

Hospitalisation privée à but non lucratif

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Hospitalisation privée à but non lucratif (FEHAP) (1)	31-10-51	–	–	25-3-2002 (2)	–	–	3198	29

(1) CC relevant du secteur sanitaire et social.

(2) Avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 applicable à compter du 1-7-2003.

Avertissement

Étendue par arrêté du 27-2-61 (JO 14-3-61), cette convention collective a été modifiée ensuite par de très nombreux avenants non étendus (dont la mise à jour du 25-3-2002). Selon le ministère du travail, l'arrêté d'extension du 27-2-61 est devenu caduc en application de l'article L. 133-15 du code du travail. La Cour de cassation a conforté cette position en affirmant que la CCN du 31-10-51 étendue, ayant été entièrement modifiée par voie d'avenants successifs non étendus, le texte initial a cessé de produire effet (♦ *Cass. soc.*, 29-5-2001, n° 99-42.366, *Guillon c/assoc. CEFRAS et a.*) et l'arrêté d'extension du 27-2-61 est devenu caduc (♦ *Cass. soc.*, 26-6-2002, n° 00-41.729, *assoc. RPC Foyer Coquerel c/Eono*). En conséquence, la CCN ne s'applique que dans les établissements adhérant à la FEHAP ou au SNALESS.

Par lettre du 31-8-2011, la FEHAP a dénoncé partiellement les dispositions de la CCN. Sont ainsi dénoncées les dispositions relatives aux mentions obligatoires du contrat de travail, aux préavis, à la notion d'ancienneté, à la procédure de licenciement disciplinaire, aux indemnités de licenciement et de départ à la retraite, aux congés dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés, aux jours fériés, à la durée du travail (uniquement les dispositions issues de la CCN), à la maladie et à l'accident du travail (hors dispositions sur l'incidence de la maladie sur les congés payés), à la réduction d'horaire pour les salariées enceintes, à la retraite complémentaire, au régime de prévoyance, à la classification, aux primes et indemnités (hors prime de vie chère en Martinique, Guadeloupe et Guyane et prestations en nature), aux salaires minima (hors avenants fixant les valeurs du point).

En plus des dispositions de la CCN, sont également applicables des accords de branche (agréés et étendus pour la plupart) conclus dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif et qui concernent notamment les thèmes suivants : champ d'application, mise à la retraite, compte épargne temps (CET), durée du travail et salaires des apprentis. Pour l'analyse de ces accords, voir l'étude SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL À BUT NON LUCRATIF : ACCORDS DE BRANCHE DU SECTEUR.

Section 1 Champ d'application

♦ Art. 01.02 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)

1 Champ d'application professionnel ■ Établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif dont les activités sont répertoriées sous les codes NAF suivants de la nomenclature INSEE de 1993 :

— 80-3 Z et 80-4 D : établissements de formation des personnels sanitaires et sociaux ;

— 85-1 A : services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, services d'hospitalisation à domicile, de jour, de nuit ou de semaine, activités des blocs opératoires mobiles ;

— 85-1 C : consultations et soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, activités de radiodiagnostic et de radiothérapie, médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques) ;

— 85-1 E : activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire ;

— 85-1 G : activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires, activités des maisons de santé sans médecin à demeure ;

— 85-1 L : activités des banques de sperme ou d'organes, lactariums, collecte du sang ou d'autres organes humains ;

— 85-3 A : accueil, hébergement et rééducation de mineurs handicapés ;

— 85-3 B : accueil, hébergement et rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice socialement en difficulté, activités des établissements de la protection judiciaire de la jeunesse, hébergement en famille d'accueil, activités des maisons maternelles ;

— 85-3 C : accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés ;

— 85-3 D : accueil et hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales, hébergement de personnes âgées en familles d'accueil ;

— 85-3 E : accueil, hébergement et accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri ;

- 85-3 G : crèches, garderies et haltes-garderies ;
- 85-3 H : activités des établissements et services d'aide par le travail (ESAT/CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des entreprises adaptées (anciennement ateliers protégés), activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés ;
- 85-3 J : activités des services de soins à domicile ;
- 85-3 K : activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée, actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles, activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées, services de tutelle ;
- 91-3 E : activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation ;
- 93-0 K : activités thermales et de thalassothérapie.

A défaut d'accord exprès, la CCN ne s'applique pas :

- aux médecins, pharmaciens et biologistes excepté ceux visés au titre XX, c'est-à-dire exerçant dans un établissement participant au service public hospitalier (sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle, établissements psychiatriques) et

dans tout autre établissement où un accord, impliquant à la fois les médecins, les pharmaciens et les biologistes, a été conclu entre l'employeur ou son représentant et l'ensemble des personnels concernés ;

- aux dentistes ;
- aux personnes de statut libéral honorées à l'acte.

A défaut d'accord exprès, la CCN ne s'applique pas aux bénéficiaires de contrats aidés en ce qui concerne les dispositions spécifiques à la rémunération.

2 Champ d'application territorial ■ Territoire national y compris les DOM et TOM.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Tout recrutement doit être formalisé par un contrat écrit remis, au plus tard, au moment de l'embauche. La convention fixe les mentions obligatoires.

♦ Art. 04.01, 04.03 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003

4 Période d'essai et préavis

Catégorie	Période d'essai	Préavis après essai			
		Ancienneté	Démission et départ volontaire à la retraite	Licenciement	Mise à la retraite
Non-cadres	2 mois	< 2 ans	1 mois	1 mois	—
		≥ 2 ans	1 mois	2 mois	3 mois
Cadres — cas général — cas particuliers (1)	4 mois	—	2 mois	4 mois	4 mois (2)
	4 mois	< 2 ans	2 mois	4 mois	6 mois
		≥ 2 ans	3 mois (3)	6 mois	6 mois

(1) Directeur général, directeur, directeur-adjoint, gestionnaire, médecin, pharmacien, biologiste et cadre administratif et de gestion (coefficient de référence ≥ 715).

(2) A compter de 2 ans d'ancienneté.

(3) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Cas particulier des médecins-assistants (♦ Art. 20.07.3.3 renuméroté par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003) : avant l'expiration du contrat, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 2 mois pour les contrats d'une durée ≤ 2 ans, de 4 mois au-delà.

Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis, payées uniquement en cas de licenciement : 2 heures par jour (ou 1 jour par semaine) pour les non-cadres, 50 heures par mois pour les cadres.

Dispense de préavis pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi sous réserve d'un délai de prévenance de 24 heures.

