux emplois repères ;

- l'intégration de nouveaux emplois repères à la grille ;

- l'évolution de certains emplois repères qui voient leur position au sein de la grille modifiée.

Mise en œuvre de la modification

Article 4

En vigueur étendu

VAEFilière « hébergement et vie sociale »

Niveau employé :

« Article 91.1.1.1 bis, niveau I : emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire. »

Le coefficient 203 devient le coefficient 208.

L'employé pourra accéder au niveau employé qualifié après avoir mené à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé qualifié :

« Article 91.1.1.1 bis, niveau II : emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier ou une expérience développée dans des établissements accueillant des personnes âgées, et impliquant le respect de directives précises.

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

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 205 devient le coefficient 211.

Le coefficient intermédiaire 206 devient le coefficient intermédiaire 213 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- soit les compétences développées dans un emploi repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50 % des modules d'un diplôme de niveau V de la filière soignante ;

- soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180

heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé hautement qualifié :

« Article 91.1.1.1 bis, niveau III : emploi requérant soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme, soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un brevet professionnel, niveau IV éducation nationale ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle, soit la mise en œuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux I et II.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 212 devient le coefficient 214.

Le coefficient intermédiaire 216 devient le coefficient 217 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi repère acquise au sein de l'entreprise et d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien :

« Article 91.1.2.1 bis, niveau I : emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité. »

Le coefficient 241 est maintenu.

Le coefficient 245 est maintenu, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien hautement qualifié :

« Article 91.1.2.1 bis, niveau II : outre les conditions requises par le niveau précédent, le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salariés relevant du niveau employé.

Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire, ou, lorsque la personne concourt aux soins, un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'éducation nationale. »

Le coefficient 267 est maintenu.

Le coefficient 271 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau agent de maîtrise :

« Article 91.1.2.1 bis, niveau III : outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités.

Le titulaire du poste peut être amené à exercer de façon permanente, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (relevant de la position 3), l'encadrement et l'animation d'un service administratif ou technique/hébergement et vie sociale, comprenant des salariés relevant de la position 1 et des niveaux I et II de la position 2, tant au niveau technique que du commandement. »

Le coefficient 295 est maintenu.

Le coefficient 299 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau cadre A :

« Article 94 bis : cette catégorie concerne les cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres autodidactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement dans la position AM. »

L'échelle de coefficients du cadre A comprise entre 330 et 409 est remplacée par l'échelle de coefficients comprise entre 340 et 409.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », comprise entre 350 et 409 est maintenue.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », est attribuée au salarié qui justifie d'une expérience professionnelle de 3 années et qui a débuté, en accord avec l'employeur, une formation complémentaire de niveau I ou II de l'éducation nationale, en lien avec son emploi repère.

Niveau cadre B :

« Article 94 bis modifié : cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence, et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. »

L'échelle de coefficients du cadre B comprise entre 410 et 454 devient l'échelle de coefficients comprise entre 420 et 454.

L'échelle de coefficients du cadre B ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 425 et 454 est maintenue.

Niveau cadre C :

« Article 94 bis : cette catégorie concerne les cadres qui remplissent les conditions des cadres B, et qui exercent leur autorité sur plusieurs services. »

L'échelle de coefficients du cadre C comprise entre 455 et 554 devient l'échelle de coefficients comprise entre 465 et 554.

L'échelle de coefficients du cadre C ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 465 et 554, devient l'échelle de coefficients comprise entre 475 et 554.

Filière « administrative et services techniques »

Niveau employé :

« Article 91.1.1.1 bis, niveau I : emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire. »

Le coefficient 203 devient le coefficient 208.

L'employé pourra accéder au niveau employé qualifié après avoir mené à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé qualifié :

« Article 91.1.1.1 bis, niveau II : emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier ou une expérience développée dans des établissements accueillant des personnes âgées, et impliquant le respect de directives précises.

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

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 205 devient le coefficient 211.

Le coefficient 206 devient le coefficient 213, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- soit les compétences développées dans un emploi repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50 % des modules d'un diplôme de niveau IV ;

- soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé hautement qualifié :

« Article 91.1.1.1 bis, niveau III : emploi requérant soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme, soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un brevet professionnel, niveau IV de l'éducation nationale ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle, soit la mise en œuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux I et II.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 212 devient le coefficient 214.

Le coefficient 216 devient le coefficient 217, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi repère acquise au sein de l'entreprise et d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures, ou d'une VAE.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien :

« Article 91.1.2.1 bis, niveau I : emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité. »

Le coefficient 241 est maintenu.

Le coefficient 245 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien hautement qualifié :

« Article 91.1.2.1 bis, niveau II : outre les conditions requises par le niveau précédent, le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salarié relevant du niveau employé.

Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire, ou, lorsque la personne concourt aux soins, un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'éducation nationale. »

Le coefficient 267 est maintenu.

Le coefficient 271 est maintenu et les modalités d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau agent de maîtrise :

« Article 91.1.2.1 bis, niveau III : outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités.

Le titulaire du poste peut être amené à exercer de façon permanente, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (relevant de la position 3), l'encadrement et l'animation d'un service administratif ou technique/hébergement et vie sociale, comprenant des salariés relevant de la position 1 et des niveaux I et II de la position 2, tant au niveau technique que du commandement. »

Le coefficient 295 est maintenu.

Le coefficient 299 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau cadre A :

« Article 94 bis : cette catégorie concerne les cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres autodidactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement dans la position AM. »

L'échelle de coefficients du cadre A comprise entre 330 et 409 devient l'échelle de coefficients comprise entre 340 et 409.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », comprise entre 350 et 409 est maintenue.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », est attribuée au salarié qui justifie d'une expérience professionnelle de 3 années et qui a débuté, en accord avec l'employeur, une formation complémentaire de niveau I ou II de l'éducation nationale, en lien avec son emploi repère.

Niveau cadre B :

« Article 94 bis modifié : cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence, et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. »

L'échelle de coefficients du cadre B comprise entre 410 et 454 devient l'échelle de coefficients comprise entre 420 et 454.

L'échelle de coefficients du cadre B ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 425 et 454, est maintenue.

Niveau cadre C :

« Article 94 bis : cette catégorie concerne les cadres qui remplissent les conditions des cadres B et qui exercent leur autorité sur plusieurs services. »

L'échelle de coefficients du cadre C comprise entre 455 et 554 devient l'échelle de coefficients comprise entre 465 et 554.

L'échelle de coefficients du cadre C ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 465 et 554, devient l'échelle de coefficients comprise entre 475 et 554.

Filière « soins »

Niveau employé qualifié :

« Article 91.2.1.1 bis, niveau II : emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de directives précises.

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

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

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 220 devient le coefficient 222.

Le coefficient 224 devient le coefficient 226 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- soit les compétences développées dans un emploi repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50 % des modules d'un diplôme homologué de niveau III ;

- soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé hautement qualifié :

« Article 91.2.1.1 bis, niveau III : emploi requérant la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation non diplômante ou sanctionnée par un diplôme.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 233 est maintenu.

Le coefficient 237 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi repère acquise au sein de l'entreprise et d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien :

« Article 91.2.2.1 bis, niveau I : emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III ou IV de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité.

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

Le coefficient 279 est maintenu.

Le coefficient 283 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Afin de prendre en compte les évolutions des niveaux de diplômes, induites par l'uniformisation de certains diplômes au sein de l'Union européenne, et notamment ceux relatifs aux soins apportés à la personne, les partenaires sociaux ont souhaité, au sein du niveau technicien, différencier le technicien du technicien spécialisé.

Le technicien spécialisé est celui qui a un niveau licence ou reconnu comme tel, et qui concourt et participe aux soins médicaux et de rééducation de la personne âgée.

Le coefficient 284 est créé et attribué au technicien spécialisé.

Le coefficient intermédiaire 288 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire pour le technicien spécialisé sont : le technicien spécialisé doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien hautement qualifié :

« Article 91.2.2.1 bis, niveau II : outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi exige la mise en œuvre d'une technique ou spécialité complémentaire sanctionnée par un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau II de l'éducation nationale.

L'exercice d'un tutorat est valorisé. »

Le coefficient 305 devient le coefficient 306.

Le coefficient 309 devient le coefficient 310 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau agent de maîtrise :

« Article 91.2.2.1 bis, niveau III : outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé soit, sur le plan médical ou paramédical, par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités soit, sur le plan fonctionnel, par l'encadrement (de façon permanente et sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre) et l'animation d'un service comprenant des agents relevant de la position 1 et des niveaux I et II de la position 2 tant au niveau technique que du commandement.

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

Le coefficient 323 devient le coefficient 324.

Le coefficient 327 devient le coefficient 328 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures.

Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau cadre A :

« Article 94 bis : cette catégorie concerne les cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres autodidactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement dans la position AM. »

L'échelle de coefficients du cadre A comprise entre 330 et 409 devient l'échelle de coefficients comprise entre 340 et 409.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », comprise entre 350 et 409 est maintenue.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », est attribuée au salarié qui justifie d'une expérience professionnelle de 3 années et qui a débuté, en accord avec l'employeur, une formation complémentaire de niveau I ou II de l'éducation nationale, en lien avec son emploi repère.

Niveau cadre B :

« Article 94 bis modifié : cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. »

L'échelle de coefficients du cadre B est comprise entre 420 et 454.

L'échelle de coefficients du cadre B ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère est comprise entre 425 et 454.

Modalités de la transférabilité

Article 5

En vigueur étendu

Le coefficient intermédiaire attribué selon les modalités prévues par le présent avenant reste acquis en cas de changement d'entreprise relevant de l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002 sur présentation d'un justificatif au nouvel employeur préalablement à l'embauche.

Mise en œuvre de la nouvelle classification

Article 6

En vigueur étendu

Dès l'application de l'avenant, le changement de coefficient emporte modification du salaire minimum conventionnel.

Date d'effet de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er juin 2013 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juin 2013 pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grilles de classification applicables au 1er juin 2013

Etablissements accueillant des personnes âgées (NAF 87.10A ; 87.30A ; 88.10B) (Ex-853D)

Trois grilles de classification :

- une pour le personnel hébergement et vie sociale (FPHVS) ;

- une pour le personnel des services administratifs et techniques (FPAST) ;

- une pour le personnel soignant (FPS).

Filière hébergement et vie sociale

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s	Agent de service hôtelier (nourri gratuitement si affecté principalement en cuisine et lorsque le repas est pris dans l'établissement)	208
		Animateur(trice)	
	Employé(e)s qualifié(e)s	Agent de service titulaire d'un titre professionnel inscrit au RNCP ou validé par la CPNE	211
		Linger(ère) qualifié(e)	
		Aide cuisinier(ère) (nourri[e] gratuitement lorsque le repas est pris dans l'établissement)	
		Serveur(euse)	
		Agent de service titulaire du BEP sanitaire et social	
		Agent titulaire du DEAVS	
		Agent de service titulaire du BEP sanitaire et social ou BEP agricole option services aux personnes	
			213*
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Cuisinier(ère) titulaire d'un titre professionnel inscrit au RNCP ou validé par la CPNE (nourri[e] gratuitement lorsque le repas est pris dans l'établissement)	214
		Animateur(trice) titulaire du DEFA ou du BEATEP option animation auprès des personnes âgées ou du BPJEPS	
		Linger(ère) qualifié(e), titulaire du RABC	
		Employé(e) avec tutorat qualifié	
			217*
Technicien(ne) et agent de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Chef d'équipe hébergement et vie sociale (maître[sse] de maison...)	241
			245*
	Technicien(ne)s hautement qualifié(e)s	Assistant(e) social(e)	267
		Gouvernant(e) (BTH)	
		Maître(sse) d'hôtel (BTH)	
		Coordinateur(trice) de vie sociale (CESF)	
		Responsable assurance qualité (DU)	
		Technicien(ne) avec tutorat qualifié	
		Animateur(trice) DEJEPS	
			271*
	Agents de maîtrise	Chef de service hébergement et vie sociale (chef de cuisine...)	295
		Responsable animation (avec formation d'adaptation à l'animation des équipes)	
			299*
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Filière personnel administratif et technique

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s	Agent d'entretien, coursier	208
	Employé(e)s qualifié(e)s	Jardinier(ère) (CAPA ou BEPA)	211
		Agent qualifié(e) (CAP ou BEP) (d'entretien, administratif, de sécurité, de comptabilité...)	
			213*
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Secrétaire administrative, comptable ou médicale (BAC)	214
		Employé(e) avec tutorat qualifié ou employé(e) titulaire de plusieurs CAP	
			217*
Technicien(ne) et agent de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Technicien(ne) (maintenance, informatique, paie...)	241
		Comptable, secrétaire administrative ou médicale (BTS)	
		Chef d'équipe	
			245*
	Technicien(ne)s hautement qualifié(e)s	Secrétaire de direction	267
		Chargé(e) de clientèle	
		Comptable expérimenté(e)	
		Technicien(ne) avec tutorat qualifié	
		Responsable assurance qualité titulaire du DU	
			271*
	Agents de maîtrise	Chef de service administratif et services techniques (entretien, maintenance, administratif, R, H/paie, formation, qualité...)	295
		Assistant(e)/attaché(e) de direction	
			299*
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Filière personnel soignant

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s		
	Employé(e)s qualifié(e)s	Aide-soignant(e)	222
		Aide médico-psychologique	
		Ambulancier(ère)	
			226*
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Aide-soignant(e) avec tutorat qualifié	233
		Aide médico-psychologique avec tutorat qualifié	
			237*
Technicien(ne) et agent de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Diététicien(ne)	279
		Préparateur(trice) en pharmacie	
		Art-thérapeute/musicothérapeute titulaire d'un titre inscrit au RNCP ou validé par la CPNE	
			283*
	Technicien(ne)s spécialisé(e)s	IDE	284
		Psychomotricien(ne)	
		Ergothérapeute	
		Kinésithérapeute	
			288*
	Technicien(e)s hautement qualifié(e)s	Technicien(ne) spécialisé(e) avec tutorat qualifié	306
			310*
	Agents de maîtrise	IDE référent(e) ayant suivi une formation spécifique	324
			328*
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Filière hébergement et vie sociale

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			

3	Cadre A	Responsable hébergement et vie sociale (gestionnaire, économe)	340 à 409
			350* à 409*
	Cadre B		420 à 454
			425* à 454*
	Cadre C		465 à 554
			475* à 554*
	Cadre supérieur(e)		555
	Cadre dirigeant(e)		
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Filière personnel administratif

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Cadre technique (personnel, comptabilité, administratif, juriste, informatique, maintenance, qualité...)	340 à 409
			350* à 409*
	Cadre B	Cadre Directeur(trice)	420 à 454
			425* à 454*
	Cadre C	Cadre Directeur(trice)	465 à 554
			475* à 554*
	Cadre supérieur(e)		555
	Cadre dirigeant(e)		
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Filière personnel soignant

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Psychologue Cadre infirmier(ère)	340 à 409
			350* à 409*
	Cadre B		420 à 454
			425* à 454*
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Avenant n° 18 du 4 mars 2013 relatif à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA.
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FFSMAS CFE-CGC ; FSAS CGT ; FPSPS FO ; FNSS CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de modifier l'article 73.1 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002 afin de modifier le plafond de la majoration d'ancienneté versée aux salariés.

L'objectif poursuivi par les partenaires à la négociation est de valoriser l'ancienneté des salariés exerçant dans les établissements accueillant des personnes âgées au vu des récentes évolutions sur l'âge de départ à la retraite.

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er janvier 2014 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1er janvier 2014 pour les établissements non adhérents.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n°19 du 17 décembre 2013 relatif à la classification

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA.
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FPSPS FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont principalement pour objet de modifier la grille de classification applicable aux pharmaciens et aux médecins, prévue par l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002, et par l'avenant n° 15 à l'annexe du 20 mai 2009 (modification de la grille de classification, positionnement du médecin généraliste).

Modification de la grille de classification applicable aux pharmaciens - médecins

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que les emplois repères sont inscrits dans la grille en application des dispositions de l'annexe du 10 décembre 2002 applicable aux établissements accueillant des personnes âgées, notamment des articles 90.2 bis et suivants.

Le classement des emplois repères au sein d'un niveau de la grille se fonde sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé.

La modification de la grille se traduit par la revalorisation des coefficients affectés aux emplois repères de la grille des pharmaciens - médecins.

Mise oeuvre de la modification

Article 3

En vigueur étendu

Filière « soins »

Grille spécifique aux pharmaciens - médecins :

- l'échelle de coefficients du pharmacien, comprise entre 426 et 530 est remplacée par l'échelle de coefficients comprise entre 441 et 545 ;

- l'échelle de coefficients du médecin généraliste (ou médecin coordonnateur non qualifié), comprise entre 456 et 555, devient l'échelle de coefficients comprise entre 471 et 570 ;

- l'échelle de coefficients du médecin spécialiste, du médecin coordonnateur et du médecin généraliste (dans les conditions de l'avenant n° 15 à l'annexe), comprise entre 556 et 621, devient l'échelle de coefficients comprise entre 571 et 636 ;

- l'échelle de coefficients du médecin responsable de service, comprise entre 745 et 795, devient l'échelle de coefficients comprise entre 760 et 810.

Mise en oeuvre de la nouvelle classification

Article 4

En vigueur étendu

Dès l'application de l'avenant, le changement de coefficient emporte modification du salaire minimum conventionnel.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er avril 2014 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er avril 2014 pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Procédure de signature

Article 6

En vigueur étendu

Fait à Paris, le 17 décembre 2013, en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires aux dépôts légaux.

Annexe

En vigueur étendu

Grilles de classification des établissements accueillant des personnes âgées

Filière personnel soignant

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Grille spécifique pharmaciens - médecins			

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
III	Cadre	Pharmacien(ne)	441 à 545
		Médecin généraliste (ou médecin coordonnateur non qualifié)	471 à 570
		Médecin spécialiste Médecin coordonnateur(trice) Médecin généraliste (**) (dans les conditions de l'avenant n° 15 à l'annexe)	571 à 636
		Médecin responsable de service	760 à 810

Accord du 3 juin 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FHP.
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FFSAS CFE-CGC ; FSS CFTC ; FPSPS FO.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, a entendu limiter la précarité des salariés à temps partiel. Parmi les garanties accordées aux salariés à temps partiel, le législateur a défini un seuil horaire minimal applicable hormis exceptions à tout salarié à temps partiel.

Bien que non assujetties à l'obligation de négocier imposée par l'article L. 2241-13 du code du travail, les parties au présent accord ont engagé des négociations destinées à encadrer les conditions d'application des textes précités.

Ainsi, sans préjudice de l'application des dispositions de l'accord de branche du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial, une adaptation de cet accord devenait nécessaire.

Par ailleurs, certaines dispositions de la loi du 14 juin 2013 nécessitent également une adaptation en fonction des spécificités inhérentes aux secteurs d'activités du champ d'application du présent accord, notamment sur l'encadrement réglementaire de postes budgétés à temps très partiel.

Le présent accord répond donc à cette double finalité et complète donc les dispositions relatives au travail à temps partiel contenues dans l'accord de branche précité.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10. Services hospitaliers ;

- 86.10Z. Activités hospitalières ;

- 87.10A. Hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

- 87.10B. Hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87.10C. Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergement médicalisé ;

- 87.30A. Hébergement social pour personnes âgées ;

- 88.10B. Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Durée du travail à temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Principe

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale du travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l'article 5.3 de la section 3 de l'accord de branche du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

En conséquence, la phrase de cet accord qui fixe à 16 heures la durée minimale du travail à temps partiel est supprimée (première phrase du 5e alinéa de l'article 5).

Pour les contrats de travail en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale de 24 heures prévue par l'article L. 3123-14-1 du code du travail est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

2.2. Exceptions à la durée légale de travail à temps partiel

Toutefois et pour tenir compte des contraintes notamment budgétaires et organisationnelles inhérentes aux entreprises de la branche, la durée minimale hebdomadaire, mensuelle ou l'équivalent apprécié conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail ou à l'article 5.3 de l'accord de branche du 27 janvier 2000 pourra être inférieure au seuil de 24 heures pour les catégories de salariés concernés au paragraphe 2.2.1 et pour les situations particulières décrites ci-après.

Néanmoins, pour les catégories de salariés concernés au paragraphe 2.2.1 suivant, ce seuil ne pourra être inférieur à 16 heures ou l'équivalent apprécié sur le mois ou sur l'année, réparti sur un ou plusieurs employeurs.

2.2.1. Catégories de salariés concernés

Sous réserve de justification objective liée à des contraintes budgétaires, organisationnelles, légales ou réglementaires (code de la santé publique, code de l'action sociale et des familles...) sont concernés par la dérogation ci-dessus les emplois suivants :

Psychologue, diététicien (ne), psychomotricien (ne), ergothérapeute, kinésithérapeute, pharmacien (ne), assistante sociale, médecins, art-thérapeute, musicothérapeute et orthophoniste.

A la demande d'une des parties signataires, une négociation relative aux catégories de salariés concernés pourra s'engager chaque année à la date anniversaire de l'extension du présent accord et la liste pourra être modifiée par avenant.

2.2.2. Situations particulières

En dehors des emplois visés ci-dessus, les cas correspondant à des situations nécessitant des recrutements et/ ou des remplacements avec un horaire inférieur au seuil légal de 24 heures sont les suivants :

- restriction médicale (temps partiel thérapeutique, invalidité, préconisation du médecin du travail...) ;

- congé parental d'éducation à temps partiel ;

- dispositions d'un accord prévoyant le passage à temps partiel pour les salariés seniors ;

- recrutement et/ ou remplacement d'un salarié à temps partiel suite au passage à temps partiel d'un salarié en poste.

Pour l'ensemble de ces situations, la durée du travail des salariés concernés par ces recrutements ou remplacements correspondra au minimum à la réduction du temps de travail appliquée aux salariés concernés par les situations décrites ci-dessus ;

- recrutement et/ ou remplacement par un salarié à temps partiel suite au départ ou à l'absence d'un salarié en poste à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 24 heures pour la durée au minimum correspondant à celle du poste vacant.

2.3. Dérogations

Pour les salariés concernés par les situations prévues par les articles L. 3123-14-2 (pour faire face à des contraintes personnelles ou pour permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures) et L. 3123-14-5 du code du travail (pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études), la durée du travail sera définie contractuellement.

Pour ces salariés (contraintes personnelles, cumul d'activités, étudiants de moins de 26 ans poursuivant des études), si la situation à l'origine d'un temps de travail inférieur à la durée légale de 24 heures a disparu, ils pourront prétendre s'ils le souhaitent, à titre transitoire, à bénéficier d'un temps de travail de 16 heures si leur horaire de travail antérieur était inférieur à ce seuil. Cet horaire transitoire pourra s'appliquer jusqu'à ce qu'un poste à temps partiel d'au moins 24 heures se libère dans la qualification de l'intéressé.

Ce principe d'accès au seuil minimal de 16 heures n'est pas applicable aux situations dans lesquelles le législateur a prévu un retour automatique à l'horaire de travail initial (congé parental...).

Contrat de travail à temps partiel

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité à cette occasion rappeler l'article 5.1 de la section 3 du chapitre II de l'accord de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée qui prévoit que :

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de la rémunération ;

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;

- la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;

- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;

- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;

- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;

- la convention collective appliquée par l'établissement.

Contreparties spécifiques

Article 4

En vigueur étendu

Soucieux de limiter la précarité et de protéger les salariés de la branche, les parties à l'accord décident de prévoir des contreparties en faveur des salariés à temps partiel.

Les salariés concernés par l'application des dispositions de l'article 2.2 du présent accord pourront prétendre à ce que leur horaire de travail soit regroupé sur des journées ou demi-journées régulières et/ou complètes sauf demande expresse et motivée du salarié.

Par ailleurs, pour permettre à ces salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ni la durée ni la répartition du temps de travail de ces salariés ne pourra être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 7 jours ouvrés.

Par ailleurs, si ce salarié à temps partiel dispose d'un autre emploi, il portera préalablement à la connaissance de l'employeur le nombre d'heures correspondant à cet emploi et pourra, sous cette condition d'information, refuser d'effectuer des heures complémentaires.

Le refus opposé par le salarié à la modification de la répartition de ses horaires et/ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dans les conditions fixées ci-dessus ne pourra pas lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

Enfin et pour permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités et d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps partiel de 24 heures ou un temps plein, il sera proposé une bourse d'emplois à temps partiel, permettant aux salariés d'avoir connaissance, dans leur région, des autres emplois à temps partiel disponibles dans le secteur, et dont les conditions de mise en ligne et de fonctionnement seront déterminées par la CPNE-FP.

Compléments d'heures

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire.

Les salariés ne sont pas tenus d'accepter les compléments d'heures. En conséquence, leur refus ne peut entraîner de sanction.

A l'exception du cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, le nombre d'avenants de compléments d'heures proposé sera limité à 8 par an et par salarié dont 4 à la demande de l'employeur.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures bénéficieront d'une majoration de 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Un avenant au contrat de travail devra être conclu comprenant :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;

- la majoration prévue ;

- la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Une information correspondant à la qualification souhaitée sera faite par affichage au sein de l'entreprise ou de l'établissement en cas de sites distincts, indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;

- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;

- la rémunération de ces heures (intégrant la majoration prévues ci-dessus).

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur, les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- horaires de travail les plus faibles ;

- et en cas d'égalité, les charges de famille (notamment famille monoparentale, personnes à charge...).

Heures complémentaires

Article 6

En vigueur étendu

Dans l'article 5.2.2 de la section 3 du chapitre II « Heures complémentaires » de l'accord de branche sur la réduction du temps de travail, l'avant-dernier alinéa est abrogé et remplacé par la phrase suivante :

« Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1er janvier 2014, soit 10 % dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail, et 25 % au-delà. »

Information des institutions représentatives du personnel

Article 7

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés une fois par an sur :

- le nombre de demandes de dérogations individuelles à l'horaire de 24 heures en raison de contraintes personnelles ou pour permettre le cumul de plusieurs activités ;

- le nombre et la nature des emplois concernés par la dérogation prévue au paragraphe 2.2.1 ;

- le nombre d'avenants de compléments d'heures conclus, la durée globale et le volume de ces avenants.

Autres dispositions

Article 8

En vigueur étendu

En lien avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent contribuer à réduire les écarts de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel.

Dans cet objectif, lors de l'entretien professionnel, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée. Dans ce cadre, en fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise, les entreprises de la branche veilleront à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi neutres et non discriminants seront élaborés à cet effet, par l'observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications, tels que la formation, les acquis de l'expérience, le développement des compétences, l'autonomie, la variété des tâches, le sens donné au travail, etc.

A l'occasion du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que ceux accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale et les accords de branche, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprises ou d'établissements.

Les salariés à temps partiel bénéficient par ailleurs d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Suivi

Article 9

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire de branche qui aura en charge le suivi du présent accord et ses modalités d'application. Cette commission paritaire restreinte se réunira une fois par an et sera composée d'un représentant, titulaire et suppléant, de chacune des organisations syndicales des salariés, signataires de l'accord et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires.

Durée

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail.

Dispositions finales

Article 11

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ne pourront déroger de manière moins favorable aux dispositions du présent accord.

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant son extension. Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 20 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 53.7 de la convention relatif aux conditions de travail (Travail de nuit)

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FSS CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de modifier l'article 53.7 de la convention collective du 18 avril 2002.

Les partenaires sociaux, soucieux de la sauvegarde de la santé et de la sécurité des salariés, ont entendu réaffirmer, avant de mener une réflexion plus approfondie sur la prévention à l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels, leur attachement au respect des conditions de travail de nuit, compte tenu, notamment, des effectifs présents la nuit.

Pour ce faire, ils ont entendu préciser les termes de l'article 53.7 de la convention collective sur ce point.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 53.7 de la convention collective du 18 avril 2002 est remplacé par un article 53.7 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002, rédigé comme suit :

« Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés les locaux et mobiliers nécessaires (relax ergonomique, par exemple) permettant d'organiser les temps d'activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisantes. Chaque établissement devra apporter une attention particulière au respect du temps de pause tel qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du code du travail.

Pour le salarié assurant pendant cette pause la continuité de service sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, le temps de pause sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

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

Enfin, dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 4612-16 du code du travail et soumis au CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement. »

Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera aux établissements adhérents du SYNERPA à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Procédure de signature

Article 4

En vigueur étendu

Fait à Paris le 16 décembre 2014 en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires aux dépôts légaux.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 21 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 52 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 relatif au repos hebdomadaire

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FSS CFTC ; La FFSAS CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de modifier l'article 52 bis relatif au repos hebdomadaire de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002.

Article 2

En vigueur étendu

L'organisation du travail mise en place permettra l'octroi de :

- 4 jours de repos sur 2 semaines, dont 2 consécutifs ;

- 1 dimanche garanti toutes les 2 semaines.

Cette dernière disposition ne remet pas en cause les modalités d'organisation existantes concernant les dispositions pour les jours de repos et les dimanches qui seraient plus favorables aux salariés.

En raison d'organisations spécifiques motivées par les besoins du service, par dérogation l'organisation du travail garantira un dimanche de repos toutes les 3 semaines.

Cet article ne s'applique pas aux salariés volontaires qui sont exclusivement recrutés pour travailler le week-end.

Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera aux établissements adhérents du SYNERPA à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Procédure de signature

Article 4

En vigueur étendu

Fait à Paris, le 16 décembre 2014, en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires aux dépôts légaux.

Accord du 27 mai 2015 sur la mise en oeuvre de la commission nationale de validation dans l'hospitalisation privée

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FHP.
Organisations de salariés	FFSMAS CFE-CGC ; FPSPS FO ; FSS CFTC ; FSAS CGT.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise et, d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;

- 86.10Z : activités hospitalières ;

- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;

- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Thèmes de négociation

Article 1er

En vigueur non étendu

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

Moyens accordés aux représentants élus du personnel

Article 2

En vigueur non étendu

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2. Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3. Concertation avec les salariés ;

4. Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

L'employeur informe préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche par lettre recommandée avec avis de réception de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, à la majorité des délégués du personnel définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concerné, le calendrier prévisionnel des négociations.

Validation des accords

Article 3

En vigueur non étendu

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, à savoir :

- les accords conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

- l'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

Fonctionnement de la commission paritaire

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

4.2. Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national ainsi que des fédérations patronales de la branche de l'hospitalisation privée.

La CPNV est composée de :

- pour le collège salariés : un siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche au plan national. Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;

- pour le collège patronal : autant de sièges répartis entre la FHP et le SYNERPA. Ces organisations syndicales peuvent également désigner des suppléants.

Le suppléant pourra assister aux réunions de la CPNV. Il ne siégera pas avec voix délibérative, sauf s'il remplace un titulaire.

Si le titulaire et le suppléant d'une organisation syndicale ne peuvent participer à une réunion de la CPNV, cette organisation syndicale pourra donner pouvoir à une autre organisation syndicale.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente (soit, au jour du présent accord, trois représentants de chaque collège).

4.3. Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds du FONGESMES.

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

Article 5

En vigueur non étendu

La saisine de la commission paritaire nationale de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée :

- auprès de la FHP pour les entreprises du secteur sanitaire ;

- auprès du SYNERPA pour les entreprises du secteur médico-social.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur, les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataire de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;

- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;

- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;

- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;

- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lequel l'accord se fonde.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Lorsque le dossier est complet (c'est-à-dire s'il comporte l'ensemble des documents énumérés ci-dessus), cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

Secrétariat de la CPNV

Article 6

En vigueur non étendu

Le secrétariat sera assuré par l'une des fédérations employeurs, qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

Réunion de la CPNV

Article 7

En vigueur non étendu

La commission se réunit sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 3 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre ; ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Conditions de validation

Article 8

En vigueur non étendu

L'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif, en application des dispositions légales ;

- elles sont conformes aux dispositions légales ;

- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;

- elles n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Modalités de validation

Article 9

En vigueur non étendu

L'accord est validé s'il a obtenu, au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission, présents ou représentés.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance.

Observatoire de la CPNV

Article 10

En vigueur non étendu

Un bilan annuel des décisions de la CPNV ainsi que des thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la CMP. Ce bilan annuel sera présenté par la FHP et le SYNERPA lors de la CMP de mars ou d'avril de l'année N + 1.

Durée. - Date d'effet

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail.

Le présent accord s'appliquera à la date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires du présent accord et au premier jour du mois suivant son extension pour les autres.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

En cas de disparition ou de modifications profondes de l'existence et/ ou du rôle de la CPNV du fait de dispositions législatives, le présent accord s'en trouverait immédiatement et automatiquement caduc.

Publicité. - Dépôt

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Annexe

En vigueur non étendu

Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV

A compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV en version écrite et informatique à la FHP, 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris, ou au SYNERPA, 164, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris.

Nom de l'établissement :

Adresse :

Nom de la personne à contacter :

Téléphone :

Fax :

Mail :

Effectif ETP	Convention collective appliquée	
	Convention collective du 18 avril 2002	Annexe à la convention collective du 18 avril 2002

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord, afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez les signataires de l'accord :

Les membres du comité d'entreprise.

De la délégation unique du personnel.

Ou les délégués du personnel.

Liste des documents à transmettre à la CPNV

La présente fiche dûment complétée :

- de la copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles ;

- de la copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus ;

- de la copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;

- du rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Signature de l'employeur :	Signatures des representants du personnel

Document de validation de l'accord

Domaine de validation	Conforme	Non conforme
Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions législatives		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions réglementaires		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles		

Avenant n° 4 du 8 décembre 2015 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FHP.