♦ Art. 04.06 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément), art. 15.02.2 et 15.03.1.3 modifiés par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003

5 Notion d'ancienneté ■ Sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté les périodes d'AT, de maladie indemnisée et les absences de courte durée autorisées.

♦ Art. 08.01.6.1 renuméroté par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003

7 Indemnités

1° Indemnité de licenciement due, sauf faute grave :

— à partir de 1 an d'ancienneté : indemnité légale (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ;

— à partir de 2 ans d'ancienneté, indemnité fixée comme suit.

Catégorie	Montant de l'indemnité (1)
Non-cadres	1/2 mois par année de présence. Maximum : 6 mois.
Cadres	1/2 mois par année de présence en qualité de non-cadre (avec maximum de 6 mois), 1 mois par année de présence en qualité de cadre. Maximum des 2 indemnités : 12 mois, 18 mois pour les catégories suivantes : directeur général, directeur, directeur-adjoint, gestionnaire, médecin, pharmacien, biologiste et cadre administratif et de gestion (coefficient de référence ≥ 715).

(1) Sous réserve des dispositions légales, le montant de l'indemnité ne peut être > au montant des rémunérations que le salarié percevait s'il conservait ses fonctions jusqu'à 65 ans.

Le licenciement ne peut avoir pour effet de priver le salarié du droit aux indemnités complémentaires versées en cas d'AT ou maladie (♦ Art. 13.01.3).

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

6 Procédure de licenciement disciplinaire ■ Sauf en cas de faute grave, il ne peut y avoir de licenciement si le salarié n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions écrites suivantes : observation, avertissement, mise à pied.

REMARQUE : ces dispositions, qui édictent des règles de fond plus favorables que la loi, sont impératives. En conséquence, le licenciement à titre disciplinaire prononcé en méconnaissance de ces dispositions est dépourvu de cause réelle et sérieuse (♦ Cass. soc., 12 mars 1991, n° 88-42.461, Humbert c/ Centre médico-chirurgical des jockeys de Chantilly).

♦ Art. 05.03



2° Cas particuliers des médecins, pharmaciens et biologistes exerçant dans les établissements participant au service public hospitalier (sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques) **ou dans tout autre établissement** lorsqu'un accord, impliquant à la fois les médecins, les pharmaciens et les biologistes, aura été conclu entre l'employeur ou son représentant et l'ensemble des personnels concernés (♦ *Art. 20.05 renuméroté par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*) : l'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'ordre ou d'une faute administrative grave.

3° Indemnité de départ à la retraite due aux cadres et aux non-cadres :

- en cas de mise à la retraite dès lors que le salarié remplit les conditions requises par les dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ;
- en cas de départ volontaire à partir de 60 ans (ou avant 60 ans pour les salariés qui remplissent les conditions légales et réglementaires pour partir à la retraite de façon anticipée) ;
- en cas de cessation anticipée d'activité (dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 6-9-95 sur l'ARPE).

Ancienneté	Indemnité
2 à 10 ans	(1)
10 à 15 ans	Non-cadres : 1 mois ; cadres : 2 mois
15 à 19 ans	3 mois
19 à 22 ans	4 mois
22 à 25 ans	5 mois
25 ans et +	6 mois

(1) Indemnité légale en cas de mise à la retraite, pas d'indemnité en cas de départ volontaire.

♦ *Art. 15.02.3 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 et par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément) et art. 15.03 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003, par avenant n° 2004-02 du 11-5-2004 agréé par arrêté du 12-10-2004, JO 22-10-2004, applicable à compter du 1-1-2004 et par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)*

8 Base de calcul ■ Indemnité de licenciement : salaire moyen brut des 3 derniers mois (ou la moyenne des 6 meilleurs mois consécutifs, si plus favorable, pour les assistants familiaux).

Indemnité de départ à la retraite : salaire moyen brut des 3 derniers mois.

REMARQUE : salaire reconstitué sur la base d'un temps plein en cas de pré-traitement progressive (dispositif applicable jusqu'au 31-12-2004), d'incapacité partielle ou de temps partiel thérapeutique.

♦ *Art. 15.02.3 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément), art. 15.03.2.2 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 et par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément), et art. A10.12 modifié par avenant n° 2009-04 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-11-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'agrément)*

Section 4 Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage (1) (2)	salarié	5 jours
	enfant	2 jours
	frère ou sœur	1 jour
Naissance ou adoption (3)	enfant (4)	3 jours
Décès (1) (2)	conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS, enfant (4)	5 jours
Décès (1) (2)	ascendant, descendant, frère, sœur, gendre, bru, beau-père, belle-mère, frère ou sœur du conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS	2 jours
Enfant malade (4)	- 13 ans, - 20 ans si handicapé	4 jours payés par année civile et par enfant
Maladie d'un membre proche de la famille	-	Congé sans solde (ou mi-temps) de 3 mois renouvelable (maximum 6 mois)

(1) 1 jour ou 2 jours supplémentaires sont accordés selon que la cérémonie a lieu à plus de 300 ou 600 km.
 (2) Congé à prendre au moment de l'événement ou dans les 15 jours avec l'accord de l'employeur.
 (3) Congé à prendre dans les 15 jours entourant l'événement.
 (4) Enfant du salarié ou du conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS.

♦ *Art. 11.02 et 11.03 modifiés par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément), et art. 11.06*

10 Congés dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés ■ Pour chacun des 3 trimestres ne comprenant pas le congé annuel, attribution de jours supplémentaires de congés payés aux personnes des établissements dans lesquels la prime décentralisée (v. n° 50) est égale à 3 % à raison de 6 jours ouvrables consécutifs pour le personnel éducatif, 3 jours ouvrables consécutifs pour les autres personnels.

En cas d'absence (sauf maladie assimilée à travail effectif dans la limite de 15 jours par trimestre, accident du travail, congés pour enfant malade, congés pour événements familiaux, obligations militaires), abattement d'1 journée par quinzaine (ou fraction de quinzaine) pour le personnel éducatif et d'1 journée par mois (ou fraction de mois) pour les autres personnels. Pas de jours supplémentaires en cas de fractionnement de ces congés exceptionnels.

♦ *Art. 09.05 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*

11 Congés payés des cadres ■ 30 jours portés à 33 jours en cas de sujétions particulières.

♦ *Art. 09.02.1*

12 Jours fériés ■

1° 1^{er} mai : application des dispositions légales (paiement double du 1^{er} mai travaillé) ou, au choix du salarié, des dispositions conventionnelles relatives aux autres jours fériés (v. ci-après).