Signataires	
Organisations de salariés	FFASS CFE-CGC ; FSPSS FO ; FSS CFTC ; FSS CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour finalité de modifier les modalités de répartition des cotisations destinées au financement du paritarisme pour tenir compte des spécificités du dialogue social au cours de l'année 2015.

Affectation des cotisations

Article 1er

En vigueur non étendu

Pour la collecte 2015, effectuée sur la masse salariale de l'année 2014, dans l'article 4 de l'accord du 26 février 2001, les chiffres 20 % et 80 % sont remplacés respectivement par 10 % et 90 %.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2015, date à laquelle il cessera automatiquement de produire effet.

Publicité. - Dépôt

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FHP.
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FFASS CFE-CGC ; FSPSS FO ; FSS CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 23 décembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie et de ses deux avenants des 7 novembre 2006 et 25 janvier 2007. Il annule les dispositions prévues à l'article 87 de la convention collective unique.

Il intègre également les modifications apportées, dans le cadre de la recodification, par l'accord de toilettage du 16 mars 2012.

Il s'agit également d'intégrer la réforme du dispositif de formation professionnelle telle qu'issue de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 dans la perspective de la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie.

Les dispositions du présent accord s'appliquent sans préjudice de celles contenues dans l'accord sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée du 15 février 1996, ni de celles de l'accord de branche portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi, également du 15 février 1996.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour des enjeux relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social tant national que local.

En vigueur étendu

Constat

Les activités de la branche sont en constante mutation : restructuration des secteurs d'activité, modification des systèmes de tarification, nouveaux engagements dans le cadre des conventions tripartites, contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, évolutions modifiant profondément les équilibres et stratégies des établissements sur le plan tant économique que des ressources humaines.

Les secteurs d'activité, couverts par le présent accord, doivent redoubler d'attention dans leurs fondements éthiques et déontologiques face aux exigences réglementaires liées aux notions de qualité et de transparence.

Les entreprises de la branche sont confrontées à une montée en charge croissante des besoins sociaux de santé principalement liée aux évolutions démographiques et sociétales.

La branche doit faire face à une évolution de la courbe démographique et au vieillissement de la population ainsi qu'aux besoins de santé, ce qui accentue aujourd'hui la tension sur les métiers du secteur sanitaire et sur celui des métiers du grand âge.

L'augmentation de l'espérance de vie couplée à l'évolution des découvertes médicales augmentent considérablement le besoin de compétences du personnel pour s'adapter aux nouvelles pathologies du patient et du résident.

La mise en œuvre de l'obligation de développement professionnel continu va également apporter des modifications à la gestion de la formation professionnelle des personnels concernés.

Objectifs et contexte

Les partenaires sociaux de la branche de l'hospitalisation privée ont souhaité lister, à ce stade de l'accord de branche, les grands objectifs qu'ils souhaitent assigner à la politique de formation de branche.

Les objectifs retenus par le présent accord doivent permettre :

- de favoriser tout mode de perfectionnement et de développement des connaissances et compétences, en répondant aux priorités des établissements de la branche ;

- de favoriser, aux travers de parcours professionnels certifiants ou qualifiants, l'élévation d'au moins un niveau de qualification ;

- de sécuriser les parcours professionnels des salariés du secteur ;

- de favoriser l'accès des demandeurs d'emploi aux formations et emplois du secteur, entre autres dans le cadre de réponses d'appel à projet du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), ou par le biais d'autres cofinancements (FONGECIF, FSE, fonds régionaux, CNSA …) ;

- d'inviter, dans le cadre des plans de formation, les établissements de la branche à élaborer des programmes de formation prévisionnels annuels et pluriannuels de façon à inscrire leurs actions dans une démarche d'anticipation des besoins en emploi, en formation et en compétences ;

- d'actualiser et de développer les compétences dans le cadre de parcours de professionnalisation en prenant en compte les acquis de l'expérience ;

- de mettre en œuvre le développement professionnel continu ;

- de favoriser le recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ;

- de maintenir les compétences professionnelles et favoriser l'évolution interne des salariés.

- de favoriser l'accession à l'information sur les différents dispositifs de la formation et leur articulation (plan de formation, compte personnel de formation …) via notamment le conseil en évolution professionnelle.

Toute action de formation contribuant à maintenir l'employabilité des salariés et à favoriser leur évolution interne est prioritaire lorsque cela est compatible avec les besoins de l'établissement, ce qui implique :

- de permettre aux salariés en poste d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice dans leur domaine d'activité et contribuer à leur promotion sociale, en renvoyant, lorsque cela est possible, à une mesure concrète inscrite dans le plan de formation ;

- et d'encourager l'utilisation des périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation ou les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ces orientations prioritaires devront également s'inscrire dans le cadre de la déclinaison des priorités triennales de formation telles qu'elles sont définies à l'annexe I du présent accord.

La CPNE-FP sera chargée de préciser ces grandes orientations en établissant et validant chaque année les actions prioritaires de la branche en étroite collaboration avec la section paritaire professionnelle de la branche de l'OPCA désigné par la branche.

L'OPCA sera chargé de leur mise en œuvre, en lien avec les orientations et les priorités énoncées ci-dessous.

Développer les compétences managériales

L'environnement des établissements tant sanitaires que médico-sociaux se complexifie et requiert de façon accrue des compétences organisationnelles et relationnelles.

La construction de parcours de formation qualifiant sera recherchée pour ouvrir des perspectives de carrière tant dans la branche que hors de la branche. Cette dynamique s'inscrit dans la sécurisation des parcours en référence à l'ANI du 7 janvier 2009, la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi du 5 mars 2014.

Les partenaires sociaux rechercheront notamment avec l'OPCA désigné par la branche les formations adaptées à ces évolutions pour en faire bénéficier les personnels d'encadrement des structures.

Rôle et mission de l'encadrement dans l'accompagnement vers la formation

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement par ses fonctions de coordination, de management et d'animation exerce une responsabilité directe autour de la formation des salariés. Il joue un rôle moteur dans :

- la diffusion de l'information, concernant la connaissance de l'entreprise ;

- l'accueil des nouveaux salariés ;

- la diffusion de l'information à travers tout dispositif de formation professionnelle continue, y compris l'alternance nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;

- le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

Les partenaires sociaux incitent donc les entreprises de la branche à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement et à lui donner les moyens de bénéficier d'une formation interne ou externe sur la formation, son cadre légal, sa mise en œuvre, l'analyse des besoins en formation, l'entretien annuel relatif à la formation et l'entretien professionnel.

Développer les actions de prévention et de gestion des risques en application des dispositions législatives

La prévention des risques professionnels est un enjeu majeur pour les secteurs d'activité, les professionnels et les employeurs, au regard des statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans nos secteurs. Il est utile de développer des axes de formation spécifiques au niveau de la branche (par exemple : mise en place de référentiels de formation …).

Concernant spécifiquement le secteur médico-social

Les personnes âgées en forte perte d'autonomie représentent désormais plus de la moitié des résidents et constituent à ce titre la principale préoccupation humaine, organisationnelle, technique et matérielle.

Parallèlement à cette évolution conjoncturelle, le secteur doit ainsi faire face à un besoin grandissant de personnels qualifiés et professionnalisés dû principalement à différents facteurs, liés aux obligations réglementaires :

- des catégories de personnels n'ayant pas le niveau de qualification requis ou de faible niveau de qualification ;

- une émergence des nouvelles fonctions dans les emplois liée principalement à l'évolution de l'accompagnement de la personne en perte d'autonomie et d'une manière plus générale du domaine de la gérontologie ;

- une démarche qualité imposée et engagée par la profession générant un accroissement de la technicité des emplois et donc de la qualification des personnels.

Développer une gestion prévisionnelle des emplois, des qualifications et des compétences

Au vu des résultats de l'étude prospective sur l'emploi à l'horizon 2020, menée pour le compte de l'observatoire des emplois, des métiers et des qualifications de la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial, les partenaires sociaux s'engagent à intégrer la gestion prévisionnelle des emplois, induisant la mise en œuvre d'une politique de gestion des qualifications et des compétences.

Moyens

La formation est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et les aspirations individuelles et sociales des salariés.

Ainsi, les partenaires sociaux, conscients des évolutions, notamment technologiques et techniques, qui concernent le secteur de la santé et le secteur social et médico-social, considèrent que le développement de la formation professionnelle initiale et continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des entreprises, ainsi que du maintien du niveau de qualité des soins dispensés et de prise en charge dans ses établissements ; d'une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines, notamment par la qualification et la professionnalisation des salariés.

Dans cette perspective, l'ambition des partenaires sociaux ayant conclu les accords nationaux du 5 décembre 2003 et du 14 décembre 2013 correspond également à celle des parties au présent accord qui entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle en rappelant que celui-ci a pour finalité :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels, aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, à la mise en œuvre de son compte personnel de formation (CPF), à sa participation dans des actions certifiantes ou professionnalisantes, de l'élaboration de son projet de parcours professionnels, auxquels il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tient compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;

- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés éloignés de

la certification, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;

- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation mis en œuvre au sein de leur entreprise ;

- du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative ;

- du compte personnel de formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec l'entreprise ;

- d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions, ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu, sans oublier le recours aux nouvelles technologies et la formation à distance ;

- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;

- de favoriser l'évolution professionnelle, notamment par le développement des qualifications et/ ou des compétences, levier déterminant de la performance et élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels, notamment au travers de l'entretien professionnel et du compte personnel de formation.

Les parties au présent accord conviennent que la branche doit développer des relations avec le système éducatif pour informer ce dernier des évolutions de l'emploi et des qualifications, notamment au travers des études menées par son observatoire pour le compte de la CPNE-FP. Une meilleure connaissance de notre secteur d'activité étant en effet susceptible de permettre au système éducatif de faire évoluer le contenu de ses enseignements.

Un développement des relations en parallèle entre les entreprises de la branche et les centres de formation est indispensable pour adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises en qualification.

Elles rappellent la nécessité d'une large intégration des jeunes dans l'entreprise et leur attachement au dispositif de formation d'insertion en alternance qui constitue un des moyens de cette intégration. Elles souhaitent, à ce titre, le renforcement de la culture tutoriale. Elles conviennent dans ce sens de s'attacher à développer le tutorat et l'apprentissage dans la branche. Ce dernier fera l'objet d'un accord distinct.

Elles considèrent que l'atteinte des objectifs assignés à la formation professionnelle nécessite un engagement de tous les partenaires : employeurs, salariés, formateurs et organismes de formation, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales, instances paritaires de la branche (CMP, CPNE-FP, OPCA désigné par la branche, ainsi que sa section paritaire professionnelle, comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications) dans le respect des rôles attribués à chacun, fixés par les textes légaux réglementaires en vigueur et par le présent accord.

Elles considèrent enfin que la négociation triennale sur la formation professionnelle prévue par les dispositions légales est l'un des moments privilégiés pour définir et adapter les orientations de la formation professionnelle dans la branche.

Titre Ier Champ d'application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;

- 86.10Z : activités hospitalières ;

- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;

- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Titre II Priorités triennales de la branche

En vigueur étendu

Celles-ci sont définies par l'annexe I au présent accord conclue à durée déterminée.

Titre III Développer la professionnalisation

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils attachent à l'alternance dans la branche de l'hospitalisation privée, notamment l'apprentissage qui fait l'objet d'un accord de branche distinct et le contrat de professionnalisation.

Chapitre III.1 Contrat de professionnalisation

Objectifs

Article 3.1

En vigueur étendu

Ce dispositif doit permettre d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou un CQP, ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective du 18 avril 2002 ou dans son annexe du 10 décembre 2002.

Les signataires précisent l'importance qu'ils accordent à ce dispositif en ce qu'il permet :

- de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi, ainsi que les demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation, aux carrières des secteurs sanitaires et médico-sociaux ;

- d'offrir à ces publics des qualifications professionnelles reconnues dans chacun des deux secteurs de la branche professionnelle.

Publics

Article 3.2

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi ou à la suite d'une activité salariée, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;

- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion en CDD ou CDI ;

- aux personnes sorties du système scolaire avant validation du second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel.

Les parties au présent accord préconisent, par ailleurs, aux établissements de privilégier la conclusion de contrats de professionnalisation avec les publics suivants : les demandeurs d'emplois de 45 ans et plus ainsi qu'avec les personnes entrant dans les critères précités, titulaires d'un niveau de formation V ou

infra V.

Des partenariats seront dans ce cadre recherchés notamment avec Pôle emploi ou le FPSPP.

Les parties au présent accord attachent à l'alternance l'aspect qualitatif de l'insertion à l'emploi « durable » et à ce titre incitent fortement les entreprises à recourir à des CDI.

Cadre

Article 3.3

En vigueur étendu

Dans le cadre de ce type de contrat, le temps de travail ne pourra pas dépasser la durée légale du travail.

Le contrat peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée avec une période de professionnalisation déterminée.

1. Contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

a) Contrat comportant des actions de formation, évaluation et accompagnement d'une durée égale à 15 %

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par le service formation de l'établissement, dès lors que celui-ci dispose d'un numéro d'enregistrement au titre « d'organisme de formation ».

Elles sont d'une durée égale à 15 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures, à l'exclusion des contrats renouvelés en cas d'échec à l'examen.

b) Contrat comportant des actions de formation, évaluation et accompagnement d'une durée supérieure à 15 %

Dans l'objectif de renforcer l'action de qualification, la durée des actions de formation peut être supérieure à 15 % sans pouvoir dépasser 25 % de la durée totale lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;

- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail, à l'instar des travailleurs handicapés ;

- les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que notamment le RSA ;

- les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;

- la durée des actions de formation peut également être portée à 25 % de la durée du contrat lorsque la formation mène à un CQP et titre référencé RNCP ou une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou dans la convention collective unique et l'annexe ;

- la durée des actions de formation peut être supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparé.

2. Contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois, à condition que l'action de formation mise en œuvre par un organisme de formation externe soit d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 30 % de la durée totale du contrat, à l'exclusion des contrats renouvelés en cas d'échec à l'examen.

La durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme externe, peut être portée à 50 % lorsque le référentiel du diplôme ou du titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ou dans la convention collective unique et son annexe le justifie.

Par ailleurs, la durée des actions de formation peut être supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Mise en œuvre

Article 3.4

En vigueur étendu

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et suivent notamment les principes de mise en œuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;

- une évaluation ou certification des compétences acquises.

Dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner, avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cadre d'échec partiel aux épreuves, le contrat n'est alors pas soumis aux conditions de durée de formations théoriques requises.

Si à l'issue de la formation et dès lors qu'il a satisfait aux épreuves, le salarié est embauché par l'entreprise signataire du contrat de professionnalisation, il sera tenu compte pour son ancienneté de la date de signature dudit contrat de professionnalisation.

La liste des qualifications prioritaires pour l'accès aux contrats de professionnalisation peut être définie notamment par la CPNE-FP de la branche en fonction des priorités d'emplois, au besoin en référence aux travaux de l'observatoire prospectif de la branche.

Tutorat

Article 3.5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Rémunération

Article 3.6

En vigueur étendu

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et 65 % la deuxième année ;

- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pour les bénéficiaires titulaires d'un diplôme de niveau V tel que reconnu par l'Education nationale, ces rémunérations sont portées à 70 % et à 80 % à compter de la deuxième année du contrat ou de la période, sauf situation de renouvellement du contrat de professionnalisation prévue par l'article L. 6325-7 du code du travail.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures respectivement à 70 % et 80 % du Smic dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pour les titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau III de l'Education nationale, ces rémunérations sont respectivement portées à 75 % et 90 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective.

Rupture du contrat de professionnalisation

Article 3.7

En vigueur étendu

Afin de garantir la bonne fin du parcours, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 (licenciement économique) et L. 1243-4 (rupture du CDD à l'initiative de l'employeur) du code du travail et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

Prise en charge financière

Article 3.8

En vigueur étendu

Elle est définie à l'annexe II au présent accord, conclue à durée déterminée.

Rôle des institutions représentatives du personnel

Article 3.9

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;

- les conditions d'accueil, de suivi et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;

- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;

- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;

- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;

- les résultats obtenus en fin de contrat.

Ces informations seront intégrées dans la base de données unique.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L. 2323-57 et L. 2323-58 du code du travail.

Chapitre III.2 Période de professionnalisation

Objectifs

Article 3.10

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 6324-1 et L. 6324-2 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien en activité des salariés en CDI ainsi que ceux en CDD conclus en CUI ou CAE, par l'accès à une certification ou par une professionnalisation dans la qualification possédée.

A ce titre, seront donc privilégiées les actions de formations conformément aux objectifs suivants :

a) Celles dont l'objectif est d'acquérir tout diplôme ou partie de diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au RNCP ou donnant accès à une qualification correspondant aux classifications de la convention collective de la branche et de son annexe ou à un CQP.

b) Celles s'intégrant dans un parcours professionnel afin de permettre aux salariés de progresser au cours de leur vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme, à condition que ces formations s'inscrivent dans le cadre des qualifications visées à l'article 3.12 du présent accord.

La période de professionnalisation n'assure pas toujours l'intégralité d'obtention d'une certification diplômante mais peut y concourir dans le cadre d'un parcours professionnel. Une articulation peut notamment être créée, dans le cadre de la GPEC, avec le plan de formation de l'entreprise.

Les partenaires sociaux considèrent que les entreprises du secteur doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la reconversion des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La branche souligne son intérêt particulier pour ce dispositif. La période de professionnalisation doit permettre de qualifier prioritairement certaines catégories de personnel, de faible niveau de qualification, dont les compétences professionnelles acquises en situation de travail n'ont pu être validées en l'absence de dispositif adapté, ou qui souhaitent évoluer vers un niveau supérieur.

Public

Article 3.11

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;

- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion, CDDI, avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;

- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien ou l'insertion dans l'emploi de ces salariés.

Cadre

Article 3.12

En vigueur étendu

La période de professionnalisation permet d'acquérir les qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

Elle a pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le RNCP ;

- soit une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ;

- soit un certificat de qualification professionnelle ;

- soit une action de VAE ;

- soit une certification ou une habilitation correspondant à des compétences transversales inscrites à l'inventaire établi par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;

- soit des actions permettant l'accès au socle de connaissance et de compétence.

Mise en œuvre

Article 3.13

En vigueur étendu

Actions de développement des compétences

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation. (1)

Dans ce cas, l'employeur définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Actions d'adaptation au poste de travail

Les actions de formation ayant pour objet d'adapter le salarié à son poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation, mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Modalités

Les périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie dans le cadre du plan de formation, ces dispositifs pouvant être articulés pour permettre de suivre l'intégralité du parcours.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-10 du code du travail, pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Conformément à l'article 5.4 du présent accord, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF dans les conditions définies par l'article L. 6324-1 du code du travail. Dans ce cas, les heures concernées sont financées au titre du CPF, puis à celui de la période de professionnalisation, afin de financer plus d'heures que le crédit du salarié, chaque dispositif finançant les heures correspondantes. (1)
Les partenaires sociaux demanderont aux représentants de la branche à l'OPCA de tout mettre en œuvre pour que cet abondement puisse permettre la prise en charge de la totalité de la formation.

Ces dispositions trouvent à s'appliquer sauf accord d'entreprise plus favorable.

(1) Le 1er alinéa du paragraphe consacré aux actions de développement des compétences de l'article 3.13 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6324-9 du code du travail.
(Arrêté du 24 mai 2016-art. 1)
(1) Le 4e alinéa du paragraphe consacré aux modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation de l'article 3.13 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6323-20 III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail.
(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Tutorat

Article 3.14

En vigueur étendu

Afin de favoriser la réussite de la période de professionnalisation, les dispositions prévues par l'article 3.5 du présent accord relatif au contrat de professionnalisation peuvent s'appliquer également aux périodes de professionnalisation.

Prise en charge financière

Article 3.15

En vigueur étendu

Elle est définie à l'annexe II au présent accord, conclue à durée déterminée.

Titre IV Développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi

Chapitre IV.1 Accueil des jeunes

Stages en entreprise relevant de la formation initiale

Article 4.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Insertion des jeunes dans l'entreprise

Article 4.2

En vigueur étendu

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales. Dès lors les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et du jeune salarié, ainsi qu'à la fonction exercée.

En outre et conformément à l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes embauchés un parcours d'évolution dans l'entreprise.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s'assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d'accueil-parrainage, par exemple).

La procédure d'accueil du jeune devra également comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

Une information sera également donnée sur les risques liés aux équipements, produits, et les réactions à avoir dans les relations avec les usagers.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

Enfin, une information sera donnée sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, régime de protection sociale, accords d'entreprise…).

Chapitre IV.2 Dispositions en faveur des demandeurs d'emploi

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

Article 4.3

En vigueur étendu

Les parties au présent accord souhaitent également rappeler les outils permettant de satisfaire aux objectifs définis ci-avant en matière de recrutement. En conséquence, ils entendent que les entreprises de la branche puissent utiliser le dispositif « POE » résultant des articles L. 6326-1 et suivants du code du travail. Ce dispositif peut permettre à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par la branche.

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui doit être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois.

Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi à titre individuel, les partenaires sociaux de la branche, conscients de la pénurie de personnel existant dans le secteur, s'engagent à solliciter l'OPCA désigné par la branche afin d'obtenir des financements.

Périodes de mise en situation professionnelle

Article 4.4

En vigueur étendu

Poursuivant le même objectif en faveur de l'emploi, les périodes de mise en situation professionnelle participent à la réalisation de cet objectif.

Conformément à l'article L. 5135-1 du code du travail, le dispositif a pour finalité de permettre à un travailleur privé ou non d'emploi, à un demandeur d'emploi :

- de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;

- de confirmer un projet professionnel ;

- d'initier une démarche de recrutement.

Toutefois, ce dispositif ne peut permettre la conclusion d'une convention de mise en situation en milieu professionnel ayant pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil, pour accomplir un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Titre V Compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation (CPF), en considérant notamment que les salariés ne devaient plus perdre leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage. Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Principe

Article 5.1

En vigueur étendu

Les bénéficiaires du compte personnel de formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du code du travail peuvent mobiliser les heures acquises, qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative une formation.

Les partenaires sociaux encouragent les établissements, dans le principe d'une mutualisation au service d'une politique de branche et dans l'intérêt des salariés et des établissements, à confier chaque année le taux de collecte de 0,20 % de la masse salariale brute dédiée au CPF à l'OPCA désigné par la branche.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le compte personnel demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte est consultable par chaque salarié individuellement en ligne www.moncompteformation.gouv.fr.

Durée

Article 5.2

En vigueur étendu

Le compte est alimenté en heures à la fin de chaque année pour un salarié à temps complet, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures et à hauteur de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures, sauf accord d'entreprise ou de groupe plus favorable.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul est effectué proportionnellement au temps effectué. En cas de changement de régime d'emploi en cours d'année, le calcul se fait proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et aux périodes d'emploi à temps partiel.

Par exception aux dispositions précisées ci-dessus, les salariés en temps partiel thérapeutique bénéficieront d'un droit au compte personnel de formation identique à celui des salariés à temps plein pendant toute la durée de leur aménagement de poste de travail pour raison de santé. (1)

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA désigné par la branche d'abonder, dans le cadre de la contribution de 0,2 %, avec les fonds collectés au titre du compte personnel de formation, les formations qui ont une durée supérieure au crédit dont dispose le salarié dans les conditions suivantes et conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail. Peuvent bénéficier d'un abondement les salariés prioritaires de niveaux V ou infra V en vue d'accéder à un premier niveau de qualification ou un niveau de qualification supérieur. (2)

L'abondement ne peut intervenir qu'en complément d'une mobilisation du CPF par le salarié, sauf dispositions plus favorables prévues par l'OPCA pour les salariés.

L'abondement est plafonné à hauteur d'un nombre d'heures équivalent à celui inscrit sur le compte du salarié.

A ce titre, et pour favoriser la logique de parcours plutôt que celle de dispositifs, les signataires du présent accord demandent à leurs représentants au sein de la CPNE-FP et du conseil d'administration paritaire de l'OPCA désigné par la branche d'harmoniser les priorités de formation autant que faire se peut afin de favoriser et de simplifier le financement des projets de formation présentés par les employeurs et les salariés.

(1) Le 3e alinéa de l'article 5-2 est étendu sous réserve des dispositions du 2ème alinéa de l'article L. 6323-11 du code du travail et de l'article R. 6323-2 du même code.
(Arrêté du 24 mai 2016-art. 1)
(2) Le 4e alinéa de l'article 5-2 sous réserve des dispositions des articles L. 6323-20 III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail.
(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Modalités d'acquisition du CPF

Article 5.3

En vigueur étendu

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant, sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du droit à CPF.

Les salariés en forfait jours bénéficieront d'une alimentation du CPF en fonction des dispositions suivantes :

Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 1 607 heures.

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail collectif, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 2 080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance.

L'alimentation du compte de ces salariés est calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et le montant de référence mentionné à l'alinéa précédent.

Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Néanmoins, pour les salariés au forfait jours qui n'ont pas effectué le nombre de jours de travail prévus contractuellement (arrivée en cours d'année), l'acquisition sera réalisée au prorata en fonction de leur temps de présence.

Articulation du CPF avec d'autres dispositifs

Article 5.4

En vigueur étendu

En complément de la mobilisation de tout ou partie de son crédit mobilisable au titre du CPF par le salarié, la formation peut être financée par :

- les périodes de professionnalisation dans les conditions définies dans le chapitre III.2 du présent accord ;

- les sommes collectées au titre du plan de formation des entreprises ;

- les versements volontaires de l'entreprise ou un financement de l'employeur dans le cadre de son investissement formation ;

- le salarié lui-même conformément à la loi ;

- tout autre financeur pouvant intervenir au titre de la formation (AGEFIPH, etc.).

Mise en œuvre du CPF

Article 5.5

En vigueur étendu

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies pendant tout ou partie du temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours calendaires défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

La demande est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

L'accord de l'employeur n'est pas requis sur le contenu de la formation lorsque la formation est financée au titre des heures créditées dans le cadre de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Il en est de même des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la VAE. Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Formations éligibles au CPF

Article 5.6

En vigueur étendu

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences, défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;

- les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (art. L. 6323-6 du code du travail) ;

- les formations éligibles sous réserve de leur inscription sur une liste nationale de branche (CPNE) - cette liste est consultable sur le site internet de la CPNE-FP -, une liste nationale interprofessionnelle (COPANEF), ou une liste régionale interprofessionnelle (COPAREF). Ces formations inscrites sur les listes doivent répondre aux caractéristiques suivantes :

- certifications partielles visant à acquérir un bloc de compétences ou totales inscrites au RNCP, certification de qualification professionnelle (CQP) et certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;

- certifications ou habilitations retenues par la CPNE-FP correspondant à des compétences transversales inscrites à l'inventaire établi par la CNCP ;

- à une formation concourant à l'acquisition d'une qualification inscrite sur une liste régionale élaborée à partir du programme régional de formation des régions et de Pôle emploi.

Lorsque la formation demandée entre dans les priorités de la branche et que le salarié ne dispose pas d'un nombre d'heures suffisant au titre du CPF, un abondement peut être financé dans le cadre de la contribution de 0,20 %, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-14. (1)
La liste des formations éligibles au CPF est accessible sur le portail de la Caisse des dépôts et consignations consacré au CPF.

(1) L'avant dernier alinéa de l'article 5-6 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6323-20 III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail.
(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Abondement correctif du CPF

Article 5.7

En vigueur étendu

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article (suivi d'au moins une action de formation ; acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ; bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle), 100 heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou 130 heures pour un salarié à temps partiel. L'entreprise verse à l'organisme paritaire agréé pour collecter sa contribution due au titre de l'article L. 6331-9 une somme forfaitaire dont le montant correspondant à ces heures est fixé par le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation.

L'appréciation du temps de travail et le volume de l'abondement est celui en vigueur au moment de l'entretien tenu tous les 6 ans.

Le montant forfaitaire pris en compte pour le versement de cet abondement est celui fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail, soit 30 € sous réserve de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Dispositions transitoires

Article 5.8

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, les droits issus du droit individuel à la formation (DIF) acquis au 31 décembre 2014 pourront être mobilisés jusqu'au 1er janvier 2021, le cas échéant complétés par les heures inscrites au titre du CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures sont utilisées conformément aux règles applicables au CPF.

Toutefois, ces heures ne sont pas prises en compte ni pour le calcul du plafond ni pour le mode de calcul des heures créditées au titre du CPF.

Obligation d'information

Article 5.9

En vigueur étendu

Les établissements, quel que soit l'effectif, devront :

- informer les salariés sur leurs nouveaux droits et notamment sur le fonctionnement du compte personnel de formation (CPF) ;

- informer les salariés sur les principaux impacts de la réforme : cette information peut se faire par mail envoyé à l'ensemble des collaborateurs ou par affichage de posters d'information ;

- remettre aux salariés contre décharge une attestation précisant les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014, afin qu'ils puissent l'intégrer dans leur compte de formation. Cette information peut se faire par le compteur DIF intégré au bulletin de paie.

Par ailleurs, et dans le cadre général de leurs missions, les institutions représentatives du personnel pourront également être sollicitées par les salariés.

Titre VI Permettre l'information et l'orientation professionnelle tout au long de la vie

Chapitre VI.1 Entretien professionnel

En vigueur étendu

Un entretien professionnel est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

Principe

Article 6.1

En vigueur étendu

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il a pour objectif de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel. Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque ces institutions existent, préalablement à leur mise en œuvre.

L'entretien professionnel est distinct, dans son objet, d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Néanmoins, quand deux entretiens sont organisés à la suite l'un de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

Il est également à distinguer du bilan de compétences décrit au chapitre VI.2 ci-dessous.

Publics

Article 6.2

En vigueur étendu

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien se substitue à l'entretien de seconde partie de carrière et à celui de retour de congé parental ou de maternité.

Objet et mise en place de l'entretien professionnel

Article 6.3

En vigueur étendu

L'entretien se déroule avec le responsable du salarié, a minima N + 1 (manager, responsable des ressources humaines, direction…). L'entretien peut également se dérouler avec le responsable formation si celui-ci est habilité à le faire dans son établissement.

Il a lieu durant le temps de travail effectif du salarié et est rémunéré comme tel.

La branche préconise aux établissements de former tous les encadrants devant réaliser cet entretien.

Afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, de disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Un support destiné à assister les entreprises pour la mise en œuvre de cet entretien professionnel est en cours de rédaction par le service recherche et développement de l'OPCA désigné par la branche.

La CPNE-FP de l'hospitalisation privée en sera destinataire afin notamment de vérifier l'adéquation de son contenu avec les spécificités des établissements du secteur.

En l'absence de contestation écrite du salarié dans les 15 jours suivant l'entretien, les orientations définies dans l'entretien seront confirmées.

En tout état de cause, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) sera informé, une fois par an, du nombre de salariés ayant eu un entretien et les conséquences en termes de formation et d'organisation du travail.

Indépendamment des entretiens prévus ci-avant, tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel. Cet état des lieux permet de vérifier si au cours des 6 dernières années, le salarié a rempli, outre la réalisation de l'entretien prévu à l'article 6.1, au moins deux des trois items suivants :

- suivi d'au moins une action de formation ;

- acquisition de tout ou partie des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

- bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit dont copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle lorsqu'elles existent. Il peut également comporter les types de formation souhaités par le salarié et/ou proposés par l'employeur.

L'entretien prévu tous les 6 ans donnera lieu également à la remise d'un document écrit qui recense en outre les informations décrites ci-avant.

Chapitre VI.2 Bilan de compétences

Public

Article 6.4

En vigueur étendu

Indépendamment du congé de bilan de compétences, après 15 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause après 40 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an, d'un bilan de compétences en principe mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Mise en œuvre

Article 6.5

En vigueur étendu

Les salariés souhaitant réaliser un bilan de compétences doivent avertir par écrit leur employeur 1 mois avant la date envisagée.

Ce bilan de compétences est en conséquence mis en œuvre uniquement sur la base du volontariat.

Le résultat du bilan de compétences reste la propriété du salarié.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF.

Ce bilan contribue à l'élaboration du projet professionnel et pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) est informé, au moins une fois par an, du nombre et de la qualification des salariés ainsi que les suites données à leurs demandes et à leur bilan.

Chapitre VI.3 Conseil en évolution professionnelle

Public

Article 6.6

En vigueur étendu

Toute personne, salariée comme demandeur d'emploi, pourra bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son âge, son secteur d'activité, son statut et sa qualification.

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel et de faciliter l'accès à l'emploi tout au long de la vie.

Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Objectif

Article 6.7

En vigueur étendu

Le CEP permet au salarié :

- de faire le point sur sa situation professionnelle ;

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;

- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers ;

- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et qualifications qu'il a acquises ;

- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existantes ;

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent ;

- d'accéder à une information individualisée sur les métiers, les formations, les dispositifs ;

- d'élaborer et de formaliser un projet d'évolution professionnelle (insertion professionnelle, mobilité interne et externe, reconversion, création ou reprise d'activité…) ;

- de vérifier sa faisabilité ;

- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;

- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Mise en œuvre

Article 6.8

En vigueur étendu

Il est mobilisé à l'initiative du salarié.

Trois phases sont proposées :

- un accueil individualisé ;

- un conseil personnalisé ;

- et un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

L'accompagnement dans le cadre du CEP donnera lieu à l'élaboration d'un document de synthèse sur les niveaux 2 et 3 remis au bénéficiaire. Ce document récapitule :

- les services dont il a bénéficié ;

- la description de son projet d'évolution professionnelle ;

- la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre ;

- le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est une nouvelle mission, instaurée par la loi du 5 mars 2014 et confiée aux opérateurs que sont :

- les FONGECIF (organismes paritaires en charge de la gestion du CIF) ;

- l'OPACIF ;

- Pôle emploi ;

- les missions locales ;

- les organismes du réseau Cap emploi (organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés) ;

- l'APEC.

Chapitre VI.4 Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Objectif

Article 6.9

En vigueur étendu

A partir de fin 2015, tout salarié aura la possibilité de stocker ou de créer dans l'espace sécurisé du site de la Caisse des dépôts et consignations son passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Ce passeport permettra de recenser les formations suivies et les qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue.

Il permettra ainsi d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et des compétences acquises par les salariés, illustrant leur parcours professionnel.

Données relatives au passeport

Article 6.10

En vigueur étendu

Les données suivantes seront collectées par la Caisse des dépôts et consignations :

- études et formations suivies ;

- diplômes et certifications obtenues ;

- qualifications détenues et exercées ;

- expérience professionnelle ;

- aptitudes et compétences ;

- permis de conduire ;

- langues étrangères ;

- assermentations.

Chapitre VI.5 Dispositions relatives au plan de formation

En vigueur étendu

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

- actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Trois semaines au moins avant la date prévue pour les réunions consacrées au plan de formation, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel) les documents dont la liste est donnée par l'article D. 2323-5 du code du travail.

Ces documents sont également adressés aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation dès lors que l'entreprise compte au moins 200 salariés.

La consultation du comité d'entreprise est réalisée au cours de deux réunions :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus aux 1° à 7° de l'article D. 2323-5 du code du travail ;

- la seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

L'objectif de cette procédure de consultation est de permettre aux représentants du personnel de faire des propositions pour modifier ou améliorer le plan de formation envisagé par l'employeur.

Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours, sauf si un accord d'entreprise en dispose autrement.

Ces consultations entrent dans les prérogatives des comités d'entreprise dont la violation peut entraîner des sanctions pénales à l'encontre de l'employeur.

Etre en formation dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail, le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation, celle-ci étant considérée comme du temps de travail effectif.

Durant cette période, le salarié continue à être rémunéré, ou à bénéficier d'une allocation de formation pour les heures réalisées en dehors du temps de travail, et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

Titre VII Dispositions financières

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 87 de la convention collectivesont abrogées.

Les dispositions financières sont définies par l'annexe II du présent accord, conclue à durée déterminée.

Titre VIII Assurer une veille prospective sur l'évolution des emplois et des qualifications

Chapitre VIII.1 Observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications de la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial, dénommée branche de l'hospitalisation privée

Missions

Article 8.1

En vigueur étendu

L'observatoire, instance paritaire propre à la branche, apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent, ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences.

Il rassemble donc les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des partenaires sociaux de la branche, l'ensemble des données ainsi recueillies.

Plus particulièrement, l'observatoire établira les documents suivants :

- un tableau de bord : ce tableau de bord présentera chaque année les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permettra, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles. Il permettra la réalisation du rapport de branche ;

- des études métiers : portant sur un métier ou sur une catégorie de métiers, elles devront permettre d'identifier les perspectives d'évolution ;

- des études prospectives transversales : en fonction des changements et des évolutions à anticiper, ces études permettront aux signataires de réaliser un focus sur une problématique donnée.

Il s'agit d'un outil de la branche au service de la commission mixte paritaire et de la CPNE-FP.

Comité technique paritaire de pilotage

Article 8.2

En vigueur étendu

Il est créé, dans le cadre de cet observatoire, un comité paritaire de pilotage composé d'un représentant par organisation nationale de salariés, parties à la négociation, et d'autant de représentants des fédérations patronales. Ce comité est créé au sein de la CPNE-FP et se réunit au moins deux fois par an.

Chaque organisation membre du comité technique paritaire de pilotage a la possibilité de nommer un suppléant. Ce suppléant n'a vocation à siéger qu'en cas d'absence du titulaire.

Il est chargé de définir les travaux de cet observatoire par le biais d'un cahier des charges, à en assurer le suivi et, à partir de l'ensemble des données fournies sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner.

Ce cahier des charges du tableau de bord est revu annuellement ; il prévoit également les aspects budgétaires.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'observatoire est fixé, dans la limite du plafond légal et réglementaire, par la convention d'objectifs et de moyens signée entre l'Etat et l'OPCA désigné par la branche.

Un budget prévisionnel annuel doit être réalisé et donné pour suivi à l'OPCA désigné par la branche.

Chapitre VIII.2 Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

En vigueur étendu

La CPNE-FP a pour principal objectif de décliner et de mettre en œuvre la politique de formation définie par la branche et d'établir une concertation sur les moyens permettant de proposer à la profession des mesures visant à préparer les évolutions des métiers.

C'est une instance paritaire composée d'organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et d'employeurs, conformément à l'accord du 15 février 1996.

A ce titre, la CPNE-FP assure notamment les missions suivantes :

- promotion des différents dispositifs de formation ;

- précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation ;

- suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation et d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;

- fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire ;

- avis sur les contrats d'objectifs régionaux ;

- élaboration de la liste des formations éligibles au CPF pour la branche de l'hospitalisation privée ;

- déclinaison du contenu du socle de compétences pour la branche de l'hospitalisation privée ;

- certificats de qualification professionnelle : création du dispositif, mise à jour du dispositif, création de passerelles entre CQP et titres référencés.

Ces dispositions complètent, en tant que de besoin, les missions de la CPNE-FP, instance paritaire propre à la branche.

Chapitre VIII.3 OPCA

En vigueur étendu

Les parties rappellent également le rôle essentiel tenu par l'OPCA désigné par la branche, s'agissant aussi bien de la collecte des contributions que du financement des actions de formation professionnelle, que de l'information et du conseil aux entreprises.

Elles soulignent également son rôle essentiel, en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et CPNE-FP, sur les évolutions des emplois dans la branche et sur la définition des actions prioritaires de formation.

Chapitre VIII.4 Section paritaire professionnelle (SPP)

En vigueur étendu

Dans le respect des règles de mutualisation définies légalement, les partenaires sociaux de la branche siégeant en SPP-HP feront toutes propositions au conseil d'administration de l'OPCA de manière à garantir que les décisions prises sont en adéquation avec les besoins des entreprises de la branche. Ces propositions porteront sur :

- la définition d'une enveloppe de financement en fonction de la collecte ;

- les modalités de transfert de cette enveloppe des entreprises de 50 salariés et plus vers les entreprises de moins de 50 salariés dans le respect des dispositions de l'article L. 6332-3-2 du code du travail ;

- les demandes complémentaires de financement sur les fonds de l'OPCA désigné par la branche.

La SPP-HP veille à la bonne utilisation des fonds collectés par l'OPCA désigné par la branche au titre de la contribution conventionnelle conformément aux dispositions du présent accord.

Titre IX Dispositions finales

Chapitre IX.1 Durée. - Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'effet. Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Les dispositions relatives aux priorités de la branche, à la prise en charge financière des contrats et périodes de professionnalisation et aux modalités financières sont définies aux annexes I et II du présent accord et en sont indissociables. Elles sont arrêtées pour une durée déterminée de 3 ans. Elles seront redéfinies à cette date.

Eu égard au caractère normatif de cet accord, il ne pourra y être dérogé sauf dispositions plus favorables.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront pour la première fois sur la masse salariale de l'année 2015, y compris si l'accord est signé et/ou étendu postérieurement à cette date.

Chapitre IX.2 Commission de suivi

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire de branche qui aura en charge le suivi du présent accord et ses modalités d'application.

Cette commission paritaire se réunira au plus tard à la fin de la deuxième année du présent accord.

Elle sera composée d'un représentant, titulaire et suppléant, de chacune des organisations syndicales des salariés, partie à la négociation dans la branche de l'hospitalisation privée et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs.

Cette commission aura pour mission d'établir un bilan qualitatif et quantitatif des orientations prioritaires et des dispositions financières à l'issue des deux premières années d'application du présent accord et de ses annexes.

Les partenaires sociaux analyseront notamment à l'occasion de cette commission les indicateurs suivants provenant des bases de données de l'OPCA désigné par la branche et/ou des rapports de branche des deux secteurs :

- contrats de professionnalisation ;

- périodes de professionnalisation ;

- stagiaires ;

- compte personnel de formation ;

- entretien professionnel ;

- bilan de compétences ;

- bilans financiers sur les différents dispositifs de l'accord (plan de formation, professionnalisation, contribution légale et conventionnelle…).

Chapitre IX.3 Révision. - Dénonciation

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail.

Chapitre IX.4 Dépôt. - Extension

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, le présent accord et ses annexes feront l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Simultanément, l'extension du présent accord et de ses annexes sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Priorités de la branche

Préambule

La présente annexe a pour objet de définir les priorités de la branche en matière de formation professionnelle.

Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;

- 86.10Z : activités hospitalières ;

- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;

- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Priorités

Les partenaires sociaux souhaitent prioriser les actions ou orientations qui suivent en lien avec les besoins de chaque secteur d'activité.

Sont prioritaires les axes de formation dont l'objet est :

- de concourir à l'élévation d'au moins un niveau de qualification au cours de la carrière du salarié ;

- de favoriser l'acquisition de tout ou partie d'une première qualification professionnelle lorsque le salarié en est dépourvu ;

- de compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder à l'emploi souhaité et en rapport avec les besoins des établissements ;

- d'acquérir en tout ou partie un titre ou un diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, les entreprises s'attacheront à informer les salariés sur leurs possibilités d'accès à une formation qualifiante.

Les formations reconnues, comme prioritaires par le secteur sanitaire et médico-social sont :

- le diplôme d'Etat d'aide-soignant ;

- le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture ;

- le diplôme d'infirmier diplômé d'Etat et d'infirmier spécialisé (IBODE, IADE) ;

- le diplôme d'Etat de sage-femme ;

- le diplôme d'Etat de puéricultrice ;

- le diplôme d'Etat de kinésithérapeute ;

- le diplôme d'Etat d'ergothérapeute ;

- le diplôme d'Etat de diététicien ;

- le diplôme d'Etat d'assistante de service social ;

- le diplôme d'Etat de psychomotricien ;

- le diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique ;

- les formations pour l'encadrement intermédiaire ainsi que les cadres (d'établissement et des services support) ;

- le management des établissements sanitaires et médico-sociaux ;

- les formations en lien avec la prévention des risques professionnels ;

- les formations des services support et connexe de l'établissement ;

- ainsi que les préparations au concours menant à ces diplômes ;

- la formation complémentaire et spécifique d'assistant de soins en gérontologie ;

- l'accompagnement de fin de vie, les soins palliatifs.

Durée. - Date d'effet

La présente annexe est conclue pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'effet. Elle prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Dispositions financières

Préambule

La présente annexe a pour objet de définir les dispositions financières applicables dans la branche en matière de formation professionnelle.

Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;

- 86. 10Z : activités hospitalières ;

- 87. 10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

- 87. 10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87. 10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

- 87. 30A : hébergement social pour personnes âgées ;

- 88. 10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Titre Ier

Contrat de professionnalisation. Prise en charge financière

Conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, la participation financière de l'OPCA désigné par la branche aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formations liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base de forfaits horaires établis à ce jour sur les bases suivantes :

- actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques (y compris les frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.) :

- actions relevant des priorités de branche telles que décrites à l'annexe I : 12 €/ heure ;

- pour toutes les autres actions : 9,15 €/ heure ;

- la prise en charge financière de l'OPCA sera dans tous les cas plafonnée au coût total du contrat pour l'employeur, excluant de fait les cas de dispense et d'équivalences de diplômes ;

- mise en place de la fonction tutorale : dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois. Pour les bénéficiaires de minima sociaux ou CUI et les jeunes pas ou peu diplômés, les plafonds de prise en charge sont portés à 345 € par mois et par bénéficiaire, pour 6 mois maximum. Ce taux s'applique également si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ;

- formation de tuteurs : dans la limite de 15 €/ heure (durée maximale de 40 heures) ;

- un bilan annuel tant quantitatif que qualitatif sera réalisé et présenté en CMP ainsi qu'à la CPNE-FP et, en fonction des résultats, les forfaits ci-dessus seront révisés en fonction des disponibilités financières, le tout en lien avec l'OPCA désigné par la branche.

Titre II

Période de professionnalisation Prise en charge financière

Dans un souci de favoriser le développement des compétences des salariés énumérés ci-dessus, la période de professionnalisation fera l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail.

La prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de :

- pour toute action non prioritaire telle que décrite à l'annexe I : 9,15 €/ heure ;

- pour toute action répondant aux priorités de la branche telles que décrites à l'annexe I, visant des diplômes de niveaux V et IV : 15 €/ heure ;

- pour toute action répondant aux priorités de la branche telles que décrites à l'annexe I, visant des diplômes de niveau supérieur ou égal à III : 12 €/ heure ;

- pour toute action répondant aux priorités de la branche telles que décrites à l'annexe I, visant le diplôme d'infirmier/ infirmière diplômé (e) d'Etat : 24 €/ heure.

Elle comprend les frais pédagogiques, les temps de formation pratique prévue au référentiel de formation, les rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, les frais de transport et d'hébergement, et autres frais annexes de formation.

La prise en charge financière de l'OPCA sera dans tous les cas plafonnée au coût total de l'action pour l'employeur, excluant de fait les cas de dispense et d'équivalence de diplômes.

La mise en place de la fonction tutorale et la formation du tuteur feront l'objet d'une prise en charge calculée dans les mêmes conditions que celles mentionnées aux articles 3.5 et 3.8 de l'accord du 27 mai 2015 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Un bilan annuel tant quantitatif que qualitatif sera réalisé et présenté en CMP ainsi qu'en CPNE-FP et, en fonction des résultats, les forfaits ci-dessus seront révisés en fonction des disponibilités financières, le tout en lien avec l'OPCA désigné par la branche.

Titre III

Contribution légale

Article 3.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Conformément à l'article L. 6331-2 du code du travail, les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'organisme collecteur désigné par la branche une contribution minimale de 0,55 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est destinée à financer les actions de professionnalisation et du plan de formation.

Article 3.2

Entreprises de 10 salariés et plus

Conformément à l'article L. 6331-9 du code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus versent à l'organisme collecteur désigné par la branche une contribution minimale de 1 % de la masse salariale brute annuelle.

Titre IV

Effort supplémentaire au développement de la formation professionnelle

Outre les contributions légales prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, les entreprises du secteur sanitaire, social et médico-social privé à statut commercial versent à l'OPCA de branche un effort supplémentaire au développement de la formation professionnelle de 0,4 % de la masse salariale brute, à compter du 1er janvier 2016, appelée sur la masse salariale 2015.

Cette contribution est constituée des deux éléments suivants.

Article 4.1

Contribution conventionnelle

Une contribution conventionnelle de 0,2 % est collectée par l'OPCA désigné par la branche et mutualisée, dès réception, au sein de la section financière afférente.

Elle fait l'objet d'un suivi comptable distinct et n'est pas soumise à la péréquation auprès du FPSPP.

Cette contribution conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution conventionnelle sera utilisée pour financer, outre les actions de formation répondant aux critères définis par le code du travail, les actions suivantes.

- actions diplômantes, certifiantes (CQP, VAE …), DU ;

- tutorat ;

- actions de formation à la prévention et à la gestion des risques et celles relatives aux risques psychosociaux ;

- préparations aux concours ;

- formation des formateurs (PRAP, HAPA DPC, stérilisation …) ;

- formation à la politique qualité en lien avec les obligations légales et réglementaires de certification et d'évaluations ;

- formation à l'accompagnement fin de vie/ soins palliatifs ;

- articulation compte personnel de formation en complément de l'abondement prévu au titre de la professionnalisation et avec l'accord préalable de l'employeur ;

- actions cofinancées dans le cadre d'accords de partenariat (FPSPP, OPCA, FONGECIF, AGEFIPH, régions, DGEFP, CNSA …).

Article 4.2

Investissement formation complémentaire

Outre cette contribution conventionnelle mutualisée, les entreprises versent à l'OPCA un investissement formation complémentaire de 0,2 % de la masse salariale brute annuelle.

Cet investissement formation permet à chaque entreprise de financer des politiques de formations qui lui sont propres au travers du déploiement d'actions contribuant au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsqu'il subsiste un reliquat à la fin de l'année civile, le montant de l'investissement formation complémentaire non utilisé sera mutualisé dans la branche HP au sein de l'OPCA de branche.

Il sera rendu compte chaque année au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel, ou à défaut aux délégués du personnel, de l'utilisation de l'investissement formation complémentaire.

La SPP de l'OPCA de la branche de l'hospitalisation privée sera informée à la fin de chaque année du montant non utilisé issu de l'investissement formation complémentaire et affecté à la mutualisation prévue à l'article 4.2.

Compte tenu des dispositions du présent titre, l'article 87 de la convention collectiveest abrogé.

Durée. - Date d'effet

La présente annexe est conclue pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'effet. Elle prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

A l'issue des 2 premières années, un bilan sera demandé à l'OPCA qui servira de support à la réouverture de nouvelles négociations.

Accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en oeuvre de la commission paritaire nationale de validation

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FHP.
Organisations de salariés	FFASS CFE-CGC ; FSPSS FO ; FSS CFTC ; FSS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise et, d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet.

Le présent accord ne concerne que la négociation avec les représentants élus du personnel non mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche ou à défaut par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Champ d'application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;

- 86.10Z : activités hospitalières ;

- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

- 87-10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;

- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Thèmes de négociation

Article 1er

En vigueur étendu

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

Absence de mandatement syndical

Article 2

En vigueur étendu

Préalablement à cette négociation, l'employeur se sera assuré, conformément à l'article L. 2232-23-1 du code du travail, de l'absence de mandatement d'un représentant titulaire élu du personnel par une organisation syndicale représentative de la branche, ou à défaut par une organisation représentative au plan national et interprofessionnel. Pour ce faire, les élus concernés signeront un document attestant du respect de la procédure de l'article L. 2232-23-1 du code du travail et précisant qu'aucun d'entre eux n'est titulaire d'un mandatement syndical donné conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Moyens accordés aux représentants élus du personnel

Article 3

En vigueur étendu

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2. Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3. Concertation avec les salariés ;

4. Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

L'employeur informe préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, l'organisation syndicale représentative au plan national et interprofessionnel, par lettre recommandée avec avis de réception, de sa décision d'engager des négociations.

Dans le cadre de la négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail ou à défaut à la majorité des délégués du personnel définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information …).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel des négociations.

Validation des accords

Article 4

En vigueur étendu

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, à savoir :

- les accords conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel, à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

- l'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

Fonctionnement de la commission paritaire

Article 5

En vigueur étendu

Rôle

Article 5.1

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel ou de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail, ou à défaut les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

Composition

Article 5.2

En vigueur étendu

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national ainsi que des fédérations patronales de la branche de l'hospitalisation privée.

La CPNV est composée de :

- pour le collège salarié : 1 siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche au plan national. Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;

- pour le collège patronal : autant de sièges répartis entre la FHP et le SYNERPA. Ces organisations syndicales peuvent également désigner des suppléants.

Le suppléant pourra assister aux réunions de la CPNV. Il ne siégera pas avec voix délibérative, sauf s'il remplace un titulaire.

Si le titulaire et le suppléant d'une organisation syndicale ne peuvent participer à une réunion de la CPNV, cette organisation syndicale pourra donner pouvoir à une autre organisation syndicale.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente (soit au jour du présent accord, trois représentants de chaque collège).

Financement

Article 5.3

En vigueur étendu

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds du FONGESMES.

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

Article 6

En vigueur étendu

La saisine de la commission paritaire nationale de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée :

- auprès de la FHP pour les entreprises du secteur sanitaire ;

- auprès du SYNERPA pour les entreprises du secteur médico-social.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataire de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;

- une copie du procès verbal des dernières élections professionnelles (pour les entreprises de plus de 10 salariés) ;

- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;

- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;

- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde ;

- le document constatant l'absence de mandatement après respect de la procédure de l'article L. 2232-23-1 du code du travail.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

Secrétariat de la CPNV

Article 7

En vigueur étendu

Le secrétariat sera assuré par l'une des fédérations d'employeurs, qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

Réunion de la CPNV

Article 8

En vigueur étendu

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 4 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Conditions de validation

Article 9

En vigueur étendu

L'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;

- elles sont conformes aux dispositions légales ;

- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;

- elles n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Modalités de validation

Article 10

En vigueur étendu

L'accord est validé s'il a obtenu, au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission, présents ou représentés.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé, s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance.

Observatoire de la CPNV

Article 11

En vigueur étendu

Un bilan annuel des décisions de la CPNV ainsi que des thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la

CMP. Ce bilan annuel sera présenté par la FHP et le SYNERPA lors de la CMP de mars ou d'avril de l'année N + 1.

Durée. - Date d'effet

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail. Il se substitue à l'accord du 27 mai 2015, qu'il révise en totalité.

Le présent accord s'appliquera à la date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires du présent accord et au premier jour du mois suivant son extension pour les autres.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

En cas de disparition ou de modifications profondes de l'existence et/ ou du rôle de la CPNV du fait de dispositions législatives, le présent accord s'en trouverait immédiatement et automatiquement caduc.

Publicité. - Dépôt

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Annexe

En vigueur étendu

Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV

A compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV en version écrite et informatique à la FHP, 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris, ou au SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris.

Nom de l'établissement :

Adresse :

Nom de la personne à contacter :

Téléphone : Fax : Mail :

EFFECTIF ETP	CONVENTION COLLECTIVE APPLIQUEE :	
	Convention collective du 18 avril 2002	Annexe à la convention collective du 18 avril 2002

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

Les membres du comité d'entreprise

De la délégation unique du personnel

De l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail

Ou des délégués du personnel

Liste des documents à transmettre à la CPNV

La présente fiche dûment complétée.

Copie des PV des dernières élections professionnelles.

Copie des avis de réception des courriers envoyés aux organisations syndicales en vue de l'ouverture de la négociation.

Copie des avis de réception des courriers envoyés aux organisations syndicales en vue du mandatement potentiel de salariés.

Copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus.

Copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Document attestant de l'absence de mandatement syndical donné à un représentant élu du personnel.

Signature de l'employeur	Signatures des représentants du personnel

Document de validation de l'accord

DOMAINE DE VALIDATION	CONFORME	NON CONFORME
Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif	-	-
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions législatives	-	-
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions réglementaires	-	-

Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles	-	-

Avenant n° 1 du 2 mars 2016 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA,
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FSS CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er juin 2016 le coefficient 208 est supprimé et remplacé par le coefficient 209.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er juin 2016 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Adhésion par lettre du 21 septembre 2016 de l'ONSSF à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002

En vigueur non étendu

Organisation nationale syndicale des sages-femmes

Paris, le 21 septembre 2016

Madame, Monsieur,

L'organisation nationale syndicale des sages-femmes (ONSSF), en tant que syndicat professionnel majoritaire et représentatif de tous les modes d'exercices de la profession de sage-femme, vous informe par la présente sa volonté de devenir signataire de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002.

En effet l'article 3.4 (page 6) accorde à tout syndicat professionnel d'adhérer ultérieurement à la publication au Journal officiel de la République française de ladite convention.

« Article 3.4

Adhésion

Tout syndicat professionnel représentatif au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail qui n'est pas partie à la présente convention et à son annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées à caractère commercial pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion est notifiée aux parties signataires et fait l'objet du dépôt prévu aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. »

Nous restons à votre disposition pour toute demande supplémentaire, Monsieur, veuillez agréer l'expression de nos sentiments distingués.

La présidente de l'ONSSF

Accord du 12 juin 2018 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FHP,
Organisations de salariés	FSS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des principes posés par un certain nombre de dispositions légales ou conventionnelles. Il s'agit plus particulièrement de :

- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail ;

- l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;

- l'ANI du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;

- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

« La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué » (ANI du 19 juin 2013) ».

Améliorer la qualité de vie au travail va permettre de contribuer efficacement à la qualité des soins et à l'accompagnement de la perte de l'autonomie.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes qui a valeur constitutionnelle depuis la Constitution du 27 octobre 1946, laquelle prévoit en son préambule, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ». Ce principe contribue au bien-être et à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Nonobstant la féminisation de la population active et l'existence de nombreux textes visant à reconnaître les mêmes droits entre les hommes et les femmes, des inégalités significatives persistent entre autres en matière de rémunération, précarité, formation, accès aux postes à responsabilité entre les deux sexes. La dimension « égalité professionnelle » doit désormais être prise en compte dans toutes les réflexions et analyses menées.

Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, affirmer leur attachement à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle dans un environnement économique de plus en plus contraint, dans un environnement technique en pleine évolution, dans un environnement social particulièrement complexe et dans un environnement physique de plus en plus exigeant en considération de l'allongement de la vie professionnelle, dans un environnement dans lequel la douleur, la détresse et la fin de vie des patient(e)s et des résident(e)s font partie du quotidien d'un certain nombre de personnels. C'est dans ce contexte spécifique aux activités déployées dans les entreprises de la branche qu'il est apparu essentiel que cet accord ait un rôle d'impulsion et

d'encadrement de la démarche « amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ». Reprenant les termes de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que « la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle visent d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salarié(e)s, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière ».

Plus précisément concernant ce dernier point, les parties à la négociation rappellent que l'égalité professionnelle est une préoccupation au sein de la branche, étant précisé que le nombre de femmes y est majoritairement représenté.

Dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour une situation comparable, le traitement respectif entre femmes et hommes ne doit révéler aucune différence concernant l'embauche, les rémunérations, l'accès à la formation et les conditions d'évolution professionnelle. De même pour toutes ces thématiques, la lutte contre les stéréotypes de genre, le harcèlement et les violences au travail seront pris en compte. Les dispositions prévues dans le présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Afin de suivre quantitativement l'évolution des données propres au suivi de la branche en matière de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle, un état des lieux chiffré et sexué sera effectué.

Plus globalement, les partenaires sociaux considèrent ainsi comme essentielle l'attention portée aux salarié(e)s en tant que personnes et comme acteurs-actrices essentiels de la réussite collective, de la performance et de la création de valeur ajoutée dans l'entreprise. De ce fait, la qualité de vie au travail, apparaît comme participant à la performance sociale et économique des entreprises. Outre l'affirmation de la place essentielle de la qualité de vie au travail dans les relations individuelles et collectives, il est apparu nécessaire, dans le cadre de l'accord :

- de rappeler un certain nombre de définitions, partie intégrante de la qualité de vie au travail ;

- de définir le rôle de la branche dans la promotion d'une politique dynamique de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ;

- d'orienter les entreprises vers les démarches et domaines d'actions à mettre en œuvre, notamment lors des négociations portant sur le thème de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les propositions d'actions ayant un caractère incitatif.

Cet accord, négocié au niveau de la branche de l'hospitalisation privée donne des cadres d'actions aux entreprises couvertes, dans un objectif de déploiement de politiques d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle, de partage et de diffusion de bonnes pratiques.

De façon générale, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux entreprises de se l'approprier, pour le décliner à leur tour, en le précisant et en le complétant, et d'en faire le support d'une démarche de qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.

Titre Ier Champ d'application

Entreprises concernées

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'Outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;

- 86.10 Z : activités hospitalières ;

- 87.10 A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

- 87.10 B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87.10 C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

- 87.30 A : hébergement social pour personnes âgées ;

- 88.10 B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Titre II Engagements et objectifs de la branche en matiere de qualite de vie au travail et d'egalite professionnelle

Éléments constitutifs de la qualité de vie au travail

Article 2

En vigueur non étendu

« Selon les dispositions de l'ANI du 19 juin 2013 : la qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments - qui participent du dialogue social - et de la perception qu'en ont les salarié(e)s, tels que, notamment :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;

- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;

- la qualité des relations de travail ;

- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;

- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;

- la qualité du contenu du travail ;

- la qualité de l'environnement physique ;

- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;

- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;

- le respect de l'égalité professionnelle ».

Ces éléments peuvent être déclinés et repris sous de grandes thématiques dans les entreprises de la branche.

Les déterminants de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux sont aujourd'hui connus et peuvent être regroupés en 4 grandes familles de facteurs :

- les exigences du travail et son organisation : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires ;

- le management et les relations de travail : nature et qualité des relations avec les collègues, la hiérarchie, reconnaissance, rémunération, équité organisationnelle ;

- la prise en compte des valeurs et attentes des salarié(e)s : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique ;

- les changements du travail : conception des changements de tout ordre, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, réorganisations…

Volonté d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent que la promotion d'une politique volontariste et durable visant à améliorer la qualité de vie au travail des professionnel(le)s, et à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est indispensable dans les entreprises de la branche. Elles conviennent, notamment, qu'aborder la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle sont des sujets centraux dans la mesure où certaines modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail peuvent influer sur la motivation et la perception des salarié(e)s sur leur bien-être au travail, voire sur leur santé mais aussi sur la qualité des soins, des services et de l'accompagnement de la perte d'autonomie des résident(e)s et des patient(e)s.

Dans la perspective d'une politique volontariste visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle au profit des salarié(e)s, un certain nombre d'engagements concernent plus particulièrement des actions mises en œuvre au niveau de la branche.

Outre l'affirmation de la place essentielle de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle dans les relations individuelles et collectives, les parties signataires s'engagent à :

- rappeler un certain nombre de définitions, parties intégrantes de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ;

- définir le rôle de la branche dans la promotion d'une politique dynamique de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle comme celui d'orienter utilement les entreprises vers les domaines d'actions à mettre en œuvre, notamment lors des négociations portant sur les thèmes de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque entreprise mettant en œuvre les propositions d'actions qui correspondent le mieux à ses spécificités et à leur réalité de situation de travail ;

- favoriser la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle notamment au travers de la promotion par les employeurs, d'une plus grande qualité du recrutement, du développement du bien-être au travail et de l'attractivité de l'entreprise ;

- faire de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle les objets d'un dialogue social organisé et structurant qui associe l'ensemble des partenaires : employeurs, salarié(e)s et représentant(e)s du personnel ;

- proposer aux employeurs, aux salarié.es et à leurs représentant.es un cadre qui permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels influer pour améliorer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle des salarié(e)s au quotidien.

Le présent accord a pour objectifs de :

- favoriser la mise en œuvre dans chaque entreprise d'une politique visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi corriger des situations de travail génératrices d'une dégradation de la qualité de vie au travail et les éventuelles situations d'inégalité, de non mixité ou de discrimination au sein de la branche ;

- permettre au niveau national et régional, la mutualisation de moyens, l'échange et la valorisation des actions ayant permis significativement une amélioration de la qualité de vie et de la santé au travail, notamment en expérimentant des actions favorisant l'expression des professionnels dans leurs établissements avec la mise en place d'espaces de discussions ou de dialogues des salarié(e)s sur leur travail.

Mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée

Article 4

En vigueur non étendu

Afin de remplir au mieux ces objectifs et mesurer l'impact des actions mises en œuvre dans les entreprises en vue de l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle et de recenser les bonnes pratiques ; les partenaires sociaux confieront à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée une mission particulière relative à l'exploration de la qualité de vie au travail.

Les objectifs poursuivis au sein de cette instance sont doubles :

- d'une part appréhender les actions menées par les entreprises au vu des indicateurs QVT définis ci-après ;

- et en conséquence émettre des propositions afin d'orienter la politique de la branche, en termes de méthodologie.

Indicateurs QVT et égalité professionnelle femmes hommes

Afin de satisfaire aux objectifs définis ci-dessus, les indicateurs établis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée portent sur la mise en œuvre d'actions concrètes dans l'entreprise sur les thématiques suivantes :

- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;

- la mixité des emplois ;

- la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;

- l'environnement physique du travail ;

- le domaine du droit à l'expression sur le travail et les conditions de travail ;

- le domaine de l'organisation du travail et du contenu du travail, notamment sur :

-- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;

-- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;

-- la qualité des relations de travail ;

-- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;

-- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;

-- la qualité du contenu du travail ;

-- la qualité de l'environnement physique ;

-- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;

-- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;

-- le respect de l'égalité professionnelle.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée collectera également des données sexuées, par secteur d'activité, relatives aux éléments suivants :

- le taux de féminisation général dans la branche ;

- la mixité au sein de la branche ;

- la répartition des effectifs salarié(e)s et leur rémunération brute annuelle moyenne par tranche de rémunération en fonction des emplois définis par la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 ;

- la répartition des effectifs salarié(e)s par catégorie socio professionnelle selon la nature, le type de contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, apprentissage…) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;

- la répartition des effectifs salarié(e)s par tranche d'âge ;

- la répartition des effectifs salarié(e)s en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire et catégorie socioprofessionnelle) ainsi qu'en matière de promotion.

Les éléments utiles à recueillir dans le cadre de cette enquête qui s'adressera aux employeur(e)s mais aussi aux salarié(e)s seront définis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée. Il sera nécessaire de les croiser avec les indicateurs de fonctionnement des entreprises et de santé des salarié(e)s.

Les travaux pilotés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée dans ce cadre donneront lieu à la rédaction d'un bilan triennal qui sera présenté à la [commission mixte paritaire/de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation].

Les membres de la [commission mixte paritaire/de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation] définiront à cette occasion les actions nécessaires pour lever les éventuels obstacles identifiés.