REMARQUE : si le salarié choisit l'application des dispositions légales, celles-ci s'appliquent en lieu et place des dispositions conventionnelles.

La Cour de cassation estime que, les dispositions légales relatives au 1^{er} mai étant d'ordre public, une CC ne peut pas prévoir le remplacement de l'indemnité légale par un repos compensateur. De sorte que les salariés travaillant ce jour doivent bénéficier de l'indemnité légale (♦ *Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 02-45.785, Fondation du centre hospitalier des courses c/ Bourgeois et a.*).

2° Autres jours fériés légaux chômés et payés sauf nécessité de service.



a) **Repos compensateur ou indemnité compensatrice** : en cas de jour férié tombant un jour de repos hebdomadaire ou en cas de travail un jour férié, attribution d'une journée de repos compensateur à prendre dans le délai de 1 mois (possibilité de bloquer plusieurs jours au cours de l'année avec l'accord de l'employeur) avec *prorata* pour les temps partiels.

En cas d'impossibilité de prendre ce repos compensateur en raison des nécessités du service, versement d'une indemnité compensatrice avec *prorata* pour les temps partiels.

En cas de suspension du contrat de travail, report du repos compensateur ou versement d'une indemnité compensatrice.

La durée du repos compensateur ou le montant de l'indemnité compensatrice correspond forfaitairement à 1/5 de la durée hebdomadaire moyenne de travail au tarif des heures normales. En cas de travail pour une durée supérieure à 1/5 de la durée hebdomadaire moyenne de travail, le repos ou l'indemnité est égal(e) au nombre d'heures réellement effectuées. Si la durée quotidienne habituelle de travail est supérieure à 1/5 de la durée hebdomadaire moyenne de travail, le repos ou l'indemnité est égal(e) à la durée quotidienne habituelle de travail.

b) **Indemnité de sujétion spéciale** : les jours fériés travaillés ouvrent également droit au versement d'une indemnité de sujétion spéciale : 12,32 points pour 8 h de travail. Si la durée de travail est différente de 8 h, le montant de l'indemnité est fixé à 1,54 point par heure ou fraction d'heure. Indemnité non cumulable avec celle pour travail effectué le dimanche (v. n° 20).

L'indemnité de sujétion spéciale est versée également aux salariés dont le travail est effectué pour partie un jour férié, pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué ce jour férié.

Voir aussi n° 53.

♦ *Art. 11.01 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément), art. A3.3 modifié par avenant n° 2003-07 du 25-11-2003 agréé par arrêté du 5-3-2004, JO 20-3-2004 et par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)*

Section 5 Durée du travail

13 Dispositions générales et références ■ Outre les dispositions de la CCN, la durée du travail résulte de plusieurs accords : avenant n° 99-01 du 2-2-99 et additifs des 9 et 22-4-99 et 14 et 24-6-99 agréés par arrêté du 10-12-99 (JO 24-12-99) modifié par arrêté du 10-4-2000 (JO 20-4-2000) complété par avenant n° 2000-02 du 12-4-2000 agréé par arrêté du 21-7-2000 (JO 16-9-2000). L'avenant n° 99-01 était applicable en cas d'anticipation de la réduction du temps de travail à 35 h sur les échéances légales (ses dispositions ne sont pas analysées ci-après).

Sous-section 1 Avenant n° 2000-02 agréé

14 Assistants maternels ■ Bien qu'excluses de la RTT, les assistants maternels bénéficient de 8 jours de repos annuels supplémentaires. Si durant ces jours, ils continuent à assurer la garde des enfants, ils bénéficient de l'indemnité complémentaire due pour travail un jour de repos hebdomadaire (v. n° 61).

15 Cadres ■ Des modalités particulières sont prévues pour les cadres non soumis à l'horaire collectif. En contrepartie de la RTT, ces salariés bénéficient de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires, pris pour moitié à l'initiative du salarié. Ces jours peuvent également être affectés à un compte épargne temps.

1° Cadres dirigeants au forfait tous horaires : sont concernés les cadres disposant, par délégation, d'un pouvoir de direction général et permanent et d'une très large autonomie dans l'organisation de leur travail (directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins directeurs).

2° Cadres au forfait horaire peuvent être concernés :

— les cadres disposant, par délégation ou subdélégation, d'un pouvoir de direction partiel et permanent et d'une grande auto-

mie dans l'organisation de leur travail (chefs de service coeff. 600 minimum) ;

— les médecins et pharmaciens exerçant dans un établissement participant au service public hospitalier (sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle, établissements psychiatriques) et dans tout autre établissement où un accord a été conclu entre l'employeur ou son représentant et l'ensemble des médecins (à l'exception des médecins-directeurs et des médecins et pharmaciens soumis à l'horaire collectif).

Durée du travail : dans le cadre de ce forfait, la durée du travail est de 38 heures hebdomadaires, soit 76 heures par quatorzaine. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail, dans la limite de 6 heures par quatorzaine, n'entraînent pas de majoration pour heures supplémentaires.

3° Cadres au forfait annuel en jours : par accord d'entreprise, les cadres peuvent être soumis à un forfait avec un nombre de jours travaillés fixé à 207/an.

Sous-section 2 CCN

16 Durée conventionnelle du travail ■ 35 heures par semaine.

♦ *Art. 05.04.1, E.05.01.1 et M.05.01.1 modifiés par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)*

17 Durée quotidienne du travail ■ Pour les salariés à temps complet, en cas de travail discontinu, pas plus de 2 fractionnements en 2 séquences de travail de 3 heures minimum.

♦ *Art. 05.05.4 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)*

18 Repos hebdomadaire ■

1° Cas général [♦ *Art. 05.05.2 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément) et art. 05.05.3]*

4 jours de repos pour 2 semaines dont au moins 2 jours consécutifs (dont 1 dimanche au moins toutes les 3 semaines pour le personnel astreint à assurer la continuité de fonctionnement de certains services).

Si une autre organisation du travail ne permet pas l'application de ces dispositions : 2 jours en moyenne par semaine sur la période retenue en matière d'aménagement du temps de travail, dont au moins 15 dimanches non travaillés sur l'année (hors congés payés).

Tableau de service prévisionnel (sur 2 semaines minimum) à afficher dans les établissements 4 jours au plus tard avant son application.

2° Repos hebdomadaire des médecins [♦ *Art. M.05.01.2.2 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)*]

3 jours de repos par quatorzaine dont 2 consécutifs. Si une autre organisation du travail ne permet pas l'application de cette disposition : 1,5 jours en moyenne par semaine sur la période retenue en matière d'aménagement du temps de travail.