Par ailleurs, il appartiendra à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée d'intégrer les travaux menés par la haute autorité de santé, en matière de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle dans le cadre de la certification des établissements et plus spécifiquement de l'évaluation des expérimentations régionales menées dans le cadre de « clusters » sur des thématiques qualité de vie au travail, en lien avec les agences régionales en santé.

L'objectif est une mise en œuvre de la démarche qualité de vie au travail dans les entreprises pour en faire un des axes stratégiques des entreprises de la branche en direction de l'amélioration de la qualité des soins et des services des deux secteurs.

Engagements en matière de recrutement

Article 5

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes.

Ainsi, les dirigeant(e)s d'entreprise s'engagent à respecter les mesures suivantes :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) ;

- diffusion de toutes les offres emplois en interne et auprès des instances représentatives du personnel,

- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée (dont certification) ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, rémunération, etc.) ;

- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi ;

- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

La branche, au travers de son observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mettra à disposition des prescripteur(e)s de l'emploi et des opérateur(e)s du conseil en évolution professionnelle (CEP) ses travaux sur les besoins en main d'œuvre et qualifications, de manière à améliorer la connaissance de ses secteurs d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidat(e)s aux emplois relevant du champ de l'hospitalisation privée.

Pour enclencher des dynamiques prospectives en matière d'emploi et de qualification, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles devront notamment s'appuyer sur l'obligation de négociation annuelle en matière de qualité de vie au travail et triennale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mentionnée notamment à l'article L. 2241-4 du code du travail.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de curriculum vitae (CV). Aussi la branche s'engage à promouvoir l'utilisation d'un curriculum vitae (CV) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes, reçu(e)s en entretiens, corresponde à celui des candidatures déposées, à compétences égales.

Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur la qualification, les compétences et l'expérience.

En outre, il sera demandé à Pôle emploi, Cap emploi ou à tout autre intermédiaire de recrutement chargé de la sélection des candidatures pour le compte d'une entreprise, de veiller à une sélection équilibrée des candidatures au regard de la proportion de candidatures femmes-hommes reçues.

Les partenaires sociaux de branche incitent les entreprises à diffuser - par voie électronique ou papier - aux candidat(e)s reçu(e)s en entretien d'embauche, un document faisant état des droits et obligations respectives des parties [employeur(e)s et salarié(e)s en matière de recrutement tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L. 1221-9 du code du travail].

Objectifs

Faire évoluer le taux de mixité dans les emplois dans le cadre de la « gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers » (GEPPMM).

Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées de recrutement, des stéréotypes femmes/hommes.

Les Indicateurs de mesures se feront par le recueil des données chiffrées sexuées sur le nombre de salarié(e)s en contrats à durée déterminés (CDD) et contrats à durée indéterminés (CDI) distinguant les temps complets et temps partiels.

L'évolution mesurée se fera au niveau de l'entreprise avec les rapports comparés prévus par la législation. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée, sur la mixité des emplois.

Promouvoir l'évolution professionnelle et la formation professionnelle

Article 6

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux réaffirment que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière.

La possibilité de réalisation et de développement professionnel est un élément essentiel dans la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. Ces possibilités intégreront une approche prenant en considération les principes d'égalité professionnelle par la définition de critères objectifs de promotion, par l'accès égalitaire aux postes à responsabilité et par un accès égalitaire à la formation.

Les indicateurs en place relatifs à la promotion et à l'évolution de carrière entre les femmes et les hommes permettront d'identifier d'éventuelles disparités.

Des actions de sensibilisation pourront être mises en œuvre pour éviter la stigmatisation des femmes et des hommes en particulier au moment du départ ou retour en congé maternité ou de paternité ou parental d'éducation et d'une façon générale lors du déroulement de la carrière professionnelle.

De même, une attention particulière sera portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salarié(e)s à temps partiel.

Pour ce faire, les partenaires sociaux retiennent les deux axes prioritaires suivants :

Promouvoir la formation

Il est primordial que les principes énoncés ci-dessus fassent l'objet d'une attention particulière lors de la détermination des priorités de branche en matière de formation par les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux veilleront :

- à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Une vigilance particulière s'exercera quant à l'accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes, et ce, quel que soit le temps de travail, de manière à garantir des perspectives d'évolution à l'ensemble des salarié(e)s, au vu de leurs besoins et de ceux de l'entreprise dans une optique de renforcement de la mixité :

- organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous et notamment des salarié.es justifiant de contraintes familiales particulières. Ainsi, les entreprises pourront s'approprier la mesure des écarts éventuels d'accès aux dispositifs de formation.

- favoriser la formation de l'encadrement et des professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que des dirigeant(e)s à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces formations devront notamment répondre aux orientations que le conseil supérieur de l'egalité professionnelle (CSEP) formulerait en la matière.

Indicateurs de mesures

- le nombre de salarié(e)s par données chiffrées sexuées parti.es en formation, à temps plein, temps partiel et/ou travaillant de nuit.

- l'évolution mesurée se fera au niveau de l'entreprise avec la base de données économiques et sociales prévue par la législation. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités

- en veillant notamment à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès à l'information concernant les possibilités de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre » et « cloison de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle ;

- en tenant compte des formations suivies et/ou des certifications acquises à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), aussi bien à l'initiative du (de la) salarié(e) que de l'employeur ;

- en mettant à profit l'entretien professionnel, institué par la loi du 5 mars 2014, pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager à la prise de responsabilité.

Les formations spécifiques de préparation aux concours et/ou diplômes certifiant devront être d'égal accès aux femmes et aux hommes, aux salarié(e)s à temps plein comme à temps partiel. En outre, les employeur.es s'engagent à ce qu'il soit, si nécessaire, proposé aux femmes et aux hommes, à l'issue d'une interruption de carrière d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi qu'ils occupaient auparavant ou au nouvel emploi ou des mesures d'accompagnement à la réintégration en entreprise, afin qu'ils puissent reprendre leur fonction dans les meilleures conditions.

La branche s'engage, pour favoriser une évolution de carrière équitable entre les femmes et les hommes à éviter tout impact négatif sur l'évolution de carrière des salarié(e)s des entreprises ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité (maternité, adoption, paternité, accueil d'enfant, congé parental d'éducation partiel ou total).

La branche s'engage à identifier les freins aux évolutions de carrière des femmes.

La branche s'engage à identifier et promouvoir les principaux leviers favorables aux évolutions de carrière des femmes.

Indicateurs de mesures

- le nombre de salarié(e)s par données chiffrées sexuées ayant bénéficié d'une préparation à un concours et/ou diplômes certifiant.

- le pourcentage de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification/catégorie professionnelle.

- par la proportion des mobilités éloignées du domicile parmi les mobilités proposées.

L'évolution mesurée se fera au niveau de l'entreprise avec les informations définies dans la base de données économiques et sociales. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée.

Réduire les inégalités salariales

Article 7

En vigueur non étendu

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-2 du code du travail).

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à une politique de rémunération basée sur la qualification et les compétences.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir l'absence de disparités illégitimes de rémunération, c'est-à-dire non fondées sur des éléments clairs et objectifs (diplômes, expérience professionnelle, poste, niveau de responsabilité, tâches confiées, résultats,…) entre les femmes et les hommes placés dans des situations équivalentes. Les différentes obligations de consultation ou de négociation sont essentielles pour en assurer l'effectivité. Les éventuelles disparités constatées sans justification devront être combattues et éliminées. Aucune conséquence salariale ne pourra résulter des absences au titre de la maternité et de la paternité.

La branche s'engage à mettre en place les mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre femmes et hommes. Pour ce faire il sera nécessaire d'étudier les raisons de cet écart : (le temps de travail, le temps partiel, les postes d'encadrant…)

Pour aboutir à cet objectif, les entreprises s'appuieront particulièrement sur la négociation relative aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. En amont de chaque négociation annuelle obligatoire, il sera transmis aux partenaires sociaux tous les éléments et données sexuées liés à la rémunération, afin de remédier aux inégalités constatées par les mesures actées par l'accord de branche.

Les partenaires sociaux rappellent en outre aux entreprises que des mesures correctives doivent être mises en place au retour de congé maternité et de congé d'adoption, de congé paternité et de congé proche aidant, comme le précisent les articles L. 1225-26, L. 1225-35, L. 1225-36, L. 1225-44, L. 3142-16 à L. 3142-25 du code du travail.

Indicateurs de mesures

L'évolution mesurée en termes d'égalité professionnelle se fera au niveau de l'entreprise avec les informations définies dans la base de données économiques et sociales. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Déploiement d'actions de prévention des risques professionnels

Article 8

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent que les risques professionnels englobent les risques physiques et les risques psychosociaux.

Concernant les risques physiques, les employeur(e)s peuvent également s'appuyer sur les dispositions de la recommandation R471 portant sur la prévention des troubles musculo-squelettiques dans les activités d'aide et de soins en établissements.

8.1. Déploiement de la recommandation R 471 Prévention des TMS dans les activités d'aide et de soins en établissement

« En matière de santé au travail dans les établissements sanitaires et médico-sociaux, les TMS constituent la principale cause d'arrêt de travail et d'inaptitude médicale. Ces pathologies sont associées à la mobilisation des patient(e)s et des résident(e)s (dénommés ci-après personnes), à leurs transferts et à des postures contraignantes.

Le fait d'avoir comme objet la mobilisation d'êtres humains donne à cette recommandation une orientation particulière qui nécessite de prendre en compte le couple personne aidée/personne aidante. »

Cette recommandation traite de l'approche des risques liés à la mobilisation des personnes à l'autonomie réduite, en perte d'autonomie ou sans autonomie. Pour l'approche des risques liés à la manutention d'objets, il convient de se référer aux préconisations de la norme AFNOR X35-109.

La recommandation vise à diminuer au maximum les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés exerçant leur activité pour les établissements [dans le champ du présent accord.]

Les préconisations s'appliquent néanmoins à l'ensemble des salariés qui réalisent des tâches similaires à celles prises en compte ci-après.

La démarche d'évaluation des risques liés à la mobilisation des personnes doit être une démarche globale devant intégrer à la fois les objectifs de qualité de prise en charge des personnes, la qualité des soins et la protection de la santé au travail des personnels (physique et mentale). »

L'ensemble de la recommandation R 471 sera annexé au présent accord.

8.2. Adaptation du dispositif HAPA (hébergement et accueil des personnes âgées) au secteur sanitaire

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier collectivement les conditions permettant l'adaptation et la promotion du dispositif innovant de formation et de prévention HAPA au secteur sanitaire.

Il est rappelé que le secteur de l'hébergement et de l'accueil des personnes âgées, qui représente près de 100 000 salarié(e)s, a souhaité mettre en œuvre des démarches de prévention des risques professionnels afin de faire baisser le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

C'est dans ce cadre que le SYNERPA a mené, avec l'appui d'acteurs de référence (INRS, CNAMTS, CARSAT) et de professionnels de terrain, une réflexion globale spécifique au secteur, qui a abouti à la création d'un dispositif de formation à destination des personnels du secteur de l'hébergement et de l'aide à la personne âgée (HAPA).

Le dispositif de formation HAPA doit contribuer à accompagner les professionnels (les) dans leur engagement à lutter contre les risques professionnels présents dans le secteur. Il est destiné à faciliter la mise en place d'une organisation de prévention dans les entreprises du secteur, et permettre la conduite d'une démarche de prévention efficace et durable.

Il s'adresse à 3 acteurs :

- la direction : dirigeant(e)/responsable ;

- l'animateur-animatrice de prévention des risques professionnels (APRP),

- les professionnel(le)s.

8.3. Promouvoir des actions de sensibilisation à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle

Au travers de leurs structures, les parties signataires s'engagent à initier des actions de sensibilisation permettant à l'ensemble des professionnels de la branche d'être en démarche proactive sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

8.4. Promouvoir des actions d'amélioration de la santé des salarié(e)s en lien avec les problématiques du secteur :

À titre d'exemples :

- le recours aux services d'un diététicien pour le conseil en alimentation des travailleurs de nuit ;

- la promotion d'activités sportives par l'entreprise ;

- la formation à la gestion du stress et de la violence ;

- la mise en place de formation « Manutention manuelle de patient(e)s et des résident(e)s » et PRAP2S.

Les partenaires sociaux s'accordent à dire que les actions les plus efficaces en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques professionnels relèvent de la prévention primaire et de l'écoute des salarié.es. Pour rappel, la prévention primaire vise à supprimer ou diminuer l'exposition aux facteurs de risques.

8.5. Promouvoir des actions de formation et d'adaptation des équipements, notamment en lien avec la convention nationale d'objectifs signé entre la CNAMTS, la FHP et le SYNERPA, mais également par référence aux textes de bonnes pratiques et recommandations de la CNAMTS.

Titre III Engagement des entreprises

En vigueur non étendu

Indépendamment des actions directes de la branche, telles que décrites ci-avant, les partenaires sociaux souhaitent rappeler un certain nombre d'actions en direction de l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. Ces actions permettront de mettre en place une démarche « qualité de vie au travail et égalité professionnelle » dans les établissements.

Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 9

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux souhaitent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à tenir compte de la parentalité et du partage des responsabilités familiales.

Cette thématique comporte des aspects extrêmement variés qui concernent l'environnement de travail et notamment les horaires de travail, l'organisation du temps partiel en privilégiant les situations de type temps partiel choisi.

À ce titre, ils proposent aux entreprises de mettre en œuvre un cadre de référence en la matière qui pourra aborder les thématiques suivantes :

9.1. Situation particulière des salariées en maternité

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse ou de son engagement dans un parcours d'assistance médicale à la procréation, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Il est également rappelé que la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour les actes médicaux nécessaires bénéficie d'une autorisation d'absence, sur la base de la production d'un justificatif.

Son conjoint ou conjointe, partenaire de Pacs ou la personne vivant maritalement avec elle peut également s'absenter pour 3 des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

En vue d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité (art. L. 1225-1 à 34 et L. 4152-1 et L. 4152-2 du code du travail) et au respect de la législation concernant l'allaitement sur le lieu de travail.

Les partenaires sociaux et les employeur(e)s s'engagent à promouvoir l'amélioration des conditions de travail des salariées enceintes dans les entreprises par la mise en place :

- d'une adaptation au poste de travail et/ou une réorganisation du temps de travail en lien avec le médecin du travail si l'état de santé de la salariée enceinte le nécessite ;

- d'une communication sur le droit pour la salariée enceinte de bénéficier d'une réduction de la durée quotidienne du travail de 10 % avec maintien de la rémunération à compter de la fin du 2e mois de grossesse, dans les conditions prévues de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 ;

- d'une communication dans chaque entreprise en direction des salariées concernées sur les droits existants en cas de maternité, au niveau de la branche, de la CCU et de l'entreprise.

Indicateurs de mesures

Le nombre de salarié(e)s ayant eu un congé maternité suivi d'un changement de temps de travail, y compris dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

Le nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une réduction de temps de travail en lien avec sa maternité.

L'évolution de la mise en place de ses mesures se fera au niveau de l'entreprise avec les bases de données économiques et sociales prévues par la législation.

9.2. Situation des salarié(e)s à temps partiel

Rappelons que, conformément à l'accord du 3 juin 2014 relatif au travail à temps partiel, ces salarié(e)s bénéficient d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salarié(e)s à temps plein.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette priorité et de résorber la précarité dans l'emploi des salarié(e)s, il est préconisé aux entreprises de recenser, régulièrement, les souhaits de passage à temps plein des salarié.es, afin de disposer d'une base exhaustive, facilitant les augmentations de temps de travail quand ceux-ci sont envisageables. À ce titre, et dans le cadre de la GPEC, le développement de moyens territoriale de diffusion et d'information entre établissements des deux secteurs de la branche est vivement encouragé et par ailleurs, les entreprises sont incitées à examiner les mesures favorisant les parcours professionnels des salarié(e)s à temps partiel, tels que :

- l'accès à la formation, dans un objectif visant à conforter leur expérience ou à développer d'autres compétences leur permettant d'améliorer leur accès à l'emploi dans la structure ou en externe ;

- l'accès aux dispositifs permettant d'augmenter leur temps de travail et ou l'accès à d'autres emplois à temps partiel, en étudiant les solutions de mutualisation de l'emploi, notamment dans le cadre des groupements d'employeurs.

Dans le cas des groupements d'employeurs, les modalités de mutualisation pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise afin de fixer le cadre d'exercice des professionnels.

Indicateurs de mesures

Le nombre de changements de temps de travail à l'initiative du (de la) salarié(e) sera recensé au niveau de l'entreprise. À ce titre les partenaires sociaux incitent les instances représentatives dans les entreprises à croiser ces informations avec celles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, car le temps partiel touche plus souvent les femmes. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les enquêtes commanditées par la branche.

9.3. Informations sur les dispositifs relatifs aux congés familiaux

Cet accord rappelle l'existence de dispositifs légaux et/ou conventionnels permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter les salarié(e)s.

Ces dispositifs permettent, sous conditions, de s'absenter de l'entreprise pour une durée déterminée en pouvant continuer, le cas échéant, à être rémunéré (congés de présence parentale, congés familiaux liés au décès d'un proche, congés de solidarité familiale, jours enfants-malades, congés de proche aidant…).

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de promouvoir, plus particulièrement auprès des hommes, le congé paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfant perçue à l'occasion d'un congé parental d'éducation.

9.4. Entretien professionnel de retour

Les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié(e) de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption ou de congé de soutien familial ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur, ceci conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

À la demande du (de la) salarié(e) en congé parental d'éducation, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin de ce congé. Pour garantir aux salarié.es l'exercice de ce droit, l'employeur les informera par tout moyen approprié.

Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi. Les questions de formation seront abordées.

9.5. Locaux d'allaitement et temps consacré à l'allaitement

Locaux d'allaitement :

Conformément à l'article L. 1225-32 du code du travail, l'employeur employant plus de 100 salarié(e)s devra installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

L'aménagement de ces locaux, les moyens mis à disposition des salarié.es ainsi que les conditions d'accès à ces locaux sont définis par les articles R. 4152-13 et suivants du code du travail.

Temps consacré à l'allaitement :

Conformément à l'article L. 1225-30 du code du travail, pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

- compte tenu des contraintes horaires particulières à notre champ professionnel et pour favoriser l'allaitement du matin ou du soir de la salariée, les périodes d'allaitement seront réparties en une période d'une heure ou deux périodes de 30 minutes qui sera ou seront déterminées par accord entre la salariée et l'employeur ;

- à défaut d'accord, cette heure sera répartie en deux périodes de 30 minutes qui seront placées suivant une répartition générant trois séquences de travail ;

- ces périodes d'allaitement sont rémunérées.

9.6. Carrière et acquisition des droits à l'ancienneté

Dans le cadre du congé de proche aidant, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place des dispositions en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail et de rattrapage de carrière à destination des salarié(e)s souhaitant s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec laquelle ils résident ou entretiennent des liens étroits et stables sans qu'ils ne soient nécessairement parent de cette personne.

L'accord précise qu'il est possible dans ce cas, pour les salarié(e)s qui le souhaitent, de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parentaux d'éducation, maternité, d'adoption, de congé de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale. Ce souhait doit faire l'objet d'une demande écrite à l'employeur.

Indicateurs de mesures

Le nombre de salarié(e)s en congé de proche aidant ayant bénéficié d'un aménagement de temps de travail. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

9.7. Accompagnement professionnel et conciliation vie professionnelle/vie parentale

Les entreprises pourront également mettre en œuvre une politique d'accompagnement professionnel qui concernera les salarié(e)s de retour dans leur travail après une absence de plus de 1 mois, liée à un événement familial ou médical.

Les modalités de cet accompagnement pourront notamment prévoir le renforcement des liens avec le responsable hiérarchique, la reprise du travail en binôme, la mise en œuvre temporaire d'un temps partiel, d'horaires aménagés ou d'un travail à distance…

Les partenaires sociaux appellent à favoriser, en fonction des modalités de fonctionnement des établissements, pour une période identifiée, l'aménagement des conditions de travail des salarié(e)s parents et veillent à ce que la parentalité ne soit pas une entrave à l'évolution professionnelle.

Indicateurs de mesures

Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

9.8. Articulation et conciliation des temps de vie

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à prendre des mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salarié(e)s que de leur vie familiale.

L'accord rappelle la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les entreprises sont incitées à prendre en considération, les éléments suivants :

- favoriser la mise en place des horaires de réunions adaptés, notamment pour permettre aux travailleurs-travailleuses de nuit d'y participer ou encore planifier des déplacements à l'avance ;

- faciliter le passage au travail de jour, lorsqu'il est envisagé, par des mesures d'adaptation au poste ;

- organiser le travail notamment et au minimum en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings ;

- améliorer les conditions de travail et favoriser l'articulation entre l'activité nocturne et l'exercice de responsabilités familiales des salarié(e)s travaillant de nuit ;

- favoriser et négocier par accord d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salarié(e)s la prise en compte de l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail et notamment le droit à la déconnexion afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s ;

- engager une réflexion sur la mise en place d'une charte des temps dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s ou en cas d'échec des négociations d'entreprise ;

- intervenir, négocier, passer des conventions ou contractualiser avec et auprès des différents interlocuteurs du territoire qui influent sur l'environnement de l'entreprise (horaires des transports en commun, accueil des enfants, rythmes scolaires, bailleurs sociaux…) ;

- favoriser le télétravail, dans le cadre des dispositions de l'article L. 1222-9 et s. du code du travail et à l'occasion de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail, dès lors que cela est compatible avec la qualification du (de la) salarié(e) et l'organisation de son activité, dans le respect du droit à la déconnexion ;

- organiser et innover dans des services, des adaptations internes ou par mutualisation interentreprises facilitant cette conciliation (crèches d'entreprise, aides aux dépenses de santé, conciergerie d'entreprise…).

Lutte contre le harcèlement, les violences, les discriminations et les agissements sexistes

Article 10

En vigueur non étendu

Il est rappelé que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel. L'employeur doit procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel conformément au code du travail. L'employeur doit diligenter une enquête si des actes de cette nature sont portés à sa connaissance et les sanctionner, tout en organisant les conditions d'accompagnement du (de la) salarié(e) harcelé(e) et du (de la) salarié(e) mis en cause, quelle que soit sa position hiérarchique.

Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s entre eux avec ou sans liens hiérarchiques, résulter d'une tierce personne à l'entreprise [des patient(e)s et des résident(e)s, famille…] ou de corps professionnel exerçant librement dans l'entreprise.

Aucun(e) salarié(e) ne doit faire l'objet de mesures discriminantes.

Les salarié(e)s du secteur sanitaire et médico-social peuvent être exposé.es au risque de violence et de harcèlement d'origine interne ou externe. Dès lors, les partenaires sociaux ont souhaité définir les conditions de la prévention de ces situations et des axes destinés à permettre l'identification et le traitement des situations rencontrées. De ce point de vue, elles souhaitent reprendre les préconisations de l'ANI du 20 mars 2010.

Le principe de lutte contre les discriminations, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international. Pour rappel : « Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un(e) salarié(e), notamment, à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le code du travail et le code pénal. Il en sera de même pour les propos sexiste, homophobes, xénophobes ou racistes ».

Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle pourront être conduites dans l'ensemble des entreprises. Elles pourraient prendre la forme d'actions de communication et d'actions de formation/d'information.

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité pourront être proposées, quand cela est possible, à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens d'évaluation.

Indicateurs de mesures

Le nombre d'actions et/ou de formations mises en place au niveau de l'entreprise recensées dans les rapports comparés prévus par la législation. Au niveau de la branche, elle se fera au travers des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

10.1. Prévention des situations de harcèlement et des agissements sexistes

Des mesures de prévention et d'accompagnement seront mises en œuvre. Elles pourraient être recensées dans une charte de référence dont le contenu serait élaboré après consultation du CSE. Cette charte serait affichée dans l'entreprise.

De même, les entreprises diffuseront par tous moyens (tel que l'affichage), les textes du code pénal relatifs à la définition et aux sanctions de harcèlement moral et sexuel ainsi qu'à l'interdiction des agissements sexistes.

Le règlement intérieur intégrera une disposition relative aux comportements discriminatoires et à leur prévention.

L'appui de l'INRS ou des CARSAT, notamment, peut être recherché pour développer les moyens de prévention des situations de harcèlement.

Les parties rappellent que la loi du 8 août 2016 a institué parmi les principes généraux de prévention le fait de planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

10.2. Identification

Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise sauf à ce que celles-ci soient juridiquement ou réglementairement obsolètes, une procédure appropriée sera mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;

- aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;

- les plaintes doivent être suivies d'enquêtes objectives et traitées sans retard ;

- une procédure de médiation peut être mise en œuvre par une victime de harcèlement dans les conditions prévues par le code du travail ;

- toutes les parties impliquées bénéficieront d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;

- les plaintes seront étayées par des informations détaillées ;

- les fausses accusations délibérées ne seront pas tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;

- une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail et sur toute personne ou institution compétente en la matière.

10.3. Accompagnement des salarié(e)s harcelé(e)s ou agressé(e)s

L'entreprise rappellera qu'aucun(e) salarié(e) ne peut être sanctionné(e), licencié(e) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Nonobstant d'éventuelles actions relevant du droit pénal, le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence. Les partenaires sociaux rappellent que tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel s'expose aux sanctions pénales suivantes : 2 ans de prison, et 30 000 € d'amende.

En cas d'abus d'autorité (de la part d'un supérieur hiérarchique par exemple), les peines peuvent être portées jusqu'à : 3 ans de prison, et 45 000 € d'amende. L'auteur de harcèlement sexuel peut également devoir verser des dommages-intérêts à sa victime.

La/les victime(s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion. Des mesures

d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique. S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du (de la) salarié(e) agressé(e). L'employeur, en concertation avec les salarié(e)s ou leurs représentant(e)s, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise…

10.4. Outils pouvant aider à la mise en place d'une procédure appropriée

Les partenaires sociaux préconisent l'utilisation des outils mis en place par l'ONVS. Le domaine de compétence de l'ONVS recouvre les secteurs sanitaire et médico-social publics et privés ainsi que la médecine de ville : http://solidarites-sante.gouv.fr/professionnels/gerer-un-etablissement-de-sante-medico-social/observatoire-national-des-violences-en-milieu-de-sante-onvs/onvs

Élaborer une démarche de qualité de vie au travail et favorisant l'égalité professionnelle

Article 11

En vigueur non étendu

Compte tenu de la nécessité de tenir compte de la réalité des situations de travail des salarié(e)s, une démarche doit être menée, au plus près des réalités du travail, en associant la direction, l'encadrement intermédiaire, les représentant(e)s du personnel et les salarié(e)s.

Différentes étapes peuvent être envisagées dans cette démarche. La première consiste à identifier les principaux enjeux, se mettre d'accord sur la démarche, les processus d'action et construire le système d'acteurs permettant de porter la démarche. Ces éléments peuvent être formalisés dans un accord de méthode.

11.1. Établir un diagnostic de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle

En vue de donner sa pleine efficacité à l'amélioration de la qualité de vie au travail, et compte tenu des obligations de négociation prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail, il est préconisé aux entreprises d'établir un diagnostic préalable destiné à permettre de définir les enjeux propres à l'entreprise et qui sont de 3 types :

- les enjeux du travail (autonomie, nature de l'activité, intérêt et sens du travail, la capacité à s'exprimer et le droit à l'erreur, le sentiment d'être utile et efficace) ;

- les enjeux sociétaux soit les caractéristiques des populations au travail (âge, handicap, genre, situation familiale, distance du lieu de travail…) en lien avec des incitations à négocier certains sujets (séniors, handicap, maintien dans l'emploi, égalité professionnelle) ;

- les enjeux du secteur (exigences des usagers, des tutelles, des évolutions technologiques…). Cette étape pourra être précédée d'une phase de sensibilisation des acteurs - direction - personnel d'encadrement - IRP à ce que recouvre la QVT à des fins de niveaux de connaissance identiques. Les livrets et documents élaborés par l'ANACT permettent d'outiller cette phase.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de faire intervenir l'ANACT/les ARACT dans le cadre de la réalisation de leur diagnostic.

Le diagnostic s'appuiera sur l'analyse de la réalité des situations de travail des salarié(e)s, et à partir des éléments déjà existants dans l'entreprise (à titre d'exemple : le bilan annuel de la santé au travail, l'analyse du DUERP, les comptes rendus des espaces d'expression des personnels, les accords égalité professionnelle, les accords sur la GPEC, seniors, temps de travail, information transmise dans le cadre de la base de données définie par l'article L. 2323-8 du code du travail, avis du CSE, le bilan de l'activité de la commission SSCT, enquêtes de satisfaction…).

Il est préconisé que l'ensemble des acteurs soit impliqué. Ainsi, il est recommandé de mettre en place une commission QVT dans laquelle participeront des membres des IRP, de la direction et de l'encadrement.

Les éléments décrits en annexe pourront servir de guide pour élaborer un état des lieux et identifier les problématiques prioritaires à traiter dans l'établissement ou l'entreprise.

11.2. Négocier sur la QVT et l'égalité professionnelle

Le diagnostic préalable permettra d'orienter utilement le contenu de la négociation prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail. Cette négociation permettra d'identifier les domaines d'actions prioritaires les thèmes prioritaires et de définir les indicateurs de suivi permettant de donner sa pleine efficacité à la négociation précitée. Ces indicateurs pourront concerner les domaines suivants :

- les relations sociales ;

- les relations de travail ;

- le contenu et la qualité du travail ;

- l'environnement physique du travail ;

- la réalisation et le développement professionnel ;

- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;

- les mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;

- la mixité des emplois ;

- les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail.

Les institutions représentatives du personnel, dans le cadre de leurs missions respectives, participeront à l'ensemble de la démarche et au suivi de la mise en œuvre des actions d'amélioration prévue dans l'accord. Les partenaires sociaux tiennent par ailleurs à rappeler dans le cadre du présent accord les outils mis à la disposition des entreprises (employeurs et instances représentatives) pour mener à bien cette mission sont de deux ordres : le contenu de la base de données économiques et sociales et les outils de l'ANACT.

Les partenaires sociaux souhaitent également rappeler dans ce cadre la possibilité de mettre en œuvre, au sein des entreprises de la branche et en partenariat avec les représentants du personnel, des démarches de prévention et d'amélioration de la QVT avec l'appui ou l'accompagnement des ARACT, de la médecine du travail et des organismes de prévoyance.

11.3. Former l'encadrement à la qualité de vie au travail et aux mesures favorisant l'égalité professionnelle

Le rôle du management, comme celui de la direction, est primordial dans toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. Au quotidien, il organise l'activité, fait face aux difficultés rencontrées par les salarié(e)s, est un relais essentiel de la politique de l'entreprise. À cet effet, il est nécessaire que l'employeur précise en concertation avec lui son rôle, et les moyens nécessaires mis en œuvre pour qu'il puisse exercer ce rôle et pouvoir agir au plus près de la réalité du travail en lien avec les salarié(e)s. Une meilleure sensibilisation à la démarche qualité de vie au travail égalité professionnelle intégrée aux formations des managers en matière de gestion d'équipe et de comportements managériaux sont de nature à favoriser la qualité de vie au travail. L'objectif est d'aider ces managers à mieux appréhender les difficultés en prenant en compte les conditions réelles d'exercice du travail, à favoriser les échanges sur le travail, à savoir mieux identifier les conditions d'une bonne coopération dans leurs équipes.

Afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, il est nécessaire que les cadres et les professionnel(le)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s aient connaissance des champs d'implication propre à l'entreprise couvert par la démarche d'égalité professionnelle. Les indicateurs quantitatifs énoncés dans l'accord doivent permettre de faire un état lieux de l'entreprise par rapport à la branche et ainsi en tirer des objectifs collectifs d'entreprise propre à sa réalité. Il s'agit de la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.).

11.4. Expérimenter dans l'entreprise

Des indicateurs de suivi et d'évaluation seront prévus dans le cadre de l'accord. Ils pourront être relatifs :

- à la perception des salarié(e)s, (enquête de satisfaction par exemple) ;

- à la santé (AT/MP, inaptitude, évolution des consultations à la médecine du travail, taux de fréquence et de gravité par exemple) ;

- au fonctionnement de l'entreprise (absentéisme, nombres et qualité des événements indésirables, bilan des enquêtes de satisfaction et/ou commentaires, réclamations des usagers…)

- aux actions entreprises pour en évaluer la mise en œuvre, notamment quant au champ du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

11.5. Leviers à disposition des entreprises

Les éléments ci-après décrits doivent être mobilisés dans le cadre de la démarche de développement de leur qualité de vie au travail. Certains vont permettre d'identifier et de formaliser les facteurs de risques professionnels, d'autres vont constituer des outils, des leviers pour l'action en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Ils prennent tout leur sens dans le cadre d'une politique volontariste d'amélioration de la qualité de vie au travail.

11.6. Outils présents dans l'entreprise

Les signataires se réfèrent aux différents outils mis en place dans les entreprises indispensables au pilotage de la politique de préservation de la santé physique et psychique des salarié(e)s, et notamment :

- le document unique d'évaluation des risques professionnels et la fiche entreprise réalisée par la médecine du travail ;

- le (la) salarié(e) référent(e) ;

- le CSE ;

- l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail interentreprises auquel l'entreprise adhère ;

- la base de données économiques et sociales.

11.7. Leviers pouvant aider à la mise en place d'une politique d'amélioration de la QVT et de l'égalité professionnelle

L'ANACT propose, entre autres, des outils pertinents en matière de démarche d'amélioration de la QVT. https://www.anact.fr/outils/pilotage-dynamique-qualite-de-vie-au-travail

11.8. Droit d'expression des salarié(e)s dans l'entreprise

Les partenaires sociaux considèrent comme indispensable les échanges d'informations nécessaires au bon fonctionnement des établissements et qui visent à améliorer les conditions de travail de chacun. À cet effet, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent mettre en œuvre le dispositif relatif au droit d'expression des salarié(e)s soit dans le cadre de la négociation sur la QVT, soit dans le cadre d'une consultation du CSE.