19 Travail de nuit : indemnité sous forme de point ■ Service normal assuré totalement ou partiellement entre 21 h et 6 h (pendant 5 h au moins) : 1,03 point par nuit.

Travail effectif (intensif ou non) toute la nuit : + 1,68 point par nuit.

Voir aussi n°s 52 et 53.

♦ *Art. A3.2 modifié par avenant n° 2003-07 du 25-11-2003 agréé par arrêté du 5-3-2004, JO 20-3-2004*

20 Travail du dimanche dans le cas de la durée normale du travail ■ Indemnité de sujétion spéciale : 12,32 points pour 8 h de travail. Si la durée de travail est différente de 8 h, le montant de l'indemnité est fixé à 1,54 point par heure ou fraction d'heure. Indemnité non cumulable avec celle pour travail effectué les jours fériés (v. n° 12).

L'indemnité de sujétion spéciale est versée également aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche, pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué ce dimanche.

Voir aussi n°s 52 et 53.

◆ *Art. A3.3 modifié par avenant n° 2003-07 du 25-11-2003 agréé par arrêté du 5-3-2004, JO 20-3-2004 et par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)*

21 Établissements pour enfants handicapés ou inadaptés et établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix d'appliquer le titre E.5 de la CCN ■

1° Repos hebdomadaire [◆ *Art. E.05.01.2.2 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)*] :

- externat ou semi-internat : 2 jours dont 1,5 consécutif, comprenant obligatoirement le dimanche ;
- internat, services de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile : 4 jours par quatorzaine dont au moins 2 jours consécutifs, et au minimum 2 dimanches par 5 semaines.

Si une autre organisation du travail ne permet pas l'application de ces dispositions : 2 jours en moyenne par semaine sur la période retenue en matière d'aménagement du temps de travail, dont au moins 15 dimanches non travaillés sur l'année (hors congés payés).

2° Durée quotidienne du travail [◆ *Art. E.05.01.2.4 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)*] :

- travail discontinu (salariés à temps complet) : pas plus de 3 fractionnements en 3 périodes de 2 heures minimum ;
- travail après l'heure normale de la fin du repas du soir (après 20 h dans les établissements recevant de jeunes enfants, les services de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile) : pas plus de 4 jours par semaine.

Temps de repas assimilé à temps de travail quand le personnel est en position d'astreinte.

22 Assistants familiaux ■ Repos hebdomadaire : 1 jour qui doit dans la mesure du possible être pris. 3 repos hebdomadaires minimum par trimestre civil avec au minimum un dimanche (minimum 2 dimanches si les 3 jours de repos ne sont pas consécutifs). Voir aussi n° 61.

◆ *Art. A10.09 modifié par avenant n° 2009-04 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-11-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'agrément)*

23 Heures supplémentaires ■ Majoration de la rémunération de :

- 25 % de la 71^e à la 86^e heure par 2 semaines consécutives ;
- 50 % au-delà de la 86^e heure par 2 semaines consécutives ;

REMARQUE : lorsque l'aménagement du temps de travail n'est pas établi sur 2 semaines, les heures supplémentaires s'apprécient compte tenu des modes d'aménagement du temps de travail retenus, sans préjudice du taux conventionnel en vigueur.

- 100 % pour les heures supplémentaires effectuées de nuit (22 h – 6 h), les dimanches et jours fériés. Cette majoration n'est pas cumulable avec les indemnités pour travail de nuit, dimanche et jours fériés ; elle est limitée, pour les salariés dont le coefficient est supérieur à 493, à la majoration des salariés classés à ce coefficient.
- La majoration peut être remplacée par un repos compensateur.

Salariés exclus : médecins exerçant dans les établissements participant au service public hospitalier (sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques) ou dans tout autre éta-

blissement lorsqu'un accord, impliquant à la fois les médecins, les pharmaciens et les biologistes, aura été conclu entre l'employeur ou son représentant et l'ensemble des personnels concernés.

◆ *Art. 05.06 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003, par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009 et par avenant rectificatif du 4-11-2009 agréé par arrêté du 17-12-2009, JO 22-12-2009, applicables à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de l'agrément de l'avenant n° 2009-01) et art. 20.03 renuméroté par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*

24 Astreintes ■

1° Cas général [◆ *Art. 05.07.1 et 05.07.2 modifiés par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)*]

En cas de nécessité dans la continuité des services de soins et de sécurité, certains personnels (dont la liste est fixée dans chaque établissement, après avis du CE ou, à défaut, des DP) peuvent être soumis à un service d'astreinte à domicile (y compris en cas de domicile dans l'établissement).

En cas de travail effectif au cours d'une astreinte, temps rémunéré comme du travail effectif avec application des majorations correspondantes.

Limitation	Maximum de 10 nuits et 1 dimanche et jour férié par mois
Rémunération – Astreinte de jour	1 heure d'astreinte = 15 minutes de travail au tarif normal
– Astreinte de nuit, dimanche et jour férié	1 heure d'astreinte = 20 minutes de travail au tarif normal

Ces dispositions ne sont pas applicables :

- aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 ;
- aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ;
- aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E.5 de la CCN.

Pour ces salariés, application de l'accord de branche relatif aux astreintes conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif (v. l'étude SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL À BUT NON LUCRATIF : ACCORDS DE BRANCHE DU SECTEUR).

Surveillance de nuit en chambre de veille : voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

2° Gardes et astreintes à domicile des médecins (◆ *Art. M.05.02 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*).

Limitation – astreinte à domicile	<i>Sans permanence sur les lieux de travail : 3 nuits/semaine et 2 dimanches ou jours fériés/mois</i> <i>Avec permanence sur les lieux de travail : 4 nuits/semaine et 3 dimanches ou jours fériés/mois</i>
– garde sur les lieux de travail	<i>Sans les astreintes à domicile : 2 nuits par semaine et 2 dimanches ou jours fériés/mois</i> <i>Avec les astreintes à domicile : 4 nuits par semaine et 3 dimanches ou jours fériés/mois</i>
Rémunération des astreintes à domicile Permanence de nuit, dimanche et jour férié	<i>Cas général :</i> – par nuit : 6 points ou récupération d'1/2 journée pour 5 astreintes (1) – par dimanche ou jour férié : 9 points ou récupération d'1/2 journée pour 5 astreintes (1) <i>Disciplines exigeant une présence médicale constante et comportant une activité intense la nuit, le dimanche ou les jours fériés :</i> par nuit, dimanche ou jour férié : 15 points ou récupération d'1/2 journée pour 5 astreintes (1)