11.9. Espace de dialogue, un levier de la QVT et de l'égalité professionnelle

L'ANACT a publié un document et un kit sur ces espaces de dialogue pouvant être utilement mobilisé dans les entreprises. https://www.anact.fr/outils/espaces-de-discussion

Nouvelles technologies de l'information et de la communication et temps de travail

Article 12

En vigueur non étendu

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont aujourd'hui largement utilisées dans les entreprises.

Pour que les NTIC participent au bien-être des salarié(e)s et qu'elles soient positivement acceptées dans l'entreprise, 3 axes de travail pourront être mis en œuvre :

- former à l'utilisation des NTIC les salarié(e)s ayant des difficultés particulières pour les maîtriser ;

- s'assurer que l'utilisation de ces moyens ne conduit pas à isoler les salarié.es et à ce que des relations respectueuses sur le fond et sur la forme soient garanties ;

- veiller à ce que la vie privée du (de la) salarié(e) soit préservée.

Les entreprises rechercheront les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par exemple, de temps de déconnexion, comme cela se pratique déjà dans certaines entreprises. Elles mettront en place des actions de sensibilisation et/ou de formation sur le bon usage des NTIC auprès des salarié(e)s et du management.

Elles intégreront, soit dans un accord, soit dans une charte, les modalités d'application du droit à la déconnexion dans les conditions définies par l'article L. 2242-8 (7°) du code du travail.

Les partenaires sociaux précisent que cet accord ou charte devra notamment préciser :

- les modalités d'application de ce droit à la déconnexion ;

- les éventuelles actions de formations et de sensibilisation à l'usage raisonnable des outils numériques.

En amont de la négociation, les partenaires sociaux pourront préconiser la réalisation d'un diagnostic quantitatif et qualitatif sur l'usage des outils numériques en s'appuyant sur le vécu des professionnels.

Communication

Article 13

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à redéfinir la feuille de route de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée au regard des informations collectées nécessaires pour la communication ainsi que pour le suivi de cet accord, ceci à partir du deuxième semestre 2019.

Titre IV Dispositions finales

Durée. - Entrée en vigueur

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il produira effet à compter du jour qui suit son dépôt. Il cessera de produire effet 4 ans après cette date de dépôt.

Suivi de l'accord

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission de suivi composée d'au plus 2 représentants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau de la branche est mise en place. La délégation patronale ne devra pas dépasser en nombre celle de la délégation salariale.

Elle se réunira au moins une fois par an. La commission de suivi devra rendre un avis annuel à la CPPNI. Dans le dernier semestre de la troisième année, la CPPNI devra engager les négociations en vue de valider un nouvel accord.

Révision

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé à tout moment conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail.

Modalités d'application de l'accord

Article 17

En vigueur non étendu

Compte tenu de l'objet de l'accord et de l'attention qu'apportent les parties à la promotion de la qualité de vie au travail pour l'ensemble des salarié(e)s de la branche, il n'a pas été jugé opportun de définir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Dépôt. - Extension

Article 18

En vigueur non étendu

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Simultanément, l'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe 1 (ANI du 19 juin 2013)

Facteurs facilitant l'élaboration d'une démarche de qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social

La qualité de l'engagement à tous les niveaux de l'entreprise :

- prise en compte des enjeux de la vie personnelle des salarié(e)s par les dirigeants des entreprises à tous les niveaux, par les partenaires sociaux et pour ce qui concerne l'environnement de l'entreprise, par l'État et les collectivités territoriales ;

- modes d'implication des salarié(e)s, y compris de l'encadrement, favorisant l'expression des femmes et des hommes dans la vie au travail.

La qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise sur :

- l'environnement économique ;

- les objectifs et orientations stratégiques ;

- les valeurs auxquelles se réfère l'entreprise exprimées par exemple, dans les chartes d'entreprise y compris dans ses relations avec son environnement

- les « caractéristiques » des salarié(e)s.

La qualité des relations sociales et de travail :

- reconnaissance du travail ;

- égalité salariale entre les femmes et les hommes. Respect, écoute des salariés ;

- mise en place d'espaces de dialogue et d'expression des salarié(e)s ;

- information adaptée aux enjeux des relations sociales et de travail ;

- dialogue social aux différents niveaux (établissement, entreprise) ;

- rôle des institutions représentatives du personnel ;

- modalités de participation aux décisions.

La qualité du contenu du travail :

- autonomie ;

- variété des tâches ;

- degré de responsabilité ;

- enrichissement des compétences ;

- capacité d'expression des salarié(e)s ;

- sens donné au travail.

La qualité de l'environnement physique :

- sécurité ;

- ambiances physiques.

La qualité de l'organisation du travail :

- qualité du pilotage ;

- capacité d'appui de l'organisation dans la résolution des problèmes ;

- rôle et appui du management de proximité ;

- démarche de progrès ;

- anticipation de la charge de travail pour sa gestion optimale ;

- organisations apprenantes ;

- conséquences de l'impact de la généralisation des nouvelles technologies de l'information et de communication (distinction des temps de travail liés aux moyens électroniques tels qu'e-mail à distance, portable…) ;

- anticipation des conséquences des restructurations des entreprises sur la qualité de vie au travail et l'emploi.

Les possibilités de réalisation et de développement personnel :

- formation ;

- acquis de l'expérience ;

- développement des compétences ;

- déroulement de carrière et égalité de ces déroulements de carrière entre les femmes et les hommes ;

- égal accès entre les femmes et les hommes aux fonctions de direction ;

- lutte contre les stéréotypes attachés à la maternité et à la parentalité ;

- prise en compte des diversités.

La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle :

- prise en compte de la parentalité (au cours de la vie professionnelle) ;

- attention portée à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle ;

- rythmes et horaires de travail ;

- attention portée aux temps sociaux (transports, accès aux services).

En vigueur non étendu

Annexe 2

Prévention des TMS dans les activités d'aide et de soin en établissement recommandation R 471

(Image non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0042/boc_20180042_0000_0009.pdf

---

Avenant du 12 juin 2018 à l'accord de branche du 8 décembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FHP,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FSPSS FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, par le présent avenant, ont souhaité sécuriser l'application des dispositions financières prévues par l'annexe 2 de l'accord du 8 décembre 2015, relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie. L'objectif est d'assurer le versement des contributions dues au titre de la formation professionnelle, pour couvrir l'engagement des actions de formation réalisées durant l'année 2018. Ils considèrent en effet que l'annexe 2 précitée répondait bien à cet objectif.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui dans le titre Ier de l'accord du 8 décembre 2015.

Versement de l'effet supplémentaire au développement de la formation professionnelle exigible en 2019

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties au présent avenant confirment leur volonté exprimée dans le titre IV de l'annexe 2 de l'accord précité, que l'effort supplémentaire au développement de la formation professionnelle de 0,4 %, appelé sur la masse salariale brute 2018, s'applique à la contribution versée au 28 février 2019 afin de satisfaire à l'objectif rappelé en préambule au présent avenant.

Durée. - Date d'effet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet dès sa signature, sous réserve du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travaiL. Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 28 février 2019 inclus, date à laquelle il cessera de produire effet.

Extension et dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Accord du 17 octobre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA FHP,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FSPSS FO ; FSAS CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour finalité de définir les modalités de fonctionnement et les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation telle que prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail. Il constitue un avenant à la convention collective du 18 avril 2002 dont il constitue l'article 5 qu'il remplace intégralement. Il remplace également les dispositions des articles 5.1 bis, 5.3 bis et 5.5 bis de l'annexe du 10 décembre 2002.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en œuvre de la commission paritaire nationale de validation de l'hospitalisation privée.

En conséquence, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), instituée par le présent accord, remplace la commission mixte paritaire (CMP) et la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.

La CPPNI intègre l'ensemble des missions qui relèvent jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent avenant de ces deux commissions.

Poursuivant à la fois un objectif de pérennisation des principes paritaires et de mise en conformité des règles et principes de représentativité syndicale et d'exercice de la démocratie représentative, le présent accord définit les principales modalités de fonctionnement de la CPPNI au regard des spécificités des deux secteurs qui la composent soit : le secteur sanitaire et le secteur médico-social.

Modification des dispositions conventionnelles

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1er constitue l'article 5 de la convention collective du 18 avril 2002 auquel il se substitue.

« Article 5

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Pour tenir compte des nouvelles obligations légales et des dispositions conventionnelles déjà existantes, il est convenu que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation remplisse à la fois les missions d'une commission paritaire permanente de négociation dont les modalités de fonctionnement et les missions sont précisées ci-après, et d'une commission d'interprétation et de conciliation, telle que prévue par l'article 5 de la convention collective du 18 avril 2002. La CPPNI est une commission qui se réunit soit dans son format de commission paritaire permanente de négociation, soit dans son format de commission d'interprétation, conformément aux dispositions ci-après.

Le siège de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé 106, Rue d'Amsterdam, 75009 Paris. Elle pourra se réunir en dehors de ce lieu, notamment lorsqu'elle aura pour objet d'interpréter et de négocier les dispositions spécifiques de l'annexe du 10 décembre 2002 auquel cas elle se réunira au siège du SYNERPA, 164, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris.

Article 5.1

Commission paritaire permanente de négociation

5.1.1. Composition et gouvernance

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, celle-ci est composée d'au plus quatre représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ d'application de la convention collective du 18 avril 2002, tel que défini par son article 2 et l'article 1er de l'annexe du 10 décembre 2002 à ladite convention. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national dans le même champ conventionnel sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Lorsque la négociation porte spécifiquement sur le secteur médico-social et concerne spécifiquement les entreprises à caractère commercial de services et d'hébergement à l'intention des personnes âgées, la commission paritaire permanente de négociation est composée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national et du syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA) ainsi que de la fédération de l'hospitalisation privée (FHP), invitée en qualité d'observateur,

Lorsque la négociation porte spécifiquement sur le secteur sanitaire (hospitalisation privée), la commission paritaire permanente de négociation est composée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national et de la fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ainsi que du syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA), invité en qualité d'observateur.

Le nombre de participants à ces négociations sectorielles est celui défini ci-avant.

La CPPNI qui se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, est présidée par un représentant désigné par la direction générale du travail lorsqu'elle siège en commission mixte paritaire.

Lorsqu'elle ne siège pas en commission mixte paritaire, elle est présidée, alternativement, par un membre d'une organisation syndicale de salariés ou par un représentant des organisations patronales.

5.1.2. Missions

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Négociation de la convention collective

La commission paritaire permanente de négociation a pour mission essentielle la négociation des garanties sociales applicables aux salariés dans le cadre de la convention collective nationale du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives. Un calendrier spécifique est arrêté sur les sujets ne concernant qu'une partie de la branche, notamment le secteur médico-social.

Les accords de branche prévalent de manière impérative sur tous les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur des accords de branche, dans tous les domaines listés à l'article L. 2253-1 du code du travail, sauf si ces accords d'entreprise prévoient des garanties au moins équivalentes à celles contenues dans les accords de branche.

En outre, dans les matières définies par l'article L. 2253-2 du code du travail, si la convention collective le prévoit expressément, les accords d'entreprise conclus postérieurement, ne peuvent contenir des stipulations différentes sauf s'ils assurent des garanties au moins équivalentes à celles prévues par la convention collective.

Mission d'intérêt général

La commission paritaire permanente de négociation représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

La commission paritaire permanente de négociation exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement qui résulte des rapports établis par secteur (sanitaire et médico-social).

La commission paritaire permanente de négociation établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent, le repos quotidien et les jours fériés …), en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces conventions et accords sont transmis distinctement :

- à l'adresse du SYNERPA pour les conventions et accords du secteur médico-social dans les conditions prévues par l'article D. 2232-1-2 du code du travail à l'adresse mail à : accords@synerpa.fr ;

- à l'adresse de la FHP pour les conventions et accords du secteur sanitaire dans les conditions prévues par l'article D. 2232-1-2 du code du travail à l'adresse mail à : accords@fhp.fr.

La commission paritaire permanente de négociation accuse réception des conventions et accords transmis.

Article 5.2

Commission paritaire permanente d'interprétation

5.2.1. Composition

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente d'interprétation, elle est composée d'au plus deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ d'application de la convention collective unique du 18 avril 2002. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le même champ conventionnel sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Lorsque l'interprétation porte sur le secteur sanitaire (hospitalisation privée) et médico-social, la commission d'interprétation est composée :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le champ de la convention collective unique du 18 avril 2002 et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ de la convention collective précitée.

Lorsque l'interprétation porte exclusivement sur le secteur médico-social et concerne spécifiquement les entreprises à caractère commercial de services et d'hébergement à l'intention des personnes âgées, la commission d'interprétation est composée, selon l'ordre du jour :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le champ de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ de la

convention collective précitée.

5.2.2. Missions

La commission paritaire permanente d'interprétation qui peut être saisie par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel ou par une organisation d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle, a pour missions :

a) De veiller au respect de la convention et/ ou de ses annexes par les parties en cause ;

b) De tenter de concilier toutes parties qui, ayant à appliquer la convention collective, se trouveraient en litige individuel ou collectif et feraient une demande de conciliation ou accepteraient de participer à celle-ci ;

c) De donner toute interprétation du texte conventionnel ;

d) De tenter de concilier les parties qui en feraient la demande, à un litige individuel ou collectif, ceci sans préjudice pour lesdites parties, d'avoir recours à la médiation de l'inspecteur du travail, ou de saisir toute juridiction compétente ;

e) La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord de branche.

5.2.3. Réunion

La commission paritaire permanente d'interprétation saisie se réunit dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois suivant la saisine. Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance préalablement à sa réunion, de la ou des questions soumises.

5.2.4. Avis de la commission

Les avis de la commission sont rédigés en séance et adressés dans les 8 jours suivant la réunion, aux organisations syndicales membres de la commission, à charge pour elles d'en assurer la diffusion. Ils seront approuvés à la double majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, chacune des organisations disposant d'une voix. À défaut, la commission n'émettra pas d'avis et indiquera qu'elle n'a pas pu statuer.

Par ailleurs, les avis rendus en interprétation du texte conventionnel auront la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré ;

- qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties présentes ;

- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles à la convention collective ou à ses annexes ou n'en suppriment.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus, seront annexés à la convention collective nationale et feront l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils seront opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par cette dernière. Ils prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

Ces avis sont également adressés aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

5.2.5. Siège. - Présidence. - Secrétariat

Le siège de la commission paritaire permanente d'interprétation est fixé à la FHP, 106, Rue d'Amsterdam, 75009 Paris. Les services des organisations syndicales employeurs assureront les tâches administratives de secrétariat, l'enregistrement et la tenue des livres de délibérations de la commission, sous la responsabilité d'un président et d'un secrétaire. La présidence et le secrétariat dont la durée est fixée à 1 an seront assurés alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié, le président et le secrétaire n'appartenant pas à la même composante patronale ou salarié.

Article 5.3

Moyens et modalités de fonctionnement

Les moyens d'action de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont définis par l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans la branche de l'hospitalisation privée et de ses avenants.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 5.4

Renouvellement de la CPPNI

À la suite de chaque publication complète des résultats de mesure de la représentativité, la CPPNI se réunira dans un délai maximum de 2 mois afin de modifier si nécessaire sa composition pour tenir compte desdits résultats. Lors de cette réunion, seront convoqués les organisations syndicales représentatives (organisations syndicales et organisations patronales) telles que définies par les résultats précités.

Outre la définition de la composition de la CPPNI, les participants à cette réunion examineront la nécessité de modifier ou non le règlement intérieur. Tant qu'un accord n'aura pas été conclu relatif à la composition dans la CPPNI, celle-ci se réunira dans la composition prévue à l'alinéa précédent. »

Révision et dénonciation

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Date d'effet et durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Extension et dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Règlement intérieur Commission partitaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Préambule

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'accord du 20 mars 2018 et a vocation à prévoir les modalités de fonctionnement de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des dispositions applicables dans le champ de la convention collective nationale du 18 avril

2002 et de l'annexe du 10 décembre 2002.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux est de fixer le cadre d'exercice de ses missions de négociation et d'interprétation, découlant de l'avenant à la convention collective ayant institué la CPPNI.

Article 1er

Composition de la CPPNI

La composition de la CPPNI est régie par l'accord du 20 mars 2018 qui distingue selon que la commission se réunit pour exercer les missions définies à l'article 5.1.2 dudit accord ou selon qu'elle se réunit dans le cadre de l'interprétation de la convention collective ou de ses annexes.

Chaque organisation syndicale représentative informe au préalable, par tous moyens, le secrétariat technique de la FHP ou du SYNERPA, selon le niveau auquel se situe la négociation ou l'interprétation des membres composant sa délégation.

Article 2

Ordre du jour

L'ordre du jour de la CPPNI qui se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation est arrêté conjointement lors de la séance précédente.

Si des questions complémentaires, non prévues à l'ordre du jour, devaient être abordées, elles le seraient dans le cadre de la rubrique « questions diverses » figurant à l'ordre du jour.

L'ordre du jour de la commission se réunissant en interprétation est défini par la saisine de la commission conformément à l'article 5.2.3 de l'accord du 20 mars 2018.

Article 3

Désignation d'un président de séance

La CPPNI qui se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, est présidée par un représentant désigné par la Direction générale du travail lorsqu'elle siège en commission mixte.

Lorsqu'elle ne siège pas en commission mixte, elle est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales. Le président est alors désigné en début de séance.

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente d'interprétation, elle est présidée pour une durée de 1 an alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales. Le président sera désigné en début d'année.

Il en est de même du secrétaire, désigné dans les conditions définies à l'article 5.2.6 de la convention collective du 18 avril 2002.

Article 4

Envoi des convocations, de l'ordre du jour et des documents

La FHP adressera par courriel aux membres de la commission et à leurs organisations la convocation à la CPPNI, qui se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, l'ordre du jour arrêté lors de la séance précédente et les documents s'y référant par mail au moins 15 jours avant la date fixée pour la commission paritaire.

Le Synerpa adressera par courriel aux représentants des organisations syndicales des salariés et à leurs organisations, la convocation à la CPPNI dans les mêmes délais et conditions, lorsque la négociation ne concerne que le secteur médico-social. Le lieu de la négociation sera alors fixé au siège du Synerpa.

La FHP ou le Synerpa adressera la convocation, l'ordre du jour et les dossiers y afférents 15 jours avant la date de la CPPNI lorsqu'elle se réunit en tant que commission paritaire d'interprétation.

Article 5

Détermination du nombre de réunions et de leurs thématiques

La CPPNI se réunit au moins 5 fois par an en tant que commission paritaire permanente de négociation de branche, incluant les négociations qui portent plus spécifiquement sur le secteur sanitaire.

La CPPNI se réunit au moins 4 fois par an en tant que commission paritaire permanente de négociation du secteur médico-social.

L'une de ces réunions annuelles comportera à son ordre du jour un point sur le calendrier thématique des négociations paritaires de branche annuelles ou pluriannuelles à venir, pour les négociations sectorielles du secteur sanitaire et du secteur médico-social.

Pour les négociations sectorielles, le nombre de réunions, le calendrier et les thèmes abordés seront arrêtés lors d'une des réunions annuelles organisées dans ce cadre.

La CPPNI se réunit dans un délai qui ne pourra excéder deux mois suivant la saisine lorsqu'elle exerce ses missions de commission paritaire permanente d'interprétation.

Ce délai pourra être adapté en cas de sollicitation de la commission à l'initiative d'une juridiction.

Article 6

Élaboration du projet de compte rendu

Le projet de compte rendu de la CPPNI est élaboré par la partie patronale et envoyé aux organisations syndicales de salariés lors de la convocation à la séance suivante. Il est ensuite validé lors de la séance suivante.

Les avis rendus de la CPPNI qui se réunit en tant que commission paritaire permanente d'interprétation sont établis et adressés conformément à l'article 5.1.4 de l'accord du 20 mars 2018.

Lorsque la commission est saisie pour avis par une juridiction, cet avis est adressé dans les délais requis par cette juridiction.

Article 7

Durée du règlement intérieur

Le présent règlement est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié à tout moment à la double majorité du collège salarié et du collège employeur.

Article 8

Dispositions finales

Le présent règlement intérieur s'appliquera dès l'entrée en vigueur de l'accord ayant institué la CPPNI.

Fait à Paris, le 17 octobre 2018.

Avenant n° 5 du 17 octobre 2018 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA FHP,
Organisations de salariés	FSPSS FO ; FSAS CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les règles d'affectation des cotisations recueillies par l'association de gestion des fonds du paritarisme du secteur sanitaire, social et médico-social à caractère commercial, afin de tenir compte des nouvelles règles de représentativité issues des arrêtés de représentativité concernant aussi bien les organisations syndicales de salariés que les organisations patronales.

Affectation des cotisations

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4 de l'accord du 26 février 2001 est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Le montant total des cotisations recueillies par l'association de gestion du paritarisme est réparti selon les modalités suivantes :

a) 26 % affectés au fonctionnement de la CPNE-FP et de la CPPNI (frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais de collecte, financement d'études, rapports et collecte d'indicateurs) ;

b) 74 % répartis entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le champ d'application de la convention collective. Chaque organisation syndicale représentative recevra 16 % de cette enveloppe, alloués de manière égalitaire entre ces organisations, les 52 % restants étant répartis de manière proportionnelle au taux de représentativité obtenu par chacune d'entre elles selon les arrêtés de représentativité et, destinés à compenser les pertes de rémunération et à défrayer les frais des négociateurs ou mandatés à la CPPNI, à la CPNE-FP, ou toute autre dépense relative à l'exercice du mandat de négociateur ou mandaté.

Dans l'hypothèse d'une sous-utilisation de l'enveloppe prévue au paragraphe a constatée par le conseil d'administration paritaire de l'association de gestion paritaire des fonds du paritarisme conventionnel, sur la base d'un bilan, transmis aux membres de la CPPNI, ces derniers pourront décider, par avenant, d'en affecter tout ou partie en complément de l'enveloppe prévue au paragraphe b selon une clé de répartition qu'ils détermineront.

Ensuite, à la fin de chaque exercice, le solde des fonds non utilisés sera prioritairement attribué aux organisations syndicales représentatives, de manière proportionnelle au taux de représentativité obtenu pour chacune d'entre elles selon les arrêtés de représentativité. »

Participation aux réunions des instances paritaires

Article 2

En vigueur non étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 5 de l'accord du 26 février 2001 est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

Conformément aux dispositions de l'article 4, les frais de déplacement, les actions de formation ou toute autre dépense relative à l'exercice du mandat de négociateur ou de mandaté seront directement pris en charge par l'association paritaire de gestion, dans la limite des fonds qui sont affectés à chaque organisation syndicale de salariés.

Un administrateur représentant chacune des organisations syndicales représentatives atteste de la bonne utilisation des fonds, conformément aux dispositions de l'accord du 26 février 2001 et à ses avenants, dans le cadre des comptes certifiés par leur commissaire aux comptes.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois suivant l'accomplissement des formalités de dépôt.

Extension et dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FHP ; CNETh,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux,

Préambule

En vigueur non étendu

Ci-après collectivement désignées « les partenaires sociaux » ou les « parties » ou, individuellement, une « partie »,

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée à caractère commercial (IDCC n° 2264) et ceux de la convention collective nationale du thermalisme (IDCC n° 2104) ont convenu de la fusion des champs d'application de celles-ci dans les conditions du présent accord.

L'accord a été négocié, après que le projet a été évoqué lors de la réunion de la CPPNI de la branche de l'hospitalisation privée tenue le 12 février 2019 et lors de la réunion de la CPPNI de la branche du thermalisme tenue le 14 février 2019, en CPPNI commune réunie le 14 mars 2019.

Il est conclu en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Périmètre du rapprochement conventionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

L'accord a pour objet de rapprocher la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 (IDCC n° 2104) de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC n° 2264).

L'accord regroupe les champs d'application de ces deux conventions en un texte unique, qui est le suivant (les ajouts par rapport à l'actuel article 2 de la convention collective de l'hospitalisation privée sont soulignés dans le texte ci-dessous) :

« La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les salariés des établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), des établissements d'accueil pour personnes handicapées et pour personnes âgées, de quelque

nature que ce soit, privés, à caractère commercial, ainsi que des établissements thermaux sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer inclus, et notamment ceux visées par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;

- 86. 10Z : activités hospitalières ;

- 87.10 : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;

- 87. 10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87. 10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

- 87. 30A : hébergement social pour personnes âgées ;

- 88. 10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées ;

- 96. 04Z : entretien corporel.

Pour les établissements accueillant des personnes âgées et pour les établissements thermaux, des dispositions spécifiques seront intégrées dans les articles figurant dans l'annexe du 10 décembre 2002 ».

Calendrier

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties rappellent que la transition vers un tissu conventionnel commun sera réalisée, postérieurement à l'entrée en vigueur de cet accord, dans le délai de 5 ans prévu par l'article L. 2261-33 du code du travail.

Pendant ce délai de 5 ans, les dispositions de la convention collective nationale du thermalisme continueront à s'appliquer aux entreprises relevant de ce secteur d'activité, à l'exception de celles qui viendraient à être remplacées, par voie d'accords intervenant au cours de ce délai, par des stipulations conventionnelles communes.

L'objectif de cet accord est de permettre, dans ce délai imparti par la loi, la mise en place au sein de la nouvelle branche d'une convention collective unique préservant les spécificités sectorielles notamment, des emplois, des métiers, l'organisation du travail, etc., qu'il s'agisse des établissements relevant de l'hospitalisation privée, des établissements accueillant des personnes âgées ou encore des établissements thermaux. La prise en compte de spécificités sectorielles est déjà reflétée par l'existence d'une annexe propre aux établissements accueillant des personnes âgées signée le 10 décembre 2002.

D'autres accords sectoriels pourront ainsi, si leur objet ne participe pas à la création du tissu conventionnel commun, s'intégrer à l'annexe existante ou constituer des annexes à la convention collective de la nouvelle branche, par exemple pour prendre en compte les spécificités du secteur du thermalisme.

Les parties souhaitent que la structuration de la convention collective de branche, au travers d'un tronc commun et d'annexe(s) sectorielle(s), puisse permettre d'attirer, le cas échéant, de nouvelles branches proches ou connexes, exerçant des activités liées à l'accompagnement et à la prise en charge de la santé et du bien-être de la personne.

Réunion de la CPPNI d'harmonisation

Article 3

En vigueur non étendu

Une CPPNI d'harmonisation est créée par les partenaires sociaux relevant de la branche de l'hospitalisation privée et de la branche du thermalisme dans le format suivant : 5 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans au moins l'un des champs précités et un nombre de représentants des employeurs appartenant aux mêmes champs ne dépassant pas le nombre total des représentants des organisations syndicales de salariés. Cette instance a pour objet d'harmoniser les conventions collectives.

Les parties conviennent de réunir prochainement les partenaires sociaux. Cette première rencontre aura notamment pour objet de définir les modalités de fonctionnement de cette instance.

La participation aux séances de négociation de cette CPPNI d'harmonisation donne droit à autorisation d'absence et prise en charge des frais selon les accords en vigueur dans chacune des branches dont relève chaque négociateur.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, cet accord pourra être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

Cet accord pourra être dénoncé, dans le cadre des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, et ce à tout moment, à charge de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois. La dénonciation peut émaner de tout ou partie des signataires ou des parties ayant adhéré à l'accord.

Extension et dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Cet accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

L'extension de cet accord sera demandée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Cet accord sera déposé par la partie la plus diligente en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par la partie la plus diligente au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 7 du 21 décembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération santé et sociaux CFTC ; La fédération des services de santé et des services sociaux CFDT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO,

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

En application de l'article 73.2 bis, la valeur du point est portée :

- à 6,28 Euros au 1er janvier 2006 ;

- à 6,35 Euros au 1er juillet 2006.

Article 2

Les grilles de classifications sont modifiées de la manière suivante :

' Le coefficient 193 des filières 'personnel administratif et services techniques' et 'personnel concourant à l'hébergement et à la vie sociale' est porté à 194. '

Article 3

Le présent avenant a valeur impérative.

Le présent avenant s'appliquera au 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1er janvier 2006. En tout état de cause, le présent avenant s'appliquera dès le 1er janvier 2006 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 21 décembre 2005. (1)

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 16 octobre 2006, art. 1er).

Avenant du 21 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération santé sociaux CFTC ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération française des services publics et de santé FO,

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

En application de l'article 73-2 bis de l'annexe EHPA du 10 décembre 2002 :

- au 1er janvier 2007, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 194 ne pourra être inférieur à 1 260 Euros brut pour un temps plein ;

- au 1er avril 2007, la valeur du point est portée à 6,54 Euros.

Article 2

Le présent avenant s'appliquera le 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er janvier 2007.

En tout état de cause, le présent avenant s'appliquera dès le 1er janvier 2007 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 21 décembre 2006.

Avenant n° 1 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires (1)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération santé sociaux CFTC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO,

En vigueur non étendu

(1)dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail

(anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
avant le 31 décembre 2010 et sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 3 juin 2008, art. 1er)

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 73. 2 bis de l'annexe EHPA du 10 décembre 2002 :
- au 1er avril 2008, la valeur du point est portée à 6, 66 €.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1er avril 2008.

En tout état de cause, le présent avenant s'appliquera dès le 1er avril 2008 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 2 du 6 février 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 73.2 bis de l'annexe EHPA du 10 décembre 2002 :

- au 1er janvier 2008, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 194 ne pourra être inférieur à 1 298 € bruts pour un temps plein.

Article 2

En vigueur étendu

Les grilles de classification des filières « personnel administratif et services techniques » et « personnel concourant à l'hébergement et à la vie sociale » sont modifiées de la manière suivante :

- au 1er avril 2008, le coefficient 194 est porté à 195.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1er janvier 2008.

En tout état de cause, le présent avenant s'appliquera dès le 1er janvier 2008 et le 1er avril 2008 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 21 du 10 décembre 2008 relatif aux bas salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération de l'hospitalisation privée (FHP),
Organisations de salariés	La fédération santé sociaux CFTC ; La fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant constitue une mesure spécifique sur les bas salaires à l'effet de maintenir une grille de rémunération qui ne comporte pas au jour de sa signature de salaire inférieur au SMIC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a le même champ d'application que celui de la convention collective du 18 avril 2002 à l'exclusion des entreprises accueillant des personnes âgées (code NAF 853D) qui ne sont pas concernées par cet accord.

Grille des salaires

Article 2

En vigueur étendu

A compter de la date d'effet du présent accord, la rémunération brute mensuelle des salariés ayant un coefficient conventionnel compris entre 176 et 197 est fixée selon le tableau suivant.

Rémunération brute mensuelle

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
176	1 321,05
178	1 322,77
180	1 324,49
181	1 326,21
182	1 327,93
183	1 329,66
184	1 331,39
185	1 333,12
186	1 334,85
187	1 336,59
188	1 338,32
189	1 340,06
190	1 341,81

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
191	1 343,55
192	1 345,30
193	1 347,05
194	1 348,80
195	1 350,55
196	1 352,31
197	1 354,06

A cette rémunération mensuelle, exprimée par sa contre-valeur en euros, s'ajoute le complément RAG tel que prévu par l'article 74 de la convention collective calculé pour 2009 selon le tableau ci-dessous.

Complément RAG

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT ANNUEL DE LA RAG
176	824,63
178	834,00
180	843,37
181	848,06
182	852,74
183	857,43
184	862,11
185	866,80
186	871,48
187	876,17
188	880,86
189	885,54
190	890,23
191	894,91
192	899,60
193	904,28
194	908,97
195	913,65
196	918,34
197	923,02

La rémunération annuelle brute totale comprenant le complément RAG pour l'année 2009 s'établit en conséquence conformément au tableau ci-dessous.

Rémunération annuelle brute totale

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE (RAG INCLUSE)
176	16 677,23
178	16 707,24
180	16 737,25
181	16 762,59
182	16 787,97
183	16 813,37
184	16 838,80
185	16 864,25
186	16 889,74
187	16 915,24
188	16 940,78
189	16 966,34
190	16 991,93
191	17 017,55
192	17 043,20
193	17 068,87
194	17 094,57
195	17 120,30
196	17 146,05
197	17 171,83

Indemnités pour sujétions spéciales

Article 3

En vigueur étendu

La valeur du point servant au calcul des indemnités de sujétions spéciales définie par la convention collective n'est pas modifiée par les grilles de salaire prévues par le présent avenant.

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord s'appliquera au 1er janvier 2009 pour les entreprises adhérentes à la FHP et au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes et relevant de son champ d'application.

Durée

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an prenant effet au 1er janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2009, date à laquelle il cessera automatiquement de produire effet.

Extension. - Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Celui-ci sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes compétent.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Avenant du 13 mars 2009 relatif à la valeur du point au 1er avril 2009

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 73.2 bis de l'annexe EHPA du 10 décembre 2002 :

- au 1er avril 2009, la valeur du point est portée à 6.73 €.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1er avril 2009.

En tout état de cause, le présent avenant s'appliquera dès le 1er avril 2009 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant « Salaires » du 29 mars 2010

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 73. 2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er avril 2010, la valeur du point est portée à 6, 78 €.

Article 2

En vigueur étendu

Pour le coefficient 199, dont le salaire du coefficient d'emploi est inférieur au montant mensuel brut du Smic sur les 3 premiers mois de l'année 2010, l'article 73. 1 bis est appliqué de la manière suivante pour la période du 1er janvier au 31 mars 2010.

La majoration d'ancienneté est calculée sur la base du montant mensuel brut du Smic qui se substitue dans cette hypothèse au salaire du coefficient d'emploi qui lui est inférieur.

Pour le coefficient 199, dont le salaire du coefficient d'emploi est inférieur au montant mensuel brut du Smic sur les 3 premiers mois de l'année 2010 l'article 82-1 est appliqué de la manière suivante pour la période du 1er janvier au 31 mars 2010.

L'indemnité pour travail de nuit est calculée sur la base du taux horaire du Smic qui se substitue dans cette hypothèse aux taux horaire du salaire minimum conventionnel qui lui est inférieur.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1er avril 2010.

En tout état de cause, le présent avenant s'appliquera dès le 1er avril 2010 aux établissements adhérents du Synerpa.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 relatif à la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA,
Organisations de salariés	La FSS CFTC ; La FNSS CFDT ; La FPSPS FO,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er avril 2011, la valeur du point est portée à 6,83 €.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er avril 2011 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 1 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA,
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FSS CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002 :

- au 1er janvier 2012, le coefficient 200 est supprimé et remplacé par le coefficient 203 ;
- au 1er janvier 2012, le coefficient 202 est supprimé et remplacé par le coefficient 205.

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article 73-2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er janvier 2012, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 203 ne pourra être inférieur à 1 400 € brut pour un temps plein.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er janvier 2012 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 2 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA,
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FSS CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er avril 2012, la valeur du point est portée à 6,90 €.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er avril 2012 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1er avril 2012 pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 25 du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	FHP.

Signataires	
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FFASS CFE-CGC ; FSS CFTC ; FPSPS FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant constitue une mesure d'augmentation générale relative aux rémunérations minimales conventionnelles ainsi qu'une mesure spécifique sur les bas salaires.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement) de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Sont donc notamment visées par cet avenant les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergement médicalisé ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés.

Valeur du point

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point, en application de l'article 73 de la convention collective, est portée à 6,97 € à compter du 1er juillet 2012.

Rémunération annuelle garantie

Article 3

En vigueur étendu

En application de l'article 74, et à l'exception des coefficients 176 à 204, la rémunération annuelle garantie correspond, pour l'année 2012, à 5,7 % du montant des salaires mensuels conventionnels calculés sur une valeur du point de 6,97 € pour la période courant de la date d'effet du présent avenant au 31 décembre 2012 et à la moitié des montants annuels prévus dans la recommandation patronale à caractère obligatoire du 1er avril 2011 pour la période courant du 1er janvier 2012 au 30 juin 2012 pour chaque coefficient concerné.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ou de contrat à durée déterminée, la rémunération annuelle garantie pour 2012 est calculée selon le principe ci-dessus exposé.

A compter du 1er janvier 2013, la rémunération annuelle garantie correspond, à l'exception des coefficients 176 à 204, à 5,7 % du montant des salaires mensuels conventionnels calculés sur une valeur du point de 6,97 €.

Grille salariale spécifique

Article 4

En vigueur étendu

En complément de la mesure salariale générale présentée aux articles 2 et 3, et à compter de la date d'effet du présent avenant, la rémunération brute mensuelle des salariés ayant un coefficient conventionnel compris entre 176 et 204 est fixée selon le tableau suivant :

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel
176	1 400
178	1 401
180	1 402
181	1 403
182	1 404
183	1 405
184	1 406
185	1 407
186	1 408
187	1 409
188	1 410
189	1 411
190	1 412
191	1 413
192	1 414
193	1 415
194	1 416
195	1 417
196	1 418
197	1 419
198	1 420

Coefficient	Salaire mensuel
199	1 421
200	1 422
201	1 423
202	1 424
203	1 425
204	1 426

A cette rémunération mensuelle, exprimée par sa contre valeur en euros, s'ajoute le complément RAG tel que prévu par l'article 74 de la convention collective, calculé, à la date d'effet du présent avenant, selon le tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient	Montant annuel de la RAG
176	212,86
178	241,96
180	271,06
181	300,16
182	329,26
183	358,36
184	387,46
185	416,56
186	445,66
187	474,76
188	503,86
189	532,96
190	562,06
191	591,16
192	620,26
193	649,36
194	678,46
195	707,56
196	736,66
197	765,76
198	794,86
199	823,96
200	853,06
201	882,16
202	911,26
203	940,36
204	969,46

La rémunération annuelle brute totale pour ces coefficients, à la date d'effet du présent avenant s'établit en conséquence conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération annuelle brute (RAG incluse)
176	17 012,86
178	17 053,96
180	17 095,06
181	17 136,16
182	17 177,26
183	17 218,36
184	17 259,46
185	17 300,56
186	17 341,66
187	17 382,76
188	17 423,86
189	17 464,96
190	17 506,06
191	17 547,16
192	17 588,26
193	17 629,36
194	17 670,46
195	17 711,56
196	17 752,66

Coefficient	Rémunération annuelle brute (RAG incluse)
197	17 793,76
198	17 834,86
199	17 875,96
200	17 917,06
201	17 958,16
202	17 999,26
203	18 040,36
204	18 081,46

Engagement de négociation sur les classifications

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur la révision de la classification conventionnelle avant la fin de l'année 2012.

Date d'effet

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au 1er juillet 2012 pour les entreprises adhérentes à la FHP et au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes et relevant de son champ d'application.

Extension. - Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Accord du 4 mars 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er juin 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FFSMAS CFE-CGC ; La FPSPS FO,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 6,92 € à compter du 1er juin 2013.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er juin 2013 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 1 du 17 décembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA,
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FPSPS FO ; La FSS CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er janvier 2014, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 208 ne pourra être inférieur à 1 445,38 € brut pour un temps plein.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er janvier 2014 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n°2 du 17 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er avril 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA

Signataires	
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FPSPS FO ; La FSS CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 6,98 € à compter du 1er avril 2014.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er avril 2014 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements, et au plus tôt au 1er avril 2014.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 2 du 2 mars 2016 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif à la valeur du point au 1er juin 2016

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNERPA,
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FSS CFTC ; La FFSMAS CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 7,02 € à compter du 1er juin 2016.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er juin 2016 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements, et au plus tôt au 1er juin 2016.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 26 du 21 octobre 2016 relatif à la rémunération et à la classification

Signataires	
Organisations patronales	FHP
Organisations de salariés	FSS CFDT CFTC santé sociaux

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant est constitué d'une mesure spécifique sur les coefficients d'entrée dans la grille de classification.

Par ailleurs, conscients de la nécessité de mener un travail sur les classifications conventionnelles (réarchitecture des emplois conventionnels), issus de la convention collective du 18 avril 2002, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés précisent leurs engagements dans le présent avenant.

Le présent avenant a été négocié dans le respect des prescriptions des articles L. 2241-1 du code du travail et L. 2241-7 du code du travail relatifs aux principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement) de quelque nature que ce soit, à, caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Sont donc notamment visées par cet avenant, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;

- 86.10Z : activités hospitalières ;

- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergement médicalisé ;

- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés.

Mesure sur les coefficients d'entrée dans la grille de classification

Article 2

En vigueur étendu

Salaire mensuel forfaitaire conventionnel

Article 2.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Salaire annuel forfaitaire conventionnel

Article 2.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Eléments de comparaison avec les rémunérations réelles

Article 2.3

En vigueur étendu

Dans le cadre de ces nouvelles rémunérations forfaitaires, tant mensuelles qu'annuelles, l'employeur procédera si nécessaire aux régularisations conformément aux dispositions de l'article 75 de la convention collective dès lors que les nouveaux salaires conventionnels résultant du présent accord sont supérieurs aux rémunérations réelles en vigueur dans l'entreprise, quelles que soient les modalités de calcul et la structure de ces rémunérations réelles.

Engagement des travaux paritaires sur les classifications-rémunérations conventionnelles

Article 3

En vigueur étendu

Objectifs

Article 3.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se fixent pour objectif la refonte du système de classifications conventionnelles (la réarchitecture des emplois conventionnels) et son adaptation aux besoins d'évolution de ces emplois et de l'activité des établissements et services.

Engagement réciproque des parties

Article 3.2

En vigueur étendu

La FHP et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent d'initier les travaux préparatoires préalables à l'engagement des travaux paritaires dès octobre 2016, puis à commencer les premiers travaux paritaires de réarchitecture des emplois à l'issue du premier trimestre 2017.

A l'issue de ces travaux portant sur les classifications des emplois, s'engageront les travaux sur les rémunérations conventionnelles.

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

A l'exception de l'article III, le présent avenant s'appliquera à compter du 1er jour du mois civil suivant son dépôt pour les entreprises adhérentes à la FHP et au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes et relevant de son champ d'application.

Extension. - Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Avenant du 25 janvier 2017 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA
Organisations de salariés	FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 2

En vigueur étendu

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er juin 2017 le coefficient 209 est supprimé et remplacé par le coefficient 210.

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 4

En vigueur étendu

L'article 1er du présent avenant s'appliquera dès le 1er janvier 2017 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Les articles 2 et 3 du présent avenant s'appliqueront dès le 1er juin 2017 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 27 du 12 juillet 2017 relatif à la valeur du point et à la rémunération annuelle garantie au 1er

septembre 2017

Signataires	
Organisations patronales	FHP
Organisations de salariés	FSS CFDT

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant constitue une mesure d'augmentation générale relative aux rémunérations minimales conventionnelles.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement) de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Sont donc notamment visées par cet avenant, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;

- 86.10Z : activités hospitalières ;

- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergement médicalisé ;

- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés.

Valeur du point

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point, en application de l'article 73 de la convention collective, est portée à 7 € à compter de la date d'effet du présent avenant figurant à l'article V.

Rémunération annuelle garantie pour les coefficients 176 à 218 inclus

Article 3

En vigueur étendu

Pour les coefficients 176 à 218 inclus, il est fait application d'une augmentation de + 0.43 % sur les montants des rémunérations minimales garanties mensuelles et annuelles figurant dans l'avenant n° 26. Les grilles nouvelles figurent en annexe au présent avenant n° 27.

Rémunération annuelle garantie pour les coefficients 219 inclus et suivants

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article 74, la rémunération annuelle garantie correspond, pour les coefficients 219 inclus et suivants à 5,7 % du montant des salaires mensuels conventionnels, calculés sur une valeur du point de 6,97 € pour la période courant jusqu'à la date d'effet du présent avenant et calculés sur une valeur du point à 7 € pour la période courant à compter de la date d'effet du présent avenant.

Clause de rendez-vous

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se réuniront dans les meilleurs délais à partir du moment où des indicateurs d'amélioration de la situation économique et tarifaire des établissements seront constatés, pour procéder, le cas échéant, à des ajustements.

Date d'effet

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1er septembre 2017.

Extension. - Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Avenant du 26 mars 2018 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA,
Organisations de salariés	FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 5 juin 2019 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er mai 2018 :

- le coefficient 210 est supprimé et remplacé par le coefficient 212 ;

- le coefficient 211 est supprimé et remplacé par le coefficient 213 ;

- le coefficient intermédiaire 213 est supprimé et remplacé par le coefficient 214 ;

- le coefficient 214 est supprimé et remplacé par le coefficient 215.

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès le 1er mai 2018 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Accord du 15 février 1996 portant création d'une commission nationale paritaire de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	La fédération intersyndicale des établissements hospitaliers privés (F.I.E.H.P.) ; L'union hospitalière privée (U.H.P.) ; Le syndicat national des établissements de suite et de réadaptation privés (S.N.E.S.E.R.P.),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux C.F.D.T. ; La fédération des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux C.F.T.C. ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale C.F.E.-C.G.C. ; La fédération de la santé publique, privée de l'éducation spécialisée C.G.T. ; La fédération des personnels des services publics et des services de santé F.O.,
Organisations adhérentes	Fédération francaise des établissements d'hébergement pour personnes âgées (FFEHPA) par lettre du 16 octobre 1997 (BO CC 97-44). UNEPPA par lettre du 5 novembre 1997 (BO CC 97-47)

Préambule

En vigueur étendu

Il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi en référence aux accords nationaux des 10 février 1969, 20 octobre 1986 et de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, et plus particulièrement des articles 81.1, 81.2, notamment des articles 10, 12 et suivants relatifs à l'apprentissage, et à l'accord national du 22 décembre 1994, qui a pour attribution générale la promotion de la politique de formation définie par l'accord de branche, ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

Chapitre Ier : Champ d'application.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 29-7-1997 BOCC 97-34, étendu par arrêté du 3-10-1997 JORF 17-10-1997.

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), établissements d'hébergement pour personnes âgées de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 851.A Activités hospitalières ;

- 851.C Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en cabinet ;

- 853.A Accueil des enfants handicapés ;

- 853.C Accueil des adultes handicapés ;

- 853.D Accueil des personnes âgées.

Chapitre II : Missions de la CNPE

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 29-7-1997 BOCC 97-34, étendu par arrêté du 3-10-1997 JORF 17-10-1997.

II.1. EN MATIERE D'EMPLOI

La CPNE étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi de l'évolution des différentes activités du secteur, eu égard :

- aux données économiques générales et de la branche ;

- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;

- aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;

- aux métiers appelés à disparaître ou à adapter et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle est informée sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement et, le cas échéant, participe à l'élaboration du plan social, à la demande des directions des établissements concernés.

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

II.2. EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le rôle de la CPNE de l'hospitalisation privée s'étend sur l'ensemble de la formation : premières formations technologiques et professionnelles, contrats en alternance, formation continue, apprentissage et capital de temps de formation.

Elle propose les priorités et orientations en matière de formation professionnelle.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification.

Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.

Elle formule à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.

Dans les cadre de la formation initiale et des premières formations technologiques ou professionnelles, la CPNE examine les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche relatives :

- au développement des premières formations technologiques ou professionnelles ;

- à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise.

Elle procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, du ministère de la jeunesse et des sports, ainsi que du ministère de la santé ;

- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires en concertation ;

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Enfin, elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

II.3. EN MATIERE DE FORMATION EN ALTERNANCE

Elle définit les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification ainsi que les conditions de l'évaluation de la qualification.

Elle définit les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des circonstances propres à la branche professionnelle.

Elle propose à l'OPCA les situations dans lesquelles la formation prévue au contrat d'adaptation à un emploi peut excéder 200 heures.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Elle procède au bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance et fait toutes recommandations utiles visant à améliorer ces dispositions.

Dans le cadre du congé individuel de formation, la CPNE peut faire connaître aux OPACIF les priorités professionnelles qu'elle définit. Ces priorités sont prises en compte notamment pour les formations visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

II.4. EN MATIERE DE GESTION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion par l'Etat, la région et la branche professionnelle, de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives.

Elle est également consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat.

Elle est informée, en outre, des conclusions de ces études.

Dès lors qu'un engagement de développement de la formation doit être conclu, entre l'Etat et la profession, la CPNE est consultée préalablement. Elle est en outre informée du suivi et de l'exécution de cet engagement.

Chapitre III : Les relations avec l'O.P.C.A.-FORMAHP

En vigueur étendu

Les orientations en matière de formation professionnelle ainsi que les études et recherches relatives aux qualifications sont adressées au conseil d'administration de l'OPCA, lequel en prendra connaissance et s'efforcera d'en tenir compte dans l'établissement des règles de prise en charge des dépenses de formation.

La CPNE sera informée des actions menées par l'OPCA et réciproquement.

Plus particulièrement, la CPNE fera connaître à l'OPCA les besoins de la profession en matière de formation en alternance au vu du bilan établi ci-dessus.

Chapitre IV : Composition

En vigueur étendu

La CPNE comprend 20 membres, 10 représentants des syndicats patronaux et 10 représentants des organisations syndicales signataires de salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés signataire désigne 2 délégués titulaires et 2 suppléants.

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

La présidence n'appartient pas au même collège que celle de l'OPCA.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans.

Chapitre V : Fonctionnement

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré par le secrétariat technique paritaire, sous la responsabilité du président de la commission. Il est composé du président et du vice-président, et de deux membres de la CPNE, appartenant à chacun des collèges. Le secrétariat technique se tient au siège de l'OPCA. Les organisations membres du secrétariat technique de la CPNEFP nomment un suppléant, membre de la CPNEFP et issu de la même organisation.

Le président et le vice-président ne pourront exercer concomitamment ces fonctions au sein de l'OPCA.

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un vote par collège, les décisions ne sont adoptées que si respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNE où la décision est prise par vote individuel des membres.

Cette décision est formalisée par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

NOTA : (1) Arrêté du 22 juillet 1996 art. 1 : la dernière phrase du premier alinéa du chapitre V est éendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969.

Chapitre VI : Convocation

En vigueur étendu

Le nombre de réunions est fixé au minimum à une par semestre.

En cas de saisine par une des organisations signataires, le secrétariat technique peut décider de la convocation de la commission.

Les convocations sont adressées sous le timbre de la commission paritaire nationale de l'emploi, par le secrétariat technique et signées par le président et le vice-président. (1)

NOTA : (1) Arrêté du 22 juillet 1996 art. 1 : le dernier alinéa du chapitre VI est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du travail.

Chapitre VII : Indemnisation

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale salariée représentative signataire du présent accord sera indemnisée à raison d'un forfait fixé par réunion à 2 500 F.

Pour les représentants salariés des autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates. Le salarié devra avertir la direction dès qu'il aura eu connaissance de la convocation et au plus tard 10 jours avant la réunion sauf convocation exceptionnelle.

Le temps de réunion comprend :

- le temps de participation à la commission elle-même ;

- s'il y a lieu, les délais de route.

Le délai de route est de :

- 1 jour si la distance à parcourir (aller simple) est inférieure à 500 kilomètres ;

- 2 jours si la distance à parcourir est égale ou supérieure à 500 kilomètres.

Lorsque le temps passé à la réunion de la commission coïncidera avec un ou des jours de repos du salarié, celui-ci bénéficiera d'un temps de repos équivalent.

En application de l'article L. 992-8 du code du travail, les salariés des établissements, délégués par leur organisation syndicale pour participer à l'une des réunions de la CPNE se voient maintenir leur salaire.

Le temps de participation aux réunions sera considéré comme temps de travail.

Chapitre VIII : Durée. - Dépôt. - Révision

En vigueur étendu

VIII.1. Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et sera déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

VIII.2. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

VIII.3. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

a) La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

b) Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

c) Durant les négociations l'accord restera applicable sans aucun changement.

d) A l'issue de ces dernières sera établi un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

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

e) Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

f) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant 1 année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

g) Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront dans un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif au fonctionnement de la CPNE

Signataires	
Organisations patronales	La fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Le syndicat national des établissements et résidences privées pour personnes âgées (SYNERPA),
Organisations de salariés	La fédération santé et sociaux CFTC ; La fédération des services de santé et des services sociaux CFDT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le 1er alinéa du chapitre V « Fonctionnement » de l'accord du 15 février 1996 est complété par la phrase suivante :

« Les organisations membres du secrétariat technique de la CPNEFP nomment un suppléant, membre de la CPNEFP et issu de la même organisation. »

Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera dès sa signature sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 132-2-2 du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Textes parus au JORF

Arrêté du 5 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2010-08-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant du 29 mars 2010, relatif à la valeur du point, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/21, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010

Paru au JORF du 2010-12-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 3 du 17 décembre 2009 (une annexe) (BO 2010/8) à l'accord du 5 juillet 2007, établissant un régime de mutuelle complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 18 du 16 octobre 2009 (BO 2010/6), relatif au contrat à durée déterminée, à la convention collective susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 16 décembre 2009 (BO 2010/6) à l'accord paritaire national du 27 juin 2002 relatif à l'épargne nationale et créant « Inter-Auto-Plan », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 14 du 25 novembre 2009 (BO 2010/12) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos (n° 2257) du 29 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 14 du 10 décembre 2009 (BO 2010/12), relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures (n° 733) du 27 juin 1973, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions de l'avenant n° 66 du 12 octobre 2009 (BO 2010/5), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, défini par l'accord du 23 octobre 1991 tel qu'étendu par arrêté du 3 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 10 septembre 2009 (BO 2009/43) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers (n° 1408) du 20 décembre 1985, tel qu'étendu par l'arrêté du 23 juillet 1990 et modifié par l'avenant du 24 avril 2009, les dispositions de :

- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif à la base de calcul des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif aux montants des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 36 du 21 avril 2010 (BO 2010/33), relatif à l'article 12.5.5 « Forfait horaire de prise en charge », à la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 4 du 24 novembre 2009 (BO 2010/13) à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044) du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 16 du 29 mars 2010 (BO 2010/32), modifiant les articles relatifs aux indemnités de licenciement, à la convention collective susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 décembre 2009 (BO 2010/15) à l'accord du 17 décembre 1987 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264) du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant du 21 janvier 2010 (BO 2010/15), relatif à l'interprétation de l'article 84.1 « Prévoyance-incapacité de travail », à la convention collective susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 17 décembre 1998, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique, les dispositions de l'avenant du 1er février 2010 (BO 2010/25), relatif au financement de la formation, à la convention collective susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif à la mise en concurrence pour la gestion du régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif au régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 2162) du 31 mars 2000, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 2 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 3 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

- l'avenant du 10 mai 2010 (BO 2010/32), modifiant l'avenant du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables (n° 454) du 15 mai 1968, modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 20 octobre 2009 (BO 2010/2), modifiant l'article 21 bis relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 40 du 25 novembre 2009 (BO 2010/2), relatif au maintien des garanties de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'accord du 20 novembre 2009 (BO 2010/12) relatif à la modernisation du marché du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000 ;

- l'avenant n° 5 du 22 janvier 2010 (BO 2010/20) à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de :

- l'accord du 5 octobre 2009 (BO 2009/51) relatif à la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant du 28 avril 2010 (BO 2010/34/), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 4 mai 2010 (BO 2010/33) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le secteur de la librairie.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie du 7 mai 2009, les dispositions de l'avenant du 12 juillet 2010 (BO 2010/34) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 décembre 1995 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises de plus de dix salariés du bâtiment et créant l'OPCA bâtiment, et de l'accord national professionnel du 6 novembre 1997 relatif au financement de la formation dans le bâtiment et les travaux publics, les dispositions de l'accord du 28 avril 2010 (BO 2010/35) relatif à la part mutualisée de la contribution au titre du plan de formation des entreprises adhérentes à l'OPCA Bâtiment, conclu dans le cadre des deux accords professionnels nationaux susvisés.

Article 22

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 23

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 11 avril 2011 portant extension de deux avenants à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2011-04-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 21 décembre 2010 relatif aux salaires à l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- l'avenant n° 2 du 21 décembre 2010 relatif aux salaires à l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/7, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2012-08-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, à l'exclusion des établissements d'hébergement pour personnes âgées, les dispositions de l'avenant n° 25 du 20 avril 2012, relatif aux salaires, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 août 2012 modifiant l'arrêté du 19 avril 2012 portant extension de deux avenants à la convention collective de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2012-08-31

Article 1

Dans les deux tirets de l'article 1er de l'arrêté du 19 avril 2012 susvisé, les mots : « du 21 décembre 2010 » sont remplacés par les mots : « du 20 décembre 2011 ».

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 novembre 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

Paru au JORF du 2012-11-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics, à l'exclusion :

- des termes « au plan national » figurant au troisième alinéa de l'article 9.3, comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) ;

- des termes « ventiler naturellement en utilisant ou en créant des ouvertures dans l'ouvrage permettant d'induire un courant d'air naturel traversant le poste de travail (ouverture de portes et fenêtres, détuilage...) » figurant au premier tiret du paragraphe Ventiler le poste de travail de la fiche 5 annexée ; et des termes « naturelle ou » figurant au sixième tiret du paragraphe Démarche de prévention et au troisième tiret du paragraphe Définir une zone de stockage de la fiche 5 annexée, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 4222-11 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/08, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2013-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, à l'exclusion des établissements d'hébergement pour personnes âgées, les dispositions de l'accord du 19 décembre 2011 relatif à la Commission nationale de validation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les alinéas 1 et 2 de l'article 4.2 sont étendus à l'exclusion des termes « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/06, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2013 portant extension d'un avenant à une annexe à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2013-07-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant du 4 mars 2013, relatif aux salaires, à l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/17, disponible sur le site

Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013

Paru au JORF du 2013-07-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et « gérants mandataires » (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 56 du 30 janvier 2012 (BO n° 2013-18) relatif à diverses modifications, audit accord collectif ;

- l'avenant n° 57 du 28 janvier 2013 (BO n° 2013-16) relatif à diverses modifications, audit accord collectif.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de :

- l'avenant n° 13 du 15 octobre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant le régime national de la garantie frais de santé, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 14 du 12 décembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 27 mars 2013 (BO n° 2013-19) ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de :

- l'accord-cadre du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics (trois annexes) ;

- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PEI à cinq ans pour l'application dudit accord-cadre ;

- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PERCO pour l'application dudit accord-cadre.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 29 mars 1956 (n° 172), les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2012 (BO n° 2013-04) à l'accord du 5 juillet 2010 relatif à l'organisation de la négociation collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 13 du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-06) relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991 (n° 1624), les dispositions de l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant l'article 8.2 relatif à l'exercice du mandat syndical, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 26 du 27 juin 2012 (BO n° 2013-12) relatif aux modalités de remboursement de frais des salariés participant aux réunions paritaires de la branche, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 13 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2012 (BO n° 2013-07) modifiant l'article 14 portant sur la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 35 du 8 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif aux taux de cotisations et aux dépenses d'optique du régime de prévoyance « frais de santé », à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 102 du 15 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 27 novembre 2012 (BO n° 2013-12) à l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'accord du 20 février 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 18 du 4 mars 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la modification du plafond de la majoration d'ancienneté, à l'annexe du 10 décembre 2002 à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant du 28 novembre 2011 (BO n° 2012-05) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-11) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de l'accord du 5 décembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de l'avenant n° 17 du 29 février 2012 (BO n° n° 2012-25) relatif au financement du dialogue social, à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à ladite convention collective ;

- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif aux taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO n° 2011-28) portant révision de la convention collective, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO n° 2012-50) relatif au droit syndical, à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif aux dispositions générales de l'article 5.2, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 7 février 2013 (BO n° 2013-14) à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974 (n° 759), tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2013-12) relatif à la reprise du personnel, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2012 (BO n° 2013-18) relatif à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971 (n° 637), devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 23 juin 2011 (BO n° 2011-37) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 16 octobre 2012 (BO n° 2013-09) relatif à la modification de l'article 49 bis « Indemnisation de la maladie ou de l'accident », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de :

- l'avenant n° 57 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 58 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la réécriture partielle de l'article 15 de l'annexe 3, à ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 66 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif aux absences liées au mandat syndical, à ladite convention collective.

Article 29

L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 octobre 2013 portant extension d'un avenant à une annexe à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2013-10-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant n° 17 du 4 mars 2013, relatif aux classifications, à l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 septembre 2013 modifiant l'arrêté du 12 février 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2013-12-21

Article 1

A l'article 1er de l'arrêté du 12 février 2013 susvisé, sont supprimés les mots : « à l'exclusion des établissements d'hébergement pour personnes âgées ».

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 janvier 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2014-03-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dispositions de l'accord du 20 février 2013 relatif à la commission paritaire nationale de validation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 4.2 est étendu à l'exclusion des termes « au plan national » comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'avenants à une annexe à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2014-05-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 17 décembre 2013, relatif aux salaires, à l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- l'avenant n° 2 du 17 décembre 2013, relatif aux salaires, à l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 avril 2014

Paru au JORF du 2014-06-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi du 7 avril 2011, les dispositions de l'avenant n° 3, conclu le 20 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), audit accord.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 12-2013 relatif à la prévention de la pénibilité, conclu le 25 juin 2013 (BOCC n° 2014/10), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (n° 1880), les dispositions de l'avenant relatif aux frais de transports, conclu le 30 octobre 2013 (BOCC n° 2013/52), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance, conclu le 20 décembre 2013 (BOCC n° 2014/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'accord relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 12 décembre 2013 (BOCC n° 2014/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assurances, conclu le 25 novembre 2013 (BOCC n° 2014/8).

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 15 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 27 septembre 2013 (BOCC n° 2013/46), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 2 décembre 2010 relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu le 19 décembre 2013 (BOCC n° 2014/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 15 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC n° 2013/48), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 15, conclu le 11 septembre 2013 (BOCC n° 2013/45), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de :

- l'avenant n° 107 portant rénovation des certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 108 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle d'employé de vente du commerce alimentaire de détail, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 109 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil en crèmerie fromagerie, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective.

- l'avenant n° 110 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil primeur, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 111 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil caviste, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 112 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil en produits biologiques, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 113 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil en épicerie, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 114 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle de manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'accord visant à la labellisation des formations d'adaptation et/ou d'actualisation pour les salariés, conclu le 4 avril 2013 (BOCC n° 2014/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 19 à l'annexe du 10 décembre 2002, conclu le 17 décembre 2013 (BOCC n° 2014/8), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant à l'avenant n° 3 du 22 mai 2007 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion au FORCO des entreprises adhérentes à la FICIME et de la FIPA, conclu le 18 décembre 2013 (BOCC n° 2014/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (n° 3109), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif au régime de prévoyance, conclu le 6 février 2013 (BOCC n° 2013/46), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010 (n° 2972), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 30 juin 2011 relatif à la formation professionnelle du personnel sédentaire, conclu le 18 décembre 2013 (BOCC n° 2014/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance, conclu le 12 septembre 2013 (BOCC n° 2013/45), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de l'accord relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 décembre 2013 (BOCC n° 2014/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 20

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014

Paru au JORF du 2014-10-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'accord de branche relatif au contrat de génération, conclu le 16 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord de branche valant règlement intérieur de la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, conclu le 25 janvier 2011 (BOCC 2011/41).

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics du 15 septembre 2010 (n° 2976), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conclu le 14 janvier 2014 (BOCC 2014/18), dans le cadre dudit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision des dispositions sur le travail à temps partiel de l'article 3 « temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans les industries du bois et de l'importation des bois, conclu le 24 octobre 2013 (BOCC 2014/9).

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 15 décembre 2011 (n° 3099), les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/49), audit accord.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 14 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 4 janvier 2013 (BOCC 2013/6), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en oeuvre des Certificats de Qualification Professionnelle, conclu le 9 avril 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/19), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 (n° 2121), les dispositions de :

- l'avenant interprétatif relatif à la notion de « cadres » affiliés à la caisse de retraite complémentaire du 14 mars 1947, conclu le 27 novembre 2013 (BOCC 2014/11), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant modification de dispositions en matière de prévoyance, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 81 relatif au régime de prévoyance, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de :

- l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 3 juin 2014 (BOCC 2014/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 modifiant l'article 6 de la convention collective, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/17), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 12 décembre 2013 dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/9).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'avenant 'mensuels', conclu le 20 décembre 2013 (BOCC 2014/6), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations, conclu le 5 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans l'industrie des panneaux à base de bois du 30 juin 2010 (n° 2966), les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu le 12 novembre 2013 (BOCC 2014/12), dans le cadre dudit accord.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de :

- l'accord sur le temps partiel, conclu le 17 juillet 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (n° 3090), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC 2014/9), à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 86 portant sur l'annexe 1 de la convention collective relative aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/23), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant de mise en conformité de l'accord de branche relatif à la prévoyance, conclu le 10 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 10 décembre 1985 (n° 1404), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au temps partiel, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/25), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minimaux professionnels, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de :

- l'accord relatif à la durée de travail à temps partiel, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site

www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.
Fait le 6 octobre 2014.

Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 juin 2015

Paru au JORF du 2015-07-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'accord relatif au pacte social pour la compétitivité, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/8), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 modifiant l'avenant n° 2 du 6 mars 2003 à l'accord du 21 février 2000 sur les classifications et à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations annuelles garanties, conclu le 23 avril 2015 (BOCC 2015/22), à ladite convention collective ;
- l'accord sur la prime de collection, conclu le 23 avril 2015 (BOCC 2015/22), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord relatif aux formations classifiantes dans le domaine d'activité des métiers de l'immobilier, conclu le 25 septembre 2014 (BOCC 2014/45), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 4 à l'accord relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 29 sur le temps partiel, conclu le 17 novembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 20 à l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002, conclu le 16 décembre 2014 (BOCC 2015/10), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant de modification de l'article 16 relatif au départ à la retraite à l'initiative du salarié, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/9), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de l'avenant relatif à l'ancienneté et aux périodes d'essai, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, cadres du 23 juin 1971 (n° 731), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 13 janvier 2015 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et personnels de maîtrise du 3 juillet 1985 (n° 1383), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 13 janvier 2015 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 97 relatif à la désignation d'un OPCA dans la branche, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 98 relatif aux contributions formation dans la branche, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 99 relatif à la formation professionnelle, conclu le 24 mars 2015 (BOCC 2015/22), à ladite convention collective.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du

présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 13

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 mai 2016

Paru au JORF du 2016-06-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 3 relatif aux classifications professionnelles, conclu le 2 décembre 2015 (BOCC 2016/8), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition phonographique du 30 juin 2008 (n° 2770), les dispositions de l'avenant relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles, conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/9), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de l'accord n° 16 relatif à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/3), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord relatif à la formation professionnelle, conclu le 29 octobre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'accord relatif à la mise en œuvre de la commission nationale de validation, conclu le 8 décembre 2015 (BOCC 2016/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement de l'alternance, conclu le 20 novembre 2015 (BOCC 2016/4), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux rôles des institutuions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, conclu le 4 novembre 2015 (BOCC 2016/3), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs du 10 mai 1999 (n° 2075), les dispositions de l'accord relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP, conclu le 18 août 2015 (BOCC 2016/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (n° 3168), les dispositions de l'accord relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle, conclu le 10 décembre 2015 (BOCC 2016/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (n° 3097), les dispositions de l'avenant n° 2 portant révision du protocole d'accord collectif du 17 décembre 2007, conclu le 3 novembre 2015 (BOCC 2016/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 107 (CQP accompagnateur en téléski nautique) portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 4 décembre 2015 (BOCC 2016/10), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord constitutif de l'observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire du 17 mai 2013, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 27 novembre 2015 (BOCC 2016/6), audit accord.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 13

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567).