En cas d'appel	Indemnité forfaitaire égale à 12 points quel que soit le nombre d'appels
– appel conduisant à des actes médicaux	Rémunération forfaitaire non cumulable avec les indemnités ci-dessus égale à : – interventions nécessitant une présence supérieure à 3 heures : 29 points ou récupération d'1/2 journée par astreinte (1) – intervention nécessitant une présence supérieure à 6 heures : 56 points ou récupération d'1 journée par astreinte (1)
– appel exceptionnel d'un médecin	Indemnité forfaitaire égale à 12 points au médecin ne se trouvant pas en position d'astreinte appelé exceptionnellement

Rémunération des gardes sur les lieux de travail Par garde	<i>Cas général</i> : indemnité forfaitaire égale à 29 points ou récupération d'1/2 journée par garde (1) <i>Disciplines exigeant une présence médicale constante et comportant une activité intense la nuit, le dimanche ou les jours fériés</i> : indemnité forfaitaire égale à 56 points ou récupération d'1 journée par garde (1)
(1) Cumul possible dans la limite de 5 jours/mois ou 15 jours/trimestre.	

Maximum des indemnités pour gardes, astreintes et appels exceptionnels : 284 points par mois (623 points dans les disciplines comportant une activité intense).

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

25 Maladie et accident du travail ■ Indemnisation sur 12 mois en cas de maladie et assurée par le régime de prévoyance en cas d'AT.

	Ancienneté	Délai de carence	Maintien du salaire – IJSS
Cadres	12 mois continus ou non	3 jours	[6 mois à 100 % du net (1) + 6 mois à 50 %] – 3/30 du net/mois (1) par absence
		Pas de carence en cas d'hospitalisation (2) ou de longue maladie (ALD de la SS)	6 mois à 100 % (1) + 6 mois à 50 %
AT/MP	–	–	100 % du net (3)
Non-cadres	12 mois continus ou non	3 jours	180 jours à 100 % du net (1) – 3/30 du net/mois (1) par absence
		Pas de carence en cas d'hospitalisation (2) ou de longue maladie (ALD de la SS)	180 jours à 100 % du net (1)
AT/MP	–	–	100 % du net (3)

(1) Hors prime décentralisée (v. n° 50).
(2) Hospitalisation intervenue en début ou en cours d'arrêt de travail.
(3) Avec maintien de la prime décentralisée (v. n° 50).

Réouverture du droit aux indemnités complémentaires de maladie après 6 mois de reprise de services effectifs (continus ou non) pour les non-cadres, 12 mois pour les cadres (sauf ALD de la SS).

♦ Art. 13.01 modifié en dernier lieu par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 et par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément) et art. 14.01 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003

26 Maladie et congés payés ■

1° Assimilation à travail effectif : périodes de maladie assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite de :

- 30 jours consécutifs ou non pendant la période de référence (sans limitation pour les maladies des femmes enceintes) ;
- au-delà de 30 jours : réduction de 1/24 du congé annuel par quinzaine ou fraction de quinzaine d'absence ;
- 15 jours par trimestre pour les congés supplémentaires accordés dans le secteur de l'enfance inadaptée.

2° Maladie avant les congés : congé reporté à la fin de la maladie ou ultérieurement pour les besoins du service.

3° Maladie pendant les congés : congés payés interrompus ; reprise du travail reculée ou maintenue suivant les exigences du service.

♦ Art. 09.02.3 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément) et art. 09.03.5

27 Maternité ■ Indemnisation pendant le congé légal de maternité ou d'adoption après un an d'ancienneté (au jour de la naissance) : maintien du salaire net sous déduction des indemnités journalières de la SS et des régimes de prévoyance.

Réduction d'horaire : 5/35 de la durée contractuelle de travail à partir du 1^{er} jour du 3^e mois de grossesse (à répartir sur les jours de travail).

♦ Art. 05.05.6, E.05.01.2.6, M.05.01.2.3 modifiés par avenant n° 2010-03 du 12-3-2010 agréé par arrêté du 30-7-2010, JO 1-9-2010, applicable à compter du 1-10-2010 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'agrément), art. 12.01.1 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément), art. 12.01.2

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

28 Régime de retraite complémentaire ■ Institution : non désignée.

Cotisation minimum : 8 % de la rémunération totale brute dans la limite de 3 plafonds SS, dont 5/9 à la charge de l'employeur.

♦ Art. 15.03.3 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)

29 Régime de prévoyance ■ Obligation d'adhérer à un régime de prévoyance pour les cadres et les non-cadres.

1° Institution : au choix de l'employeur.

2° Cotisation :

— cadres (CCN du 14-3-47) : 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations SS, à la charge exclusive de l'employeur ;

— non-cadres : taux non fixé.

Répartition : 50 % employeur et 50 % salarié pour les risques invalidité et décès (non consécutifs à AT ou MP), 100 % employeur pour les risques accident du travail et maladie.

3° Prestations en cas d'AT ou de maladie : voir aussi n° 25.

4° Prestations en cas d'invalidité de 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie après 12 mois d'ancienneté : rente (y compris les prestations SS) égale à 50 % du dernier salaire brut en cas d'invalidité de 1^{re} catégorie et 80 % de ce même salaire en cas d'invalidité de 2^e et 3^e catégorie, avec maximum total égal au salaire net en cas de reprise d'activité.

5° Prestations en cas d'incapacité d'au moins 33 % suite à un accident du travail : rente (y compris les prestations SS) égale à 80 % du dernier salaire brut avec maximum total égal au salaire net en cas de reprise d'activité.

6° Prestations en cas de décès ou invalidité de 3^e catégorie : capital exprimé en % du dernier salaire net annuel égal à :

— 75 % pour les célibataires, veufs, divorcés sans enfant ou personne à charge,

— 100 % pour les salariés mariés sans enfant ou personne à charge,

— capital ci-dessus majoré de 25 % par enfant ou personne à charge et doublé en cas d'accident de la vie courante, d'AT ou de MP.

♦ Art. 13.03 à 13.04, art. 13.05 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément), art. 14.04 à 14.05, art. 14.06 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)

30 Salariés en cessation anticipée d'activité ■ Prise en charge, par l'employeur, des cotisations de retraite complémentaire pour la part excédant les taux obligatoires dans la limite des taux conventionnels applicables à l'établissement et des cotisations de prévoyance (décès et invalidité) sur la base des taux conventionnels applicables à l'établissement.

♦ Accord du 22-12-95 agréé par arrêté du 18-6-96, JO 13-7-96

Section 8 Classification

♦ Art. 01.02.3.1 et 08.01 modifiés par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003, art. 08.02.2 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 et rénuméroté art. 08.03.2 par avenant n° 2009-03 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-1-2009 ♦ Art. 15.03.5 résultant de l'avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois suivant l'obtention de son agrément) ♦ A10.6 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 et par avenant n° 2009-04 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-11-2009 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément) ♦ Annexe 1 résultant de l'avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 et modifiée en dernier lieu par avenant n° 2008-05 du 24-10-2008 agréé par arrêté du 21-4-2009, JO 30-4-2009 applicable à compter du 1-1-2008, par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois suivant l'obtention de son agrément) et par avenant n° 2010-01 du 12-3-2010 agréé par arrêté du 30-7-2010, JO 1-9-2010, applicable à compter du 1-10-2010 (1^{er} jour du mois suivant

la publication de son arrêté d'agrément) ♦ Avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003

31 Classification par métiers et regroupement de métiers ■ A compter du 1-7-2003, la classification par métiers (100 environ) remplace l'ancienne nomenclature d'emplois (plus de 400). Elle opère une trentaine de regroupements de métiers, ceux-ci étant répartis dans 5 filières : soignante, médicale, éducative et sociale, administrative et logistique.

Les salariés dont les métiers ne sont pas prévus, sont classés par assimilation aux métiers répertoriés.

Par ailleurs, certains métiers font l'objet d'une classification spécifique : directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires (v. n°s 35, 63 et 72).

Le classement des emplois en cadre d'extinction par filières ainsi que les rattachements des anciens emplois aux nouveaux regroupements de métiers ne sont pas reproduits ci-après.

32 Coefficient de référence et coefficient de base ■ Un coefficient de référence est fixé pour chaque regroupement de métiers, auquel s'ajoutent les éventuels compléments de points liés à l'encadrement, aux diplômes et/ou au métier lui-même (v. les grilles de classification : n°s 38 et s.), pour constituer le coefficient de base conventionnel du métier.

Des coefficients hiérarchiques sont attribués à certains métiers en vue de permettre la seule application des dispositions de l'article 36 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 (v. les grilles de classification : n°s 38 et s.).

33 Reclassement ■ Les personnels en place au 1-7-2003 sont reclassés avec un coefficient provisoire d'une durée d'un an, auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les compléments de points susvisés, la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière pour moitié (v. n°s 51, 66 et 68). Voir également n° 71.

Cependant, les salariés bénéficiant au 1-7-2003 d'une indemnité différentielle (v. n° 67) sont reclassés définitivement à cette même date.

Au 1-7-2004, chaque salarié bénéficiant d'un coefficient provisoire est reclassé définitivement au coefficient de son regroupement de métiers, auquel s'ajoutent, le cas échéant, les compléments de points susvisés, la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière en totalité (v. n°s 51, 66 et 68).

Lorsque les salariés sont maintenus provisoirement dans un échelon au titre de la RTT, alors qu'ils auraient dû être classés à l'échelon supérieur, leur reclassement s'effectue après les avoir positionnés à cet échelon supérieur.

♦ Avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003

34 Promotion ■ En cas de promotion d'un métier non cadre à un métier cadre, le pourcentage d'ancienneté conservée détermine le pourcentage de majoration spécifique (v. n° 68).

Pour les salariés cadres bénéficiant de points au titre de l'ancienneté et/ou de la technicité, conformément aux règles de promotion applicables jusqu'au 30-6-2003, il est procédé à une conversion de ces points en pourcentage d'ancienneté et/ou de majoration spécifique (v. n° 68), en divisant lesdits points par le coefficient des salariés avant reclassement.

♦ Art. 08.02.2 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 et rénuméroté art. 08.03.2 par avenant n° 2009-03 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-1-2009 ♦ Avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003

35 Directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires ■ Il ne peut être créé d'emploi de directeur-adjoint ou de gestionnaire dans les établissements comptant moins de 100 lits agréés ou assimilés sauf, exceptionnellement, dans certains cas particuliers, notamment lorsque les fonctions de directeur sont exercées par un médecin directeur.

♦ Art. A1.3 résultant de l'avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003

36 Assistants familiaux ■ Ils sont classés au coefficient de référence 312 (disposition supprimée à compter du 1-11-2009).

◆ *Art. A10.6 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 et par avenant n° 2009-04 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-11-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'agrément)*

37 Salariés en contrats emplois-jeunes ■ Voir n° 70.

37 a Classement conventionnel à l'embauche ■ Pour les salariés titulaires d'un diplôme professionnel ou occupant un

métier exigeant des connaissances techniques, prise en compte, pour la détermination du classement d'embauche et de la rémunération, de l'ancienneté acquise antérieurement :

— ancienneté acquise dans le même établissement ou dans un autre établissement appliquant la CCN : reprise à 100 % ;

— ancienneté acquise dans les autres cas (emplois ou fonctions de la profession) : reprise à 75 %.

◆ *Art. 08.02.1.1 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 et rénuméré art. 08.03.1.1 par avenant n° 2009-03 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-1-2009*