Article 2

Convention collective nationale de l'édition phonographique du 30 juin 2008 (n° 2770).

Article 3

Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 4

Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543).

Article 5

Convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264).

Article 6

Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128).

Article 7

Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs du 10 mai 1999 (n° 2075).

Article 8

Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (n° 3168).

Article 9

Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (n° 3097).

Article 10

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 11

Accord du 17 mai 2013 constitutif de l'observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire du 17 mai 2013.

Fait le 24 mai 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'un accord professionnel conclu dans le secteur de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2016-06-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 8 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle continue, conclu dans le secteur de l'hospitalisation privée.
Le 1er alinéa du paragraphe consacré aux actions de développement des compétences de l'article 3.13 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6324-9 du code du travail.
Le 4e alinéa du paragraphe consacré aux modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation de l'article 3.13 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6323-20 III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail.
Le 3e alinéa de l'article 5-2 est étendu sous réserve des dispositions du 2ème alinéa de l'article L. 6323-11 du code du travail et de l'article R. 6323-2 du même code.
Le 4e alinéa de l'article 5-2 sous réserve des dispositions des articles L. 6323-20 III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail.
L'avant dernier alinéa de l'article 5-6 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6323-20 III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 mai 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr.

Arrêté du 7 juillet 2016 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2016-07-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 2 mars 2016 relatif à la grille de classification, à l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective suvisée ;
- l'avenant n° 2 du 2 mars 2016 relatif aux salaires, à l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective suvisée.

Les avenants susvisés sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2017-01-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant n° 21 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 52 bis relatif au repos hebdomadaire de ladite annexe à la convention collective suvisée.
Les alinéas 1 et 3 de l'article 2 de l'avenant susvisé sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3132-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 mars 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2017-03-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant n° 26 du 21 octobre 2016 relatif aux coefficients d'entrée dans la grille de classification, à la convention collective suvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/01, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mars 2017 modifiant l'article 1er de l'arrêté du 3 mars 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2017-04-01

Article 1

A l'article 1er de l'arrêté du 3 mars 2017 susvisé, les mots : « dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 » sont remplacés par les mots : « dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 à l'exclusion des établissements d'hébergement pour personnes âgées visés à l'annexe du 10 décembre 2002 ».

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/01, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2017-07-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant salarial du 25 janvier 2017, à l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective suvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2017-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 à l'exclusion des établissements d'hébergement pour personnes âgées visés à l'annexe du 10 décembre 2002, les dispositions de l'avenant n° 27 du 12 juillet 2017 relatif à la valeur du point et à la rémunération annuelle garantie (1 annexe) à la convention collective susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2019-06-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 à l'exclusion des établissements d'hébergement pour personnes âgées visés à l'annexe du 10 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 26 mars 2018 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

Paru au JORF du 2019-07-06

Article 1

I. - Le 3e visa est modifié comme suit :
« Vu l'avenant salarial du 26 mars 2018 à l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective susvisée ».
II. - Au premier article de l'arrêté, les termes « Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 à l'exclusion des établissements d'hébergement pour personnes âgées visés à l'annexe du 10 décembre 2002 » sont remplacés par les termes « Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 ».

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Décision unilatérale de la FEHAP

Date du texte : 2016-02-26

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Avenant à l'annexe du 10/12/2002 salaires (4 février 2019)

Date du texte : 2019-02-04

Publié au BOCC N° : 20190020

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA) (SYNERPA)
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux - CFDT (FSS CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFNOR	Association française de normalisation
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AMP	Aide-médico-psychologique
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AR	Accusé réception
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ASSEDIC	Assurance chômage
BAC	Baccalauréat
BAFA	Brevet d'aptitude aux fonctions d'animation
BEATEP	Brevet d'Etat d'Animateur technicien d'Education Populaire
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricole
BEPC	Brevet d'étude premier cycle
BO	Bulletin officiel
BTH	Bac technologique hôtellerie
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAFAS	Certificat d'aptitude a la fonction d'aide soignante
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CAT	Centre d'aide par le travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDI	Contrat à durée déterminée d'insertion
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEP	Contrat d'étude prospective
CESF	Conseillers en Economie Sociale et Familiale
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CGC	Confédération générale des cadres
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CMP	Commission mixte paritaire
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNFP	Commission paritaire nationale pour la formation professionnelle
CPNS	Commission nationale paritaire
CPNV	Commission paritaire nationale de validation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CRTT	Complément réduction du temps de travail
CSE	Comité social et économique
CSG	Contribution sociale généralisée
CUI	Contrat unique d'insertion
DAPAS	Diplôme d'Aptitude Professionnel à l'Animation Sociale
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEFA	Diplôme d'Etat relatif aux Fonctions de l'Animation
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIM	Département d'Information Médicale
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DPAS	Diplôme professionnel d'aide-soignant
DPC	Développement professionnel continu
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EHPA	Etablissement d'hébergement pour personnes âgées
EHPAD	Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EHQ	Employés hautement qualifiés
ESH	Entreprises sociales pour l'habitat
ETP	Employé en équivalent temps plein

Sigle	Définition
FEHAP	Fédération des Etablissements Hospitaliers
FFASS	Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale
FHP	Fédération de l'hospitalisation privée
FIEHP	Fédération intersyndicale des établissements hospitaliers privées
FNE	Fonds national de l'emploi
FNEMEA	Fédération nationale des établissements médicaux pour enfants et adolescents
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPAST	Personnel des services administratifs et techniques
FPHVS	Personnel hébergement et vie sociale
FPS	Personnel soignant
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IAD	Invalidité absolue et définitive
IADE	Infirmier Anesthésiste Diplômé d'Etat
IBODE	Infirmier de bloc operatoire
IDCC	Identifiant de convention collective
IDE	Infirmier Diplômé d'Etat
IDEC	Indemnité différentielle d'emploi conventionnelle
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPP	Incapacité permanente professionnelle
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISAR	Infirmier(ère) spécialisé(e) en anesthésie réanimation
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MF	Millions de francs
NAF	Nomenclature d'activités francaises
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PACS	Pacte civil de solidarité
PASA	Pôles d'activité et de soins adaptés
PEE	Plan épargne entreprise
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PRAP	Prévention des risques liés à l'activité physique
PSPH	Participant au Service Public Hospitalier
PTT	Poste télécommunications
PV	Procès verbal
RAG	Revenu annuel garanti
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
RH	Ressources humaines
RL	
RMI	Revenu miminum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SMC	Salaire minimum conventionnel
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNESERP	Syndicat national des établissements de suite et de réadaptation privés
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNERPA	Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TOM	Territoires d'outre-mer
UHP	Union hospitalière privée
UHR	Unité d'hébergement renforcé
UNPMF	Union nationale de la prévoyance de la mutualité française
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Garantie incapacité permanente professionnelle (IPP) (Annexe II - Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caractère sanitaire)	Article 2	34
	Garantie incapacité permanente professionnelle (IPP) (Annexe II - Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caractère sanitaire)	Article 2	34
	Incapacité temporaire totale de travail - Maladie de longue durée (Avenant du 10 décembre 2002 « Annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées »)	Article 84.1 bis	61
Arrêt de travail, Maladie	Garantie de ressources en cas d'incapacité temporaire de travail : et invalidité permanente-décès (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 84	21
	Généralités (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 83	20
	Incapacité temporaire totale de travail - Maladie de longue durée (Avenant du 10 décembre 2002 « Annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées »)	Article 84.1 bis	61
	Travail à temps partiel (Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial)	Article 5	96
Astreintes	Champ d'application (Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial)		89
	Champ d'application (Annexe du 27 janvier 2000 relative à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)		101
	Indemnités pour sujétions spéciales (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 82	20
	Indemnités pour sujétions spéciales (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 100	28
	Primes et indemnités de sujétion conventionnelles (Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial)	Article 2	100
	Repos quotidien (Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial)	Article 9	92
Champ d'application	Champ d'application (Accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en œuvre de la commission paritaire nationale de validation)		164
	Champ d'application (Avenant n° 25 du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012)	Article 1er	190
	Nouveaux codes NAF (Avenant n° 20 du 18 décembre 2008 portant recodification de la convention collective)	Article 1	112
	Objet - Champ d'application (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 2	1
	Préambule (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)		1
	Préambule (Accord du 20 février 2013 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP)		132
	Préambule (Accord du 27 mai 2015 sur la mise en œuvre de la commission nationale de validation dans l'hospitalisation privée)		147
	Titre Ier Champ d'application (Accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial)		152
Chômage partiel	Modulation du temps de travail (Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial)	Article 3	94
Congés annuels	Avenant n° 18-2007 du 10 mai 2007 relatif fractionnement des congés annuels (Avenant n° 18-2007 du 10 mai 2007 relatif fractionnement des congés annuels)	Article 1	110
	Durée des congés payés (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 54	15
	Modalités de prise des congés (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 58	15
Congés exceptionnels	Congé pour enfants malades. (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 61	17
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 60	17
Démission	Démission et licenciement (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 45	12
Harcèlement	CHSCT (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 32	9
	Lutte contre le harcèlement, les violences, les discriminations et les agissements sexistes (Accord du 12 juin 2018 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle)	Article 10	175
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 47	12
Maternité, Adoption	Congé d'adoption (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 64	17
	Congé de maternité (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 62	17
	Congé de paternité (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 63	17
	Congé parental (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 65	18
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 60	17
	Grilles spécifiques pour les médecins, pharmaciens et sages-femmes responsables d'un service de maternité (Grilles spécifiques pour les médecins, pharmaciens et sages-femmes responsables d'un service de maternité)		39
	Travail de nuit	Article 53	13
Paternité	Congé de paternité (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 63	17
Période d'essai	Contrat de travail (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 42	11
	Période d'essai (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 43	11
	Période d'essai (Avenant n° 22 du 24 avril 2009 portant modification d'articles)	Article 1	117
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Démission et licenciement (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 45	12
	Heures d'absences pour recherche d'emploi (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 46	12

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	Avenant n° 16 du 30 mars 2011 relatif à la valorisation des assistants de soins en gérontologie (Avenant n° 16 du 30 mars 2011 relatif à la valorisation des assistants de soins en gérontologie)	Article 1er	125
	Avenant n° 16 du 30 mars 2011 relatif à la valorisation des assistants de soins en gérontologie (Avenant n° 16 du 30 mars 2011 relatif à la valorisation des assistants de soins en gérontologie)	Article 2	125
	Avenant n° 18 du 4 mars 2013 relatif à la prime d'ancienneté (Avenant n° 18 du 4 mars 2013 relatif à la prime d'ancienneté)	Article 1er	141
	Compte épargne-temps (Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial)	Article 8	99
	Gratification exceptionnelle (Avenant n° 9 du 7 février 2007 relatif à la gratification exceptionnelle)	Article 1	109
	Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FNEMEA (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FNEMEA)		46
	Indemnités et primes conventionnelles (Annexe I - Protocole de transposition)	Article 5	34
	Primes et indemnités de sujétion conventionnelles (Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial)	Article 2	100
	Stages en entreprise relevant de la formation initiale (Accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial)	Article 4.1	155
	Titre VII. Rémunérations (Avenant du 10 décembre 2002 « Annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées »)	Article 73.1 bis	60
	Tutorat (Accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial)	Article 3.5	153
Salaires	Accord du 4 mars 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er juin 2013 (Accord du 4 mars 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er juin 2013)	Article 1er	192
	Agents de maîtrise (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FIEHP)		42
	Annexe (Avenant n° 27 du 12 juillet 2017 relatif à la valeur du point et à la rémunération annuelle garantie au 1er septembre 2017)		195
	Avenant du 13 mars 2009 relatif à la valeur du point au 1er avril 2009 (Avenant du 13 mars 2009 relatif à la valeur du point au 1er avril 2009)	Article 1	188
	Avenant du 21 décembre 2006 relatif aux salaires (Avenant du 21 décembre 2006 relatif aux salaires)		185
	Avenant du 25 janvier 2017 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires (Avenant du 25 janvier 2017 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires)	Article 1er	194
	Avenant du 25 janvier 2017 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires (Avenant du 25 janvier 2017 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires)	Article 3	194
	Avenant du 26 mars 2018 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires (Avenant du 26 mars 2018 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires)	Article 1er	195
	Avenant du 26 mars 2018 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires (Avenant du 26 mars 2018 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires)	Article 3	196
	Avenant n° 1 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires (1) (Avenant n° 1 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires (1))	Article 1	185
	Avenant n° 1 du 17 décembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014 (Avenant n° 1 du 17 décembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014)	Article 1er	192
	Avenant n° 1 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 (Avenant n° 1 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012)	Article 2	189
	Avenant n° 16 du 30 mars 2011 relatif à la valorisation des assistants de soins en gérontologie (Avenant n° 16 du 30 mars 2011 relatif à la valorisation des assistants de soins en gérontologie)	Article 1er	125
	Avenant n° 2 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2012 (Avenant n° 2 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2012)	Article 1er	189
	Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 relatif à la valeur du point (Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 relatif à la valeur du point)	Article 1er	189
	Avenant n° 2 du 6 février 2008 relatif aux salaires (Avenant n° 2 du 6 février 2008 relatif aux salaires)	Article 1	186
	Avenant n° 7 du 21 décembre 2005 relatif aux salaires (Avenant n° 7 du 21 décembre 2005 relatif aux salaires)		185
	Avenant n°2 du 17 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er avril 2014 (Avenant n°2 du 17 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er avril 2014)	Article 1er	193
	Avenant « Salaires » du 29 mars 2010 (Avenant « Salaires » du 29 mars 2010)	Article 1er	188
	Cadres (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FIEHP)		43

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Employés - ouvriers (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FIEHP)		42
	Filière soignante - Déroulement de carrière (Grilles de salaires - Filière soignante)		35
	Filières administrative et générale - Déroulement de carrière. (Grilles de salaires - Filières administrative et générale)		37
	Grille des salaires (Avenant n° 21 du 10 décembre 2008 relatif aux bas salaires)	Article 2	186
	Grille salariale spécifique (Avenant n° 25 du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012)	Article 4	190
	Grilles de salaires des cadres (position III) - Déroulement de carrière (Grilles de salaires des cadres (position III))		39
	Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002)		44
	Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FNEMEA (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FNEMEA)		46
	Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition RF (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition RF)		49
	GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition CRRR (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition CRRR)		48
	Grilles spécifiques pour les médecins, pharmaciens et sages-femmes responsables d'un service de maternité (Grilles spécifiques pour les médecins, pharmaciens et sages-femmes responsables d'un service de maternité)		39
	I. - Filière Services généraux, techniques et hygiène (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition CRRR)		46
	I. - Services domestiques et services généraux (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition SNESERP)		51
	II. - Filière Administratifs (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition CRRR)		47
	II. - Services de bureau (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition SNESERP)		52
	III. - Personnel sanitaire (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition SNESERP)		52
	IV. - Agents de maîtrise (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition SNESERP)		53
	Rémunération annuelle garantie (Avenant n° 25 du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012)	Article 3	190
	Salaire annuel forfaitaire conventionnel (Avenant n° 26 du 21 octobre 2016 relatif à la rémunération et à la classification)	Article 2.2	193
	Salaire mensuel forfaitaire conventionnel (Avenant n° 26 du 21 octobre 2016 relatif à la rémunération et à la classification)	Article 2.1	193
Salaires	V. - Cadres (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition SNESERP)		54
	Valeur du point (Avenant n° 25 du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012)	Article 2	190
Visite médicale	Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (Accord du 16 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors)	Article 4	121
	Examen médical d'embauche (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002)	Article 41	11

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1994-12-22	Accord du 22 décembre 1994 portant création d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial	81
	Accord du 22 décembre 1994 relatif au statut OPCA FORMAHP	84
1996-02-15	Accord du 15 février 1996 portant création d'une commission nationale paritaire de l'emploi	196
2000-01-27	Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial	89
	Annexe du 27 janvier 2000 relative à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	101
2001-02-26	Accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée, le secteur social et médico-social à caractère commercial	30
2002-04-18	Annexe I - Protocole de transposition	32
	Annexe II - Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caractère sanitaire	34
	Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002	1
	Grilles de salaires - Filières administrative et générale	37
	Grilles de salaires - Filière soignante	34
	Grilles de salaires des cadres (position III)	38
	Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002	44
	Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition CRRR	46
	Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FIEHP	42
	Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FNEMEA	46
	Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition RF	49
	Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition SNESERP	51
	Grilles spécifiques pour les médecins, pharmaciens et sages-femmes responsables d'un service de maternité	39
2002-10-29	Avis n° 1 du 29 octobre 2002 relatif à de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation	56
2002-11-28	Avis n° 02-2002 du 28 novembre 2002 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation	57
2002-12-10	Avenant du 10 décembre 2002 « Annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées »	58
	Avenant du 10 décembre 2002 concernant le protocole de transposition spécifique aux établissements privés accueillant des personnes âgées	72
	Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition CRRR	76
	Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition FIEHP	73
	Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition UHP	79
2003-01-29	Avenant n° 6 du 29 janvier 2003 relatif aux avantages en nature	80
2003-10-30	Avis n° 03-2003 du 30 octobre 2003 relatif au traitement de l'ancienneté	103
2003-12-02	Avenant n° 12-2003 du 2 décembre 2003 portant modifications diverses	103
	Avenant n° 13-2003 du 2 décembre 2003 relatif à la suspension d'un contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical	104
2003-12-09	Avenant n° 1 du 9 décembre 2003 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative aux indemnités pour sujétions spéciales	104
2004-02-26	Avis n° 5 du 26 février 2004 relatif aux jours fériés	104
2004-03-16	Avenant n° 3 du 16 mars 2004 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative à la classification	105
	Avenant n° 4 du 16 mars 2004 à l'annexe relative à la classification	105
2004-03-17	Avenant n° 14-2004 du 17 mars 2004 relatif au départ à la retraite	105
2004-04-06	Adhésion par lettre du 6 avril 2004 de la fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale à l'annexe relative aux établissements accueillant des personnes âgées	105
2004-10-18	Avenant du 18 octobre 2004 créé par avis n° 7 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation relatif au temps d'astreinte	106
	Avis de la CNIC n° 6 du 18 octobre 2004 portant sur la valeur des avis n° 2 et 3	106
2005-05-17	Avenant n° 6 du 17 mai 2005 à l'annexe portant modification du 10 décembre 2002	106
2005-12-21	Avenant n° 7 du 21 décembre 2005 relatif aux salaires	184
	Avenant n° 8 du 21 décembre 2005 relatif au salaire de référence	107
2006-12-20	Adhésion par lettre du 20 décembre 2006 de la fédération des personnels des services publics et des services de santé FO à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée	108
2006-12-21	Avenant du 21 décembre 2006 relatif aux salaires	185
2007-01-25	Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif à l'accord du 26 février 2001 sur le financement du paritarisme	108
	Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif au fonctionnement de la CPNE	198
2007-02-07	Avenant n° 9 du 7 février 2007 relatif à la gratification exceptionnelle	109
2007-04-25	Avis d'interprétation n° 1 du 25 avril 2007 relatif à l'article 59-3 bis de l'annexe du 10 décembre 2002	109
2007-05-10	Avenant n° 18-2007 du 10 mai 2007 relatif fractionnement des congés annuels	110
2007-06-18	Avenant n° 10 du 18 juin 2007 à l'annexe du 10 décembre 2002	109
	Avenant n° 11 du 18 juin 2007 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif à la classification	110
2008-01-16	Avenant n° 1 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires (1)	185
2008-02-05	Avenant n° 19-2008 du 5 février 2008 relatif au 1er Mai et à l'Ascension	111
2008-02-06	Avenant n° 2 du 6 février 2008 relatif aux salaires	185
2008-04-11	Avenant n° 13 du 11 avril 2008 relatif à la journée de repos supplémentaire prévue lorsque le 1er Mai coïncide avec un jour non travaillé (établissements privés accueillant des personnes âgées)	110
2008-12-10	Avenant n° 21 du 10 décembre 2008 relatif aux bas salaires	186
2008-12-18	Avenant n° 20 du 18 décembre 2008 portant recodification de la convention collective	112
2009-03-13	Avenant du 13 mars 2009 relatif à la valeur du point au 1er avril 2009	188
2009-04-24	Avenant du 24 avril 2009 portant modification d'articles	116
	Avenant n° 22 du 24 avril 2009 portant modification d'articles	117
2009-04-29	Avis d'interprétation du 29 avril 2009 de l'avenant n 19 du 5 février 2008	115
2009-05-20	Avenant n° 15 du 20 mai 2009 relatif aux classifications des médecins et pharmaciens	118
2009-09-09	Avenant n° 23 du 9 septembre 2009 relatif au report des congés payés	118
2009-10-16	Accord du 16 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors	118
2010-01-21	Avenant du 21 janvier 2010 portant interprétation de l'article 84.1 de la convention	124

Date	Texte	Page
2010-03-29	Avenant « Salaires » du 29 mars 2010	188
2010-08-13	Arrêté du 5 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-1
2010-12-08	Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010	JO-1
2010-12-21	Avenant n° 1 du 21 décembre 2010 relatif aux classifications	124
	Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 relatif à la valeur du point	189
2011-03-30	Avenant n° 16 du 30 mars 2011 relatif à la valorisation des assistants de soins en gérontologie	124
2011-04-19	Arrêté du 11 avril 2011 portant extension de deux avenants à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-3
2011-12-19	Accord du 19 décembre 2011 relatif à la commission de validation des accords	125
2011-12-20	Avenant n° 1 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012	189
	Avenant n° 2 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2012	189
2012-04-20	Avenant n° 25 du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012	189
2012-08-17	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-3
2012-08-31	Arrêté du 24 août 2012 modifiant l'arrêté du 19 avril 2012 portant extension de deux avenants à la convention collective de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-3
2012-11-23	Arrêté du 12 novembre 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics	JO-4
2013-02-20	Accord du 20 février 2013 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise	128
	Accord du 20 février 2013 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP	132
2013-02-21	Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-4
2013-03-04	Accord du 4 mars 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er juin 2013	192
	Avenant du 4 mars 2013 relatif au fonctionnement de la commission paritaire	132
	Avenant n° 17 du 4 mars 2013 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux classifications	133
	Avenant n° 18 du 4 mars 2013 relatif à la prime d'ancienneté	141
2013-07-20	Arrêté du 9 juillet 2013 portant extension d'un avenant à une annexe à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-4
2013-07-27	Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013	JO-5
2013-10-29	Arrêté du 17 octobre 2013 portant extension d'un avenant à une annexe à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-7
2013-12-17	Avenant n° 1 du 17 décembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014	192
	Avenant n°2 du 17 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er avril 2014	192
	Avenant n°19 du 17 décembre 2013 relatif à la classification	142
2013-12-21	Arrêté du 4 septembre 2013 modifiant l'arrêté du 12 février 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-7
2014-03-02	Arrêté du 20 janvier 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-8
2014-05-13	Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'avenants à une annexe à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-8
2014-05-27	Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'avenants à une annexe à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-8
2014-06-03	Accord du 3 juin 2014 relatif au travail à temps partiel	143
2014-06-11	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 avril 2014	JO-8
2014-06-12	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 avril 2014	JO-8
2014-10-24	Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014	JO-10
2014-12-16	Avenant n° 20 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 53.7 de la convention relatif aux conditions de travail (Travail de nuit)	145
	Avenant n° 21 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 52 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 relatif au repos hebdomadaire	146
2015-05-27	Accord du 27 mai 2015 sur la mise en oeuvre de la commission nationale de validation dans l'hospitalisation privée	146
2015-07-29	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 juin 2015	JO-13
2015-08-24	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 juin 2015	JO-13
2015-08-25	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 juin 2015	JO-13
2015-12-08	Accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en oeuvre de la commission paritaire nationale de validation	164
	Accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial	150
	Avenant n° 4 du 8 décembre 2015 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme	149
2016-02-26	Décision unilatérale de la FEHAP	NV-1
2016-03-02	Avenant n° 1 du 2 mars 2016 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux classifications	168
	Avenant n° 2 du 2 mars 2016 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif à la valeur du point au 1er juin 2016	193
2016-06-02	Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 mai 2016	JO-14
2016-06-11	Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'un accord professionnel conclu dans le secteur de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-15
2016-07-17	Arrêté du 7 juillet 2016 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-16
2016-09-21	Adhésion par lettre du 21 septembre 2016 de l'ONSSF à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002	168
2016-10-21	Avenant n° 26 du 21 octobre 2016 relatif à la rémunération et à la classification	193
2017-01-03	Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-16
2017-01-25	Avenant du 25 janvier 2017 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires	194
2017-03-11	Arrêté du 3 mars 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-16

Date	Texte	Page
2017-04-01	Arrêté du 21 mars 2017 modifiant l'article 1er de l'arrêté du 3 mars 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-17
2017-07-12	Avenant n° 27 du 12 juillet 2017 relatif à la valeur du point et à la rémunération annuelle garantie au 1er septembre 2017	194
2017-07-29	Arrêté du 18 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-17
2017-12-30	Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-17
2018-03-26	Avenant du 26 mars 2018 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires	195
2018-06-12	Accord du 12 juin 2018 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle	168
	Avenant du 12 juin 2018 à l'accord de branche du 8 décembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	179
2018-10-17	Accord du 17 octobre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	179
	Avenant n° 5 du 17 octobre 2018 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme	182
2019-02-04	Avenant à l'annexe du 10/12/2002 salaires (4 février 2019)	NV-1
2019-03-14	Accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application	183
2019-06-12	Arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-18
2019-07-06	Arrêté du 2 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)	JO-18

Index alphabétique

-

- Dispositions specifiques aux cadres 67
- Prevoyance 61

1

1. Champ d'application 58
1er Mai chome 111
1er Mai coincidant avec un jour non travaille 111
1er Mai coincidant avec un jour travaille 111
1er Mai et Ascension 111
1er Mai et autres jours feries 60

2

2. Dispositions 69

A

Abondement correctif du CPF 157
Absence de mandatement syndical 164
Absences pour raisons syndicales 6
Accord du 12 juin 2018 relatif a la qualite de vie au travail et a l'egalite professionnelle 168
Accord du 14 mars 2019 relatif a la fusion des champs d'application 183
Accord du 15 fevrier 1996 portant creation d'une commission nationale paritaire de l'emploi 196
Accord du 16 octobre 2009 relatif a l'emploi des seniors 118
Accord du 17 octobre 2018 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 179
Accord du 19 decembre 2011 relatif a la commission de validation des accords 125
Accord du 20 fevrier 2013 relatif a la commission de validation des accords d'entreprise 128
Accord du 20 fevrier 2013 relatif a la repartition de la contribution au FPSPP 132
Accord du 22 decembre 1994 portant creation d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des etablissements prives sanitaires et sociaux a statut commercial 81
Accord du 22 decembre 1994 relatif au statut OPCA FORMAHP 84
Accord du 26 fevrier 2001 relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privee, le secteur social et medico-social a caractere commercial 30
Accord du 27 janvier 2000 relatif a la reduction et a l'amenagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privee et du secteur social et medico-social a caractere commercial 89
Accord du 27 mai 2015 sur la mise en oeuvre de la commission nationale de validation dans l'hospitalisation privee 146
Accord du 3 juin 2014 relatif au travail a temps partiel 143
Accord du 4 mars 2013 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er juin 2013 192
Accord du 8 decembre 2015 relatif a la mise en oeuvre de la commission paritaire nationale de validation 164
Accord du 8 decembre 2015 relatif a la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et medico-sociale a statut commercial 150
Accueil des jeunes 155
Activites syndicales 5
Adhesion - Publicite (Duree - Depot - Revision - Denonciation - Adhesion - Publicite) 1, 2
Adhesion de l'ONSSF 168
Adhesion par lettre du 20 decembre 2006 de la federation des personnels des services publics et des services de sante FO a la convention collective nationale de l'hospitalisation privee 108
Adhesion par lettre du 21 septembre 2016 de l'ONSSF a la convention collective nationale de l'hospitalisation privee du 18 avril 2002 168
Adhesion par lettre du 6 avril 2004 de la federation francaise de la sante, de la medecine et de l'action sociale a l'annexe relative aux etablissements accueillant des personnes agees 105
Affectation des cotisations 31, 108, 150, 183
Affichage des communications syndicales 5
Agents de maitrise 42, 53
Amelioration des conditions de travail et prevention des situations de penibilite 121
Ameliorer l'acces a l'emploi des seniors 122
Amenagement des fins de carriere et transition entre activite et retraite 121
Anciennete 11
Annexe 128, 131, 139, 142, 149, 162, 167, 178, 181, 195
Annexe concernant les etablissements prives accueillant des personnes agees 58
Annexe du 27 janvier 2000 relative a la reduction et a l'amenagement du temps de travail 101
Annexe Grilles de classification des etablissements accueillant des personnes agees (NAF 853D) 69
ANNEXE I - Protocole de transposition 33, 34
Annexe I - Protocole de transposition 32
Annexe I
- Protocole de transposition. 32
Annexe I « Protocole de transposition » 115
Annexe II - Garanties specifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants a caractere sanitaire 34
Annexe II - Garanties specifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants a caratere sanitaire 34
Annexe II - Garanties specifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants a caratere sanitaire, 34
Annexe II - Garanties specifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants a caratere sanitaire. 34
Annexes 162
Anticipation aidee de la reduction du temps de travail dans les entreprises de 20 salaries au plus 89
Anticipation des evolutions de carriere professionnelle 120
Article 11 bis Repos hebdomadaire 102
Article 12 bis Jours feries 102
Article 5. - Commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation 58
Article 8 bis Astreintes 102
Articulation du CPF avec d'autres dispositifs 157
Assurer une veille prospective sur l'evolution des emplois et des qualifications 160
Astreintes 92
Attributions 8
Attributions des delegues syndicaux 6