38 Filière soignante : non-cadres ■

Métier	Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
			Encadre.	Diplôme	Métier	
Regroupement de métiers : agent des services de soins - Coefficient de référence 306						
Agent de soins	Assiste un professionnel en exécutant des tâches simples. Le garde malade n'est pas habilité à donner des soins	Préposé en radiologie et travaillant en salle	-	-	43	-
Brancardier	Assure principalement le transport et l'accompagnement des usagers	-	-	-	-	-
Agent d'amphithéâtre	Assure des soins <i>post mortem</i> , le nettoyage des locaux et des matériels du dépôt mortuaire ; accueille et informe les familles et l'entourage du défunt	N 1	-	-	34	-
		N 2 : participant aux autopsies	-	-	44	-
Regroupement de métiers : auxiliaire de soins - Coefficient de référence 351						
Aide-soignant	Assure les soins d'hygiène corporelle, de confort et de bien-être des usagers Titulaire du diplôme ou non diplômé assimilé	Exerçant auprès de personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie, dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie	-	-	-	11
Auxiliaire de puériculture	Assure des soins d'hygiène, de bien-être et de confort auprès des enfants et participe à leur éveil Titulaire du diplôme	Exerçant auprès de personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie	-	-	-	-
Regroupement de métiers : secrétaire médical - Coefficient de référence 376						
Secrétaire médical Coeff. 281 (1)	Gère les dossiers des patients, assure le secrétariat administratif du service médical, accueille les patients et leur famille Titulaire, soit du brevet d'enseignement social ou équivalent ou formation conventionnelle assimilée, soit d'un BAC spécialisé en secrétariat médical ou médico-social ou équivalent ou certificat de la Croix-Rouge française	Titulaire d'un BAC spécialisé, d'un diplôme équivalent ou du certificat de la Croix-Rouge	-	20	-	-
Responsable du secrétariat médical Coeff. 281 (1)	Assure la responsabilité et la coordination des secrétaires médicaux Doit justifier d'une expérience d'au moins 7 ans dans la fonction	Encadrant moins de 10 secrétaires médicaux ETP	25	-	-	-
		Encadrant au moins 10 secrétaires médicaux ETP	45	-	-	-
		Titulaire d'un BAC spécialisé, d'un diplôme équivalent ou du certificat de la Croix-Rouge	-	20	-	-
Regroupement de métiers : assistant médico-technique A - Coefficient de référence 432						
Préparateur en pharmacie Coeff. 295 (1)	Assure la préparation et la délivrance des médicaments et des produits à usage médical sous le contrôle du pharmacien Titulaire du BP de préparateur en pharmacie ou autorisation d'exercice dans les conditions déterminées par le code de la santé publique	-	-	-	-	-
Préparateur en pharmacie chef de groupe Coeff. 295 (1)	Le chef de groupe a sous ses ordres au moins 3 préparateurs ETP	Soit exerçant dans un établissement ayant au moins 500 lits et ≥ 9 ans d'ancienneté (limite d'un salarié par établissement)	-	-	62	-
		Soit encadrant au moins 3 préparateurs ETP	62	-	-	-
Regroupement de métiers : assistant médico-technique B - Coefficient de référence 477						
Manipulateur d'électroradiologie Coeff. 272 (1)	Utilise les rayonnements ionisants à des fins diagnostiques et thérapeutiques sous la responsabilité médicale ; contribue au respect des règles de la radioprotection Titulaire du DE de manipulateur d'électroradiologie médicale, du BTS d'électroradiologie ou du diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique ou a satisfait aux épreuves de vérification des connaissances prévues par le décret du 17-7-84	Manipulateur d'électroradiologie médicale	-	-	10	-
Technicien de laboratoire Coeff. 281 (1)	Effectue des analyses médicales et transcrit les résultats ; effectue certains prélèvements sous réserve d'être titulaire du certificat ; agit sous la responsabilité médicale Titulaire du DELAM, du DUT, du BTS ou du DETAB ou a satisfait aux exigences du décret du 4-11-76	-	-	-	10	-

Métier	Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
			Encadre.	Diplôme	Métier	
Technicien supérieur en prothèse-orthésie Coeff. 281 (1)	Réalise, sur prescription médicale, des prothèses et des orthèses Titulaire du BTS de prothésiste-orthésiste ou du BTS podio-orthésiste ou répond aux conditions de l'arrêté du 25-9-85	–	–	–	10	–
Responsable médico-technique B Coeff. 295 (1)	Assure la responsabilité et la coordination d'assistants médico-techniques A sous ses ordres au moins 3 assistants médico-techniques ETP	–	73	–	10	–
Regroupement de métiers : infirmier - Coefficient de référence 477						
Infirmier DE ou autorisé Coeff. 255 (1)	Exerce conformément aux dispositions réglementaires Titulaire du diplôme d'État ou des diplômes, certificats et titres exigés par le code de la santé publique	Exerçant des fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse	–	–	–	14
		Exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie	–	–	–	11
Infirmier psychiatrique Coeff. 255 (1)	Dispense, conformément aux dispositions réglementaires, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins en santé mentale Titulaire du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique ou du diplôme d'État d'infirmier	Exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie	–	–	–	11
Infirmier spécialisé diplômé Coeff. 281 (1)	Dispense, conformément aux dispositions réglementaires, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins dans sa spécialité Titulaire du diplôme de la spécialité exercée	Titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et infirmier spécialisé en puériculture	–	30	–	–
		Anesthésiste diplômé d'État	–	82	–	–
		Exerçant des fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse	–	–	–	14
Formateur IFSI Coeff. 295 (1)	Transmet des savoirs et des savoir-faire liés au métier d'infirmier Titulaire du diplôme d'État d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique et du certificat de cadre de santé	Formateur IFSI	–	–	7	–
		Titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et formateur IFSI spécialisé en puériculture	–	30	–	–
		Spécialisé en anesthésie-réanimation	–	82	–	–
		En outre, exerce en qualité de moniteur d'école d'infirmiers	84	–	–	–
Responsable infirmier Coeff. 295 (1)	Assure la responsabilité et la coordination de personnels infirmiers A exercé les fonctions d'infirmier pendant plusieurs années et encadre des personnels infirmiers, aides-soignants et aides médico-psychologiques	Encadrant au moins 5 infirmiers ETP ou 10 infirmiers, aides-soignants et aides médico-psychologiques ETP	40	–	–	–
		Encadrant au moins 7,5 infirmiers ETP ou 15 infirmiers, aides-soignants et aides médico-psychologiques ETP	90	–	–	–
		En outre, coordonnateur en SSADPA	–	–	40	–
		Exerçant des fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse	–	–	–	14
		Exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie	–	–	–	11
		Titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et infirmier spécialisé en puériculture	–	30	–	–
		Spécialisé en anesthésie-réanimation	–	82	–	–
Regroupement de métiers : rééducateur - Coefficient de référence 487						
Orthophoniste Coeff. 281 (1)	Exerce conformément aux dispo. réglementaires Titulaire du certificat de capacité d'orthophoniste	–	–	–	–	–
Orthoptiste Coeff. 281 (1)	Exerce conformément aux dispo. réglementaires Titulaire du certificat de capacité d'orthoptiste	–	–	–	–	–
Masseur-kinésithérapeute Coeff. 281 (1)	Exerce conformément aux dispo. réglementaires Titulaire du diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute	–	–	–	–	–
Ergothérapeute Coeff. 281 (1)	Exerce conformément aux dispo. réglementaires Titulaire du diplôme d'État d'ergothérapeute	–	–	–	–	–
Psychomotricien Coeff. 281 (1)	Exerce conformément aux dispo. réglementaires Titulaire du diplôme d'État de psychomotricien	–	–	–	–	–

Métier	Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
			Encadre.	Diplôme	Métier	
Diététicien Coeff. 281 (1)	Exerce conformément aux dispo. réglementaires Titulaire des diplômes, certificats ou titre requis par les dispositions légales et réglementaires	-	-	-	-	-
Pédicure-podologue	Exerce conformément aux dispo. réglementaires Titulaire du diplôme d'État de pédicure-podologue	-	-	-	-	-
Responsable rééducateur Coeff. 295 (1)	Assure la responsabilité et la coordination de personnels de rééducation A sous ses ordres au moins 3 rééducateurs ETP de sa spécialité	-	73	-	-	-

(1) Coefficient hiérarchique, pour la seule application des dispositions de l'article 36 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47.

39 Filière soignante : cadres ■
Regroupement de métiers : cadres de santé

Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
		Encadre.	Diplôme	Métier	
Métier : psychologue - Coefficient de référence : 518					
Conçoit et met en œuvre, au travers d'une démarche professionnelle propre, des méthodes spécifiques d'analyse, d'évaluation, de démarche clinique, de soins psychologiques, de conseil et de prévention, en collaboration avec l'équipe médicale et soignante, socio-éducative et les travailleurs sociaux Titulaire des diplômes permettant, conformément aux dispo. réglementaires, de faire usage du titre de psychologue (qualification de praticien chercheur)	Exerce au sein d'une ou + équipes sanitaires et/ou médico-sociales en appliquant les méthodes de sa spécialité aux activités se rapportant à la santé dans les étab. de prévention, de traitement et de réadaptation dont la nature le justifie Soit exerce à temps plein : consacre son activité à un seul employeur ; peut cependant, à titre exceptionnel et occasionnel avec autorisation de l'employeur, répondre à des appels en consultation, pratiquer certaines expertises et des activités d'enseignement ; répartition : 3/5 activité technique avec les enfants, adolescents ou adultes, 2/5 notamment, réunions de synthèse, tenue de dossiers, documentation ; seule le travail de documentation ou de recherche peut, avec l'accord de l'employeur, s'effectuer en dehors de l'établissement Soit exerce à temps partiel : répartit son activité entre plusieurs employeurs ou entre un (ou +) employeur(s) et l'exercice libéral (limite : durée maximale légale de travail)	-	-	-	-
Métier : cadre médico-technique - Coefficient de référence : 530					
Assure la responsabilité et la coordination de responsables et d'assistants médico-techniques de même spécialité A plusieurs responsables médico-techniques sous ses ordres et encadre au moins 10 assistants ETP de même spécialité	-	-	-	-	-
Métier : cadre rééducateur - Coefficient de référence : 530					
Assure la responsabilité et la coordination de responsables de rééducation et de rééducateurs de même spécialité A plusieurs responsables rééducateurs sous ses ordres et encadre au moins 10 rééducateurs ETP de même spécialité	-	-	-	-	-

Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
		Encadre.	Diplôme	Métier	
Métier : cadre infirmier - Coefficient de référence : 537					
<p>Responsable de l'organisation, de la coordination et du contrôle des activités de l'ensemble des personnels d'un, de plusieurs, ou de tous les services médicaux de l'établissement ; participe à la gestion des personnels infirmiers, des aides-soignants et des agents de services hospitaliers et propose leur affectation en fonction de leurs aptitudes ; veille particulièrement, en liaison avec le corps médical, à la qualité des soins et participe à la conception, l'organisation et l'évolution des services médicaux</p> <p>Surveillant chef :</p> <p>– a au moins 3 ans d'exercice des fonctions d'infirmier major ou surveillant ; coordonne l'activité du personnel soignant d'un service et a sous ses ordres au moins 3 salariés ETP ayant des fonctions d'infirmier major</p> <p>– ou dirige l'activité de nuit d'infirmiers et aides-soignants : au moins 45 personnes</p> <p>Infirmier général : a au moins 5 ans d'exercice des fonctions d'infirmier général adjoint</p> <p>Infirmier général adjoint ou surveillant général a assuré :</p> <p>– des fonctions de surveillant chef des services médicaux</p> <p>– ou des fonctions de surveillant des services médicaux et a au moins 10 ans de services effectifs d'infirmier, d'infirmier spécialisé, de surveillant des services médicaux dont 3 ans au moins dans cette dernière fonction</p> <p>– ou des fonctions de directeur d'IFSI rattaché aux établissements hospitaliers et a accompli au moins 3 ans de services effectifs de surveillant des services médicaux</p> <p>– ou des fonctions de moniteur en IFSI rattaché aux établissements hospitaliers a au moins 10 ans de services effectifs d'infirmier, d'infirmier spécialisé, de moniteur IFSI, de surveillant des services médicaux dont 3 ans au moins dans cette dernière fonction</p>	Surveillant général dans un établissement comptant entre 200 et 500 lits (ou ETP) et encadrant au minimum 4 services	–	–	22	–
	Infirmier général dans un établissement comptant au moins 500 lits (ou salariés ETP) ou répondant à des critères particuliers	–	–	66	–
	Exerçant des fonctions d'infirmier général adjoint dans un établissement d'au moins 600 lits (ou ETP)	–	–	38	–
	Exerçant des fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse,	–	–	–	14
	Exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie	–	–	–	11
	Titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et cadre infirmier spécialisé en puériculture	–	30	–	–
Spécialisé en anesthésie-réanimation	–	82	–	–	
Métier : cadre de l'enseignement de santé - Coefficient de référence : 537					
<p>Conçoit les orientations pédagogiques et détermine les stratégies à utiliser pour les atteindre ; responsable de la conception du projet pédagogique, de l'organisation de la formation initiale et continue dispensée dans l'école, de l'animation et de l'encadrement de l'équipe enseignante, du fonctionnement général de l'école, de l'organisation de l'enseignement théorique et pratique, du contrôle des études et du suivi de la situation des élèves</p>	Direction d'un institut de formation	–	–	22	–
	Direction d'un institut préparant au diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire, de puéricultrice	–	–	–	22
	Titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et cadre spécialisé en puériculture	–	30	–	–
	Spécialisé en anesthésie-réanimation	–	82	–	–

40 Filière éducative et sociale : non-cadres ■

Métier	Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
			Encadre.	Diplôme	Métier	
Regroupement de métiers : agent des services éducatifs et sociaux - Coefficient de référence 306 (1)						
Auxiliaire de vie	Effectue, hors établissement d'hébergement collectif, un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics fragiles (enfants, personnes âgées, malades, handicapées...)	Titulaire du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale	–	33	–	–
Regroupement de métiers : auxiliaire éducatif - Coefficient de référence 339						
Auxiliaire socio-éducatif	Chargé d'animer une ou