Autres conges 18
Autres dispositions 145
Avantages en nature 80, 81
Avantages en nature logement 81
Avantages en nature repas 80
Avantages en nature. 80, 81
Avenant a l'annexe du 10/12/2002 salaires (4 fevrier 2019) NV-1
Avenant a l'annexe portant modification de la convention 106, 107
Avenant cree par avis n° 7 de la commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation relatif au temps d'astreinte 106
Avenant du 10 decembre 2002 concernant le protocole de transposition specifique aux etablissements prives accueillant des personnes agees 72
Avenant du 10 decembre 2002 relatif a la transposition CRRR 76
Avenant du 10 decembre 2002 relatif a la transposition FIEHP 73
Avenant du 10 decembre 2002 relatif a la transposition UHP 79
Avenant du 10 decembre 2002 « Annexe concernant les etablissements prives accueillant des personnes agees » 58
Avenant du 12 juin 2018 a l'accord de branche du 8 decembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle 179
Avenant du 13 mars 2009 relatif a la valeur du point au 1er avril 2009 188
Avenant du 18 octobre 2004 cree par avis n° 7 de la commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation relatif au temps d'astreinte 106
Avenant du 21 decembre 2006 relatif aux salaires 185
Avenant du 21 janvier 2010 portant interpretation de l'article 84.1 de la convention 124
Avenant du 24 avril 2009 portant modification d'articles 116
Avenant du 25 janvier 2017 a l'annexe du 10 decembre 2002 relatif aux salaires 194
Avenant du 26 mars 2018 a l'annexe du 10 decembre 2002 relatif aux salaires 195
Avenant du 4 mars 2013 relatif au fonctionnement de la commission paritaire 132
Avenant n° 1 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires (1) 185
Avenant n° 1 du 17 decembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014 192
Avenant n° 1 du 2 mars 2016 a l'annexe du 10 decembre 2002 relatif aux classifications 168
Avenant n° 1 du 20 decembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 189
Avenant n° 1 du 21 decembre 2010 relatif aux classifications 124
Avenant n° 1 du 9 decembre 2003 a l'annexe du 10 decembre 2002 relative aux indemnites pour sujetions speciales 104
Avenant n° 10 du 18 juin 2007 109
Avenant n° 10 du 18 juin 2007 a l'annexe du 10 decembre 2002 109
Avenant n° 11 du 18 juin 2007 a l'annexe du 10 decembre 2002 relatif a la classification 110
Avenant n° 12-2003 du 2 decembre 2003 portant modifications diverses 103
Avenant n° 13 du 11 avril 2008 relatif a la journee de repos supplementaire prevue lorsque le 1er Mai coincide avec un jour non travaille (etablissements prives accueillant des personnes agees) 110
Avenant n° 13-2003 du 2 decembre 2003 relatif a la suspension d'un contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical 104
Avenant n° 14-2004 du 17 mars 2004 relatif au depart a la retraite 105
Avenant n° 15 du 20 mai 2009 relatif aux classifications des medecins et pharmaciens 118
Avenant n° 16 du 30 mars 2011 relatif a la valorisation des assistants de soins en gerontologie 124
Avenant n° 17 du 4 mars 2013 a l'annexe du 10 decembre 2002 relatif aux classifications 133
Avenant n° 18 du 4 mars 2013 relatif a la prime d'anciennete 141
Avenant n° 18-2007 du 10 mai 2007 relatif fractionnement des conges annuels 110
Avenant n° 19-2008 du 5 fevrier 2008 relatif au 1er Mai et a l'Ascension 111
Avenant n° 2 du 2 mars 2016 a l'annexe du 10 decembre 2002 relatif a la valeur du point au 1er juin 2016 193
Avenant n° 2 du 20 decembre 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2012 189
Avenant n° 2 du 21 decembre 2010 relatif a la valeur du point 189
Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif a l'accord du 26 fevrier 2001 sur le financement du paritarisme 108
Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif au fonctionnement de la CPNE 198
Avenant n° 2 du 6 fevrier 2008 relatif aux salaires 186
Avenant n° 20 du 16 decembre 2014 modifiant l'article 53.7 de la convention relatif aux conditions de travail (Travail de nuit) 145
Avenant n° 20 du 18 decembre 2008 portant recodification de la convention collective 112
Avenant n° 21 du 10 decembre 2008 relatif aux bas salaires 186
Avenant n° 21 du 16 decembre 2014 modifiant l'article 52 bis de l'annexe du 10 decembre 2002 relatif au repos hebdomadaire 146
Avenant n° 22 du 24 avril 2009 portant modification d'articles 117
Avenant n° 23 du 9 septembre 2009 relatif au report des conges payes 118
Avenant n° 25 du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'annee 2012 189
Avenant n° 26 du 21 octobre 2016 relatif a la remuneration et a la classification 193
Avenant n° 27 du 12 juillet 2017 relatif a la valeur du point et a la remuneration annuelle garantie au 1er septembre 2017 195
Avenant n° 3 du 16 mars 2004 a l'annexe du 10 decembre 2002 relative a la classification 105
Avenant n° 4 du 16 mars 2004 a l'annexe relative a la classification 105
Avenant n° 4 du 8 decembre 2015 a l'accord du 26 fevrier 2001 relatif au financement du paritarisme 149
Avenant n° 5 du 17 octobre 2018 a l'accord du 26 fevrier 2001 relatif au financement du paritarisme 182
Avenant n° 6 du 17 mai 2005 a l'annexe portant modification du 10 decembre 2002 106
Avenant n° 6 du 29 janvier 2003 relatif aux avantages en nature 80
Avenant n° 7 du 21 decembre 2005 relatif aux salaires 184
Avenant n° 8 du 21 decembre 2005 relatif au salaire de reference 107
Avenant n° 9 du 7 fevrier 2007 relatif a la gratification exceptionnelle 109
Avenant n°19 du 17 decembre 2013 relatif a la classification 142
Avenant n°2 du 17 decembre 2013 relatif a la valeur du point au 1er avril 2014 192
Avenant « Salaires » du 29 mars 2010 188
Avis n° 02-2002 du 28 novembre 2002 de la commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation 57
Avis d'interpretation de l'avenant n 19 du 5 fevrier 2008 115
Avis d'interpretation du 29 avril 2009 de l'avenant n 19 du 5 fevrier 2008 115
Avis d'interpretation n° 1 du 25 avril 2007 109
Avis d'interpretation n° 1 du 25 avril 2007 relatif a l'article 59-3 bis de l'annexe du 10 decembre 2002 109
Avis de la CNIC n° 6 du 18 octobre 2004 portant sur la valeur des avis n° 2 et 3 106
Avis de la CNIC portant sur la valeur des avis n°s 2 et 3 106
Avis de la commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation 56, 57
Avis de la commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation. 56, 57
Avis n° 03-2003 du 30 octobre 2003 relatif au traitement de l'anciennete 103
Avis n° 1 du 29 octobre 2002 relatif a de la commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation 56
Avis n° 5 du 26 fevrier 2004 relatif aux jours feries 104

B

Beneficiaires 27, 34
Bilan de competences 158
Bilan de fonctionnement 32
Bis Astreintes 102
Bis Jours feries 102
Bis Repos hebdomadaire 102
Bis. - Classifications 62
Bureau 86

C

Cadre 153, 154
Cadres 43, 54
Calendrier 184
Categories specifiques de personnel 81
Cessation du contrat de travail 12
Champ d'application 1, 30, 58, 81, 89, 101, 111, 125, 143, 152, 164, 169, 179, 186, 190, 193, 195, 196
Changement d'organisme assureur 116
Changement de coefficient 28
Chapitre Ier
- Champ d'application. 196
- Conges payes 15
- Dispositions relatives a la reduction aidee du temps de travail et a la negociation collective 89
- Formalites de recrutement - Embauche 10
- Modalites de mise en place 7
- Principes generaux 4
Chapitre Ier Objectif chiffre global de maintien dans l'emploi des salaries seniors 119
Chapitre II
- Activites syndicales 5
- Attributions 8
- Cessation du contrat de travail 12
- Conges de courte duree 16
- Dispositions communes relatives a la duree et a l'amenagement du temps de travail 91
- Missions de la CNPE 196
Chapitre II Dispositions chiffrees favorables au maintien dans l'emploi des salaries seniors 119
Chapitre III
- Conges de maternite, de paternite, d'adoption et parental 17
- Delegues syndicaux 6
- Incidence de la reduction du temps de travail sur les remunerations minimales conventionnelles 99
- Les relations avec l'O.P.C.A.-FORMAHP 197
- Moyens d'action 9
Chapitre III bis
- Incidence de la reduction du temps de travail sur les remunerations 102
Chapitre III Dispositions complementaires favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement en faveur des salaries seniors 121
Chapitre III.1 Contrat de professionnalisation 152
Chapitre III.2 Periode de professionnalisation 154
Chapitre IV
- Absences pour raisons syndicales 6
- Autres conges 18
- Composition 197
- Dispositions transitoires 100
Chapitre IV Suivi de l'accord 123
Chapitre IV.1 Accueil des jeunes 155
Chapitre IV.2 Dispositions en faveur des demandeurs d'emploi 156
Chapitre IX.1 Duree. - Entree en vigueur 161
Chapitre IX.2 Commission de suivi 161
Chapitre IX.3 Revision. - Denonciation 162
Chapitre IX.4 Depot. - Extension 162
Chapitre V
- Duree et bilan de l'accord 100
- Fonctionnement 197
Chapitre V Dispositions finales 124
Chapitre VI
- Commission paritaire nationale de suivi 101
- Convocation 197
Chapitre VI.1 Entretien professionnel 158
Chapitre VI.2 Bilan de competences 158
Chapitre VI.3 Conseil en evolution professionnelle 159
Chapitre VI.4 Passeport d'orientation, de formation et de competences 159
Chapitre VI.5 Dispositions relatives au plan de formation 160
Chapitre VII
- Indemnisation 198
Chapitre VIII
- Duree. - Depot. - Revision 198
Chapitre VIII.1 Observatoire prospectif des emplois, des metiers et des qualifications de la branche sanitaire et medico-sociale a statut commercial, denommee branche de l'hospitalisation privee 160
Chapitre VIII.2 Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle 161
Chapitre VIII.3 OPCA 161
Chapitre VIII.4 Section paritaire professionnelle (SPP) 161
CHSCT 9, 10
Classification 23, 105, 110, 142

Classification des cadres 27, 67
Classifications 124, 133
Classifications (avenant a l'annexe du 10 decembre 2002) 168
Classifications (Bis. - Classifications) 62
Classifications des medecins et pharmaciens 118
Clause de rendez-vous 195
Collecte des cotisations 5
Comite d'entreprise 8, 10
Comite technique paritaire de pilotage 160
Commission de suivi 123, 161
Commission de validation des accords 125
Commission de validation des accords d'entreprise 128
Commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation 58
Commission paritaire nationale de suivi 101
Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle 161
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 3
Communication 177
Comparaison entre l'ancien salaire et le nouveau salaire conventionnel et indemnite differentielle 73
Complements d'heures 144
Composition 85, 133, 165, 197
Compte epargne-temps 99
Compte personnel de formation (CPF) 156
Concierges 81
Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle 173
Conditions de mise en place des classifications au niveau des entreprises 26, 66
Conditions de travail (Travail de nuit) 145
Conditions de travail et securite 22
Conditions de travail, d'hygiene et de securite 22
Conditions de validation 127, 130, 148, 166
Conge d'adoption 17
Conge de formation economique, social et syndical 7
Conge de maternite 17
Conge de paternite 17
Conge de presence parentale 18
Conge de solidarite internationale 18
Conge parental 18
Conge pour enfants malades 17, 60
Conge pour enfants malades. 17
Conge pour soigner un membre proche de sa famille 18
Conge sabbatique 18
Conges 15
Conges de courte duree 16
Conges de maternite, de paternite, d'adoption et parental 17
Conges exceptionnels 18
Conges payes 15
Conges pour evenements familiaux 17
Conseil d'administration 85
Conseil en evolution professionnelle 159
Constitution 84
Continuite du contrat de travail 12
Contrat de professionnalisation 152
Contrat de travail 10, 11
Contrat de travail a temps partiel 144
Contreparties specifiques 144
Convention collective nationale de l'hospitalisation privee du 18 avril 2002 1
Convention collective nationale du 18 avril 2002 1
Convention collective « Remunerartions » 115
Convention de delegation 87
Conventions anterieures 3
Convocation 197
Cotisations 31
Cotisations cadres 62
Cotisations non cadres 62
Creation d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des etablissements prives sanitaires et sociaux a statut commercial 81
Creation d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des etablissements prives sanitaires et sociaux a statut commercial. 81-83
Creation d'un organisme collecteur national professionnel au sein de la branche des etablissements prives sanitaires et sociaux a statut commercial 81
Creation d'une association paritaire 31
Creation d'une commission nationale paritaire de l'emploi 196
Creation de la fonction de referent prevention des risques professionnels 134
Credit d'heures mensuel 6

D

Date d'application et duree de l'accord 124
Date d'effet 105, 109, 112, 142, 146, 188, 192, 194, 195, 199
Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 125, 128, 132, 146, 164, 179
Date d'effet de l'avenant 118, 139
Date d'effet et duree 181
Deces. - Rente d'education 61
Deces. - Rente education 116
Decision unilaterale de la FEHAP NV-1
Decompte des heures de travail par cycle de travail 94
Delegation 82, 87

Delegation unique du personnel 9
Delegues du personnel 8, 9
Delegues syndicaux 6
Demande d'avis aupres des services centraux 124
Demission et licenciement 12
Denomination 1
Denonciation 100, 184
Denonciation - Reunion (Duree - Denonciation - Reunion) 32
Denonciation (Revision. - Denonciation) 161, 162
Denonciation - Adhesion - Publicite (Duree - Depot - Revision - Denonciation - Adhesion - Publicite) 1, 2
Denonciation. - Publicite 117
Depart a la retraite 105
Depart ou mise a la retraite 13
Deploiement d'actions de prevention des risques professionnels 172
Depot - Extension (Publicite - Depot - Extension) 32
Depot (Duree. - Depot) 108
Depot (Publicite. - Depot) 149
Depot - Revision - Denonciation - Adhesion - Publicite (Duree - Depot - Revision - Denonciation - Adhesion - Publicite) 1, 2
Depot des statuts 88
Depot. - Extension 124, 162, 178
Depot. - Revision (Duree. - Depot. - Revision) 198
Deroulement de carriere (Filiere soignante - Deroulement de carriere) 34, 35
Deroulement de carriere (Filieres administrative et generale - Deroulement de carriere) 35, 37
Deroulement de carriere (Grilles de salaires des cadres (position III) - Deroulement de carriere) 37, 39
Deroulement de carriere professionnelle 67
Deroulement de la carriere professionnelle 28
Designation 6
Designation d'un president de seance 133
Destination des ressources 87
Determination du travail effectif 15
Developpement des competences et qualifications et acces a la formation 120
Developper l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi 155
Developper la professionnalisation 152
Diffusion des communications syndicales 5
Directeur de l'OPCA 87
Dispositions 58
Dispositions anterieures 81
Dispositions chiffrees favorables au maintien dans l'emploi des salaries seniors 119
Dispositions communes 9
Dispositions communes relatives a la duree et a l'amenagement du temps de travail 91
Dispositions complementaires favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement en faveur des salaries seniors 121
Dispositions en faveur des demandeurs d'emploi 156
Dispositions finales 124, 133, 145, 161, 177
Dispositions financieres 160
Dispositions generales 1, 7, 8, 13, 18, 80, 84
Dispositions particulieres 100
Dispositions particulieres a certaines professions de sante
- medecins et pharmaciens 68
- medecins, pharmaciens et sages-femmes 29
Dispositions relatives a la delegation unique du personnel 8
Dispositions relatives a la reduction aidee du temps de travail et a la negociation collective 89
Dispositions relatives au CHSCT 8
Dispositions relatives au plan de formation 160
Dispositions relatives au repos hebdomadaire 13
Dispositions relatives aux delegues du personnel et au comite d'entreprise 7
Dispositions specifiques aux cadres 30
Dispositions specifiques concernant les cadres 98
Dispositions transitoires 100, 157
Dissolution 88
Donnees relatives au passeport 160
Droit syndical et liberte d'opinion 4
Duree 84, 145, 150, 156, 188
Duree - Denonciation - Reunion 32
Duree - Depot - Revision - Denonciation - Adhesion - Publicite 2
Duree de l'accord 133
Duree des conges payes 15
Duree du travail 91
Duree du travail a temps partiel 143
Duree effective de travail 91
Duree et amenagement du temps de travail 13
Duree et bilan de l'accord 100
Duree et entree en vigueur 184
Duree et modification des statuts Dissolution de l'OPCA 88
Duree hebdomadaire de travail 91
Duree quotidienne de travail 91
Duree-Depot 100
Duree. - Date d'effet 128, 131, 132, 149, 167, 179
Duree. - Depot 108
Duree. - Depot. - Revision 198
Duree. - Entree en vigueur 161, 177
Durees maximales hebdomadaires de travail 92

E

Egalite de remuneration entre hommes et femmes 19
Egalite de traitement entre salaries 20
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 19
Elaboration de l'ordre du jour 133
Elaboration du projet de compte rendu 133
Elaborer une demarche de qualite de vie au travail et favorisant l'egalite professionnelle 176
Elements constitutifs de la qualite de vie au travail 169
Elements de comparaison avec les remunerations reelles 194
Embauche (Formalites de recrutement - Embauche) 10
Emploi des seniors 118
Emplois reserves 11
Employes - ouvriers 42
Engagement de negociation sur les classifications 192
Engagement des entreprises 173
Engagement des travaux paritaires sur les classifications-remunerations conventionnelles 194
Engagement reciproque des parties 194
Engagements en matiere de recrutement 171
Engagements et objectifs de la branche en matiere de qualite de vie au travail et d'egalite professionnelle 169
Entree en vigueur 183
Entree en vigueur (Duree. - Entree en vigueur) 161, 173
Entreprises concernees 169
Entretien professionnel 158
Envoi des convocations et de l'ordre du jour 133
Epargne salariale 20
Equivalences 91
Et invalidite permanente-deces (Garantie de ressources en cas d'incapacite temporaire de travail
- et invalidite permanente-deces) 21
Evolution de la valeur du point 60
Examen medical d'embauche 11
Exercice d'un mandat syndical electif 7
Exercice du droit syndical 5
Extension (Depot. - Extension) 124, 162, 177
Extension (Publicite - Depot - Extension) 32
Extension (Publicite. - Depot. - Extension) 108
Extension et depot 179, 181, 183, 184
Extension, depot 115
Extension. - Depot 116, 117, 188, 192, 194, 195

F

Filiere Administratifs 47
Filiere hebergement et vie sociale 69
Filiere personnel administratif et des services techniques 68
Filiere personnel administratif et technique 70
Filiere personnel concourant a l'hebergement et a la vie sociale 68
Filiere personnel de soins 68
Filiere personnel soignant 71
Filiere services administratifs 77
Filiere Services generaux, techniques et hygiene 46
Filiere services sanitaires et sociaux 78
Filiere soignante (Grilles de salaires - Filiere soignante) 34
Filiere soignante - Deroulement de carriere 35
Filiere Soins 48
Filieres administrative et generale (Grilles de salaires - Filieres administrative et generale) 37
Filieres administrative et generale - Deroulement de carriere 37
Filieres administrative et generale - Deroulement de carriere. 37
Financement 165
Financement de la formation professionnelle 179
Financement du paritarisme 108, 149, 182
Financement du paritarisme. 30
Financement du regime de prevoyance 22
Fonctionnement 85, 197
Fonctionnement de la commission paritaire 126, 129, 132, 147, 165
Fonctionnement de la CPNE 198
Formalites administratives 11
Formalites de recrutement - Embauche 10
Formation professionnelle 22
Formations eligibles au CPF 157
Fractionnement des conges annuels 110
Fusion des champs d'application 183

G

Garantie de ressources en cas d'incapacite temporaire de travail
- et invalidite permanente-deces 21
Garantie deces 34
Garantie incapacite permanente professionnelle (IPP) 34
Garanties specifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants a caractere sanitaire (Annexe II - Garanties specifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants a caractere sanitaire) 34
Garanties specifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants a caratere sanitaire (Annexe II - Garanties specifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants a caratere sanitaire) 34

Garanties specifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants a caratere sanitaire, (Annexe II - Garanties specifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants a caratere sanitaire,) 34
Generalites 20
Gestion des ressources 88
Gratification exceptionnelle 109
Grille de classifications des emplois 63
Grille des salaires 186
Grille salariale specifique 190
Grille specifique pharmaciens-medecins 71
Grilles de classification des emplois par filiere 24
Grilles de salaires - Filiere soignante 34
Grilles de salaires - Filieres administrative et generale 37
Grilles de salaires des cadres (position III) 39
Grilles de salaires des cadres (position III) - Deroulement de carriere 39
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 44
GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002 44
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition SNESERP 51
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition CRRR 46
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FIEHP 42
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FNEMEA 46
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition RF 49
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition SNESERP 51
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 -Transposition FIEHP 42
GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition CRRR 48
GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition FIEHP. 42, 43
GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition FNEMEA 46
GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 avril 2002. Transposition RF 49
GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition SNESERP 51-54
GRILLES DE TRANSPOSITION ENTRE LES CONVENTIONS ANTE ET LA CONVENTION FHP DU 18 AVRIL 2002. Transposition UHP 44
Grilles specifiques pour les medecins, pharmaciens et sages-femmes responsables d'un service de maternite 39

H

Heures complementaires 145
Heures d'absences pour recherche d'emploi 12
Heures supplementaires 93
Heures supplementaires - Remuneration - Repos compensateur 93
Heures supplementaires-Bonification- 93

I

I. - Filiere Services generaux, techniques et hygiene 46
I. - Services domestiques et services generaux 51
II - Filiere services administratifs 77
II. - Filiere Administratifs 47
II. - Services de bureau 52
III - Filiere services sanitaires et sociaux 78
III. - Filiere Soins 48
III. - Personnel sanitaire 52
Incapacite temporaire totale de travail - Maladie de longue duree 61
Incapacite temporaire totale de travail Maladie de longue duree 116
Incidence de la reduction du temps de travail sur les remunerations 102
Incidence de la reduction du temps de travail sur les remunerations minimales conventionnelles 99
Indemnisation 198
Indemnite de conges payes 15
Indemnite de licenciement 12, 117
Indemnite differentielle 33
Indemnites des membres du conseil d'administration et du bureau 87
Indemnites et primes 73
Indemnites et primes conventionnelles 34
Indemnites pour sujetions speciales 20, 28, 67, 187
Indemnites pour sujetions speciales Avenant a l'annexe du 10 decembre 2002 Avenant n° 1 du 9 decembre 2003 a l'annexe du 10 decembre 2002 104
Indicateurs du rapport de branche et bilan annuel d'entreprise 123
Information des institutions representatives du personnel 145
Information des salaries 94
Insertion des jeunes dans l'entreprise 155
Institutions representatives du personnel 7
Interpretation de l'article 84.1 de la convention 124
IV. - Agents de maitrise 53

J

Jeunes salaries 19
Journee de repos supplementaire prevue lorsque le 1er Mai coincide avec un jour non travaille (etablissements prives accueillant des personnes agees) 110
Jours feries 16, 93, 104

L

L'amplitude 92
L'association de gestion paritaire 32
La concordance des emplois 33, 72
Les filieres professionnelles 62
Les positions 62
Les relations avec l'O.P.C.A.-FORMAHP 197
Lettre d'adhesion de la federation des personnels des services publics et des services de sante FO a la convention collective nationale de l'hospitalisation

privee 108
Lettre d'adhesion de la federation francaise de la sante, de la medecine et de l'action sociale a l'annexe relative aux etablissements accueillant des personnes agees 105
Liberte d'opinion 5
Liberte syndicale 5
Licenciement collectif ou individuel pour motif economique 12
Local syndical 5
Lutte contre le harcelement, les violences, les discriminations et les agissements sexistes 175

M

Maladie de longue duree (Incapacite temporaire totale de travail - Maladie de longue duree) 60
medecins (Modification de la grille de classification applicable aux pharmaciens - medecins) 142
Medecins, pharmaciens et sages-femmes (Dispositions particulieres a certaines professions de sante - medecins, pharmaciens et sages-femmes) 29
Mesure sur les coefficients d'entree dans la grille de classification 193
Mise en oeuvre de la nouvelle classification 142
MISE A JOUR DE LA CONVENTION SUITE A LA RECODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL 112
Mise en place de la CPPNI 179
Mise en œuvre 153, 155, 159
Mise en œuvre de la commission nationale de validation dans l'hospitalisation privee 146
Mise en œuvre de la commission paritaire nationale de validation 164
Mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et medico-sociale a statut commercial 150
Mise en œuvre de la modification 134
Mise en œuvre de la nouvelle classification 139
Mise en œuvre du CPF 157
Mise oeuvre de la modification 142
Mission 84
Mission de l'observatoire prospectif des metiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privee 170
Missions 82, 160
Missions de la CNPE 196
Modalites d'acquisition du CPF 157
Modalites d'application de l'accord 178
Modalites d'integration dans la nouvelle grille de classification 33, 72
Modalites d'ouverture et de prise de repos compensateurs legaux et de remplacement 93
Modalites de fonctionnement 83
Modalites de la transferabilite 139
Modalites de mise en place 7
Modalites de prise des conges 15
Modalites de prise en compte de l'anciennete 72
Modalites de validation 127, 131, 148, 166
Modification d'articles 116, 117
Modification de l'article 59-3 bis nouvellement intitule « 1er Mai et autres jours feries » 110
Modification de la grille de classification applicable aux pharmaciens - medecins 142
MODIFICATION DES CODES NAF 112
Modification des dispositions conventionnelles 179
Modification des statuts 88
Modification du 17/05/2005 de l'annexe du 10 decembre 2002 106
Modifications de la grille de classification 118, 134
Modifications diverses 103, 104
Modulation du temps de travail 94
Moyens accordes aux representants elus du personnel 126, 129, 147, 165
Moyens d'action 9
Mutations internes et remplacements provisoires 19

N

Nombre de participants maximum par organisation 133
Nombre de representants du personnel 8
Non-derogation 115
Nouveaux codes NAF 112
Nouvelles technologies de l'information et de la communication et temps de travail 177

O

Objectif 159
Objectif chiffre global de maintien dans l'emploi des salaries seniors 119
Objectifs 152, 154, 194
Objet - Champ d'application 1
Objet - Mission 84
Objet et mise en place de l'entretien professionnel 158
Obligation d'information 158
Observatoire de la CPNV 127, 131, 148, 166
Observatoire prospectif des emplois, des metiers et des qualifications de la branche sanitaire et medico-sociale a statut commercial, denommee branche de l'hospitalisation privee 160
OPCA 161
Organisation 85
Organisme gestionnaire 61
Ouvriers (Employes - ouvriers) 42

P

Participation aux congres et assemblees statutaires 6
Participation aux reunions des instances paritaires 7, 31, 183
Passeport d'orientation, de formation et de competences 159

Pause 92
Perimetre du rapprochement conventionnel 183
Periode d'essai 11, 117
Periode de professionnalisation 154
Periode de reference 15
Periodes de mise en situation professionnelle 156
Permettre l'information et l'orientation professionnelle tout au long de la vie 158
Personnel de cuisine 81
Personnel sanitaire 52
Pouvoirs du conseil d'administration 85
Prealable 10
Preambule 1, 30, 32, 72, 89, 94, 108, 111, 112, 125, 129, 132, 133, 141, 143, 147, 150, 164, 168, 179, 182, 183, 186, 190, 193, 195, 196
Preparation operationnelle a l'emploi individuelle 156
Prescriptions en matiere d'hygiene 23
Presidence 86
Prevoyance 20
Prime d'anciennete 141
Primes et indemnites de sujetion conventionnelles 100
Principe 156, 158
Principes 18, 23, 33, 62, 72
Principes generaux 4
Priorites triennales de la branche 152
Prise en charge financiere 154, 155
Procedure de signature 142, 146
Promotion 28
Promouvoir l'evolution professionnelle et la formation professionnelle 171
Protection legale 6
Protocole de transposition (Annexe I - Protocole de transposition) 32
Protocole de transposition (ANNEXE I - Protocole de transposition) 32-34
Protocole de transposition specifique aux etablissements prives accueillant des personnes agees 72
Protocole de transposition specifique aux etablissements prives accueillant des personnes agees. 72, 73
Public 154, 158, 159
Publicite - Depot - Extension 32
Publicite (Denonciation. - Publicite) 117
Publicite (Duree - Depot - Revision - Denonciation - Adhesion - Publicite) 1, 2
Publicite et depot 112
Publicite. - Depot 128, 131, 132, 149, 150, 167
Publicite. - Depot. - Extension 109
Publics 152, 158

Q

Qualite de vie au travail et egalite professionnelle 168

R

Rappel des principes 33, 72
Rappel des textes en vigueur 22
Recodification de la convention collective 112
Recrutement 11
Reduction du temps de travail 96, 98-101
Reduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 avec allegement des charges sociales 90
Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos 96
Reduction et amenagement du temps de travail 101, 102
Reduire les inegalites salariales 172
Regularisation 19
Remuneration 153
Remuneration - Repos compensateur (Heures supplementaires - Remuneration - Repos compensateur) 93
Remuneration annuelle garantie 28, 60, 67, 190
Remuneration annuelle garantie pour les coefficients 176 a 218 inclus 195
Remuneration annuelle garantie pour les coefficients 219 inclus et suivants 195
Remuneration annuelle minimale garantie 19
Remuneration des heures supplementaires sous forme de repos de remplacement 93
Remuneration et classification 193
Remuneration minimale conventionnelle 18
Remuneration, indemnites et primes 33, 72
Remunerations 18, 60
Rente d'education (Deces. - Rente d'education) 61
Rente education (Deces. - Rente education) 116
Rente invalidite 116
Repartition de la contribution au FPSPP 132
Repartition des ressources de l'OPCA 88
Repartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail 94
Report des conges payes 118
Repos compensateur (Heures supplementaires - Remuneration - Repos compensateur) 93
Repos hebdomadaire 59, 93, 146
Repos quotidien 92
Reprise d'anciennete 63
Ressources 87
Ressources de l'OPCA 87
Reunion (Duree - Denonciation - Reunion) 32
Reunion de la CPNV 127, 130, 148, 166
Reunion de la CPPNI d'harmonisation 184

Reunions 5
Revision 100, 177, 184
Revision (Duree. - Depot. - Revision) 198
Revision - Denonciation - Adhesion - Publicite (Duree - Depot - Revision - Denonciation - Adhesion - Publicite) 1, 2
Revision et denonciation 181
Revision. - Denonciation 162
Role 165
Role des institutions representatives du personnel 154
Role du conseil d'administration 85
Rupture conventionnelle du contrat de travail 12, 117
Rupture du contrat de professionnalisation 154

S

Saisine de la commission paritaire nationale de validation 126, 130, 148, 166
Salaire annuel forfaitaire conventionnel 193
Salaire de reference 107, 108
Salaire mensuel forfaitaire conventionnel 193
Salaires 188, 189, 194
Salaires 2018 195
Salaires au 1er avril 2012 189
Salaires au 1er janvier 2012 189
Salaires au 1er janvier 2014 192
Salaires de base conventionnels 99
Salaires et valeur du point au 1er juin 2013 192
Salaires minimaux pour l'annee 2012 189
Salaries a temps partiel 100
Secretariat de la CPNV 127, 130, 148, 166
Section 1
- Duree du travail 91
Section 2
- Bureau 86
- Heures supplementaires - Remuneration - Repos compensateur 93
Section 3
- Delegation 87
- Repartition et amenagement du temps de travail 94
Section 4
- Ressources 87
Section paritaire professionnelle (SPP) 161
Services de bureau 52
Services domestiques et services generaux 51
Siege social 84
Stages en entreprise relevant de la formation initiale 155
Statut des membres du conseil d'administration 85
Statut OPCA FORMAHP 84-88
Statuts OPCA FORMAHP 84
Suivi 145
Suivi de l'accord 123, 177
Suspension d'un contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical 104
Suspension et/ou interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical 7

T

Tarification 34
Taux horaire 34
Temps d'astreinte 106
Texte de base 1, 196
Themes de negociation 125, 129, 147, 164
TITRE Ier
- Creation d'un organisme collecteur national professionnel au sein de la branche des etablissements prives sanitaires et sociaux a statut commercial 81
Titre Ier
- Dispositions generales 1, 84
- Modalites d'integration dans la nouvelle grille de classification 33, 72
TITRE Ier
- MODIFICATION DES CODES NAF 112
Titre Ier Champ d'application 152, 169
Titre Ier de la convention collective « Dispositions generales » 112
TITRE II
- Champ d'application 81
Titre II
- Droit syndical et liberte d'opinion 4
- La concordance des emplois 33, 72
TITRE II
- MISE A JOUR DE LA CONVENTION SUITE A LA RECODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL 112
Titre II
- Organisation 85
Titre II de la convention collective « Droit syndical et liberte d'opinion » 113
Titre II Engagements et objectifs de la branche en matiere de qualite de vie au travail et d'egalite professionnelle 169
Titre II Priorites triennales de la branche 152
Titre III
- Duree et modification des statuts Dissolution de l'OPCA 88
- Institutions representatives du personnel 7
TITRE III

- Missions 82
Titre III
- Remuneration, indemnites et primes 33, 72
Titre III de la convention collective « Institutions representatives du personnel » 113
Titre III Developper la professionnalisation 152
Titre III Engagement des entreprises 173
Titre IV
- Contrat de travail 10
TITRE IV
- Delegation 82
Titre IV de la convention collective « Contrat de travail » 114
Titre IV Developper l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi 155
Titre IV Dispositions finales 177
Titre IX
- Formation professionnelle 22
Titre IX Dispositions finales 161
Titre V
- Duree et amenagement du temps de travail 13
TITRE V
- Modalites de fonctionnement 83
Titre V Compte personnel de formation (CPF) 156
Titre V de la convention collective « Duree et amenagement du temps de travail » 114
Titre VI
- Conges 15
Titre VI de la convention collective « Les conges » 114
Titre VI Permettre l'information et l'orientation professionnelle tout au long de la vie 158
Titre VII
- Remunerations 18
Titre VII Dispositions financieres 160
Titre VII. Remunerations 60
Titre VIII
- Prevoyance 20
Titre VIII Assurer une veille prospective sur l'evolution des emplois et des qualifications 160
Titre VIII de la convention collective « Prevoyance » 115
Titre VIII. - Prevoyance 61
Titre X
- Conditions de travail, d'hygiene et de securite 22
Titre X de la convention collective « Conditions de travail, hygiene et securite » 115
Titre XI
- Classification 23
Titre XI bis. - Classifications 62
Titre XII
- Dispositions specifiques aux cadres 30
Titre XII. - Dispositions specifiques aux cadres 67
Traitement de l'anciennete 33, 103
Traitement de l'anciennete Avis n° 03-2003 du 30 octobre 2003 103
Transmission des savoirs et des competences et developpement du tutorat 119
Transposition CRRR 76
Transposition CRRR (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition CRRR) 46
Transposition CRRR. 77, 78
Transposition FIEHP 73
Transposition FNEMEA (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FNEMEA) 46
Transposition RF (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition RF) 49
Transposition SNESERP (Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition SNESERP) 51
Transposition UHP 79
Transposition UHP. 79
Travail a temps partiel 96, 143
Travail de nuit 13, 59, 92
Travail de nuit. Conditions de travail 59
Travail intermittent 98
Tresorier et tresorier adjoint 87
Tutorat 153, 155

V

V. - Cadres 54
Valeur des avis de la CNIC n° 2 et n° 3 106
Valeur du point 190, 195
Valeur du point au 1er avril 2014 192
Valeur du point au 1er juin 2016 (Avenant a l'annexe du 10 decembre 2002) 193
Valeur du point et remuneration annuelle garantie au 1er septembre 2017 195
Validation des accords 126, 129, 147, 165
Valorisation des assistants de soins en gerontologie 124
Verification 28, 67
Versement de l'effet supplementaire au developpement de la formation professionnelle exigible en 2019 179
Volonte d'amelioration de la qualite de vie au travail et de l'egalite professionnelle 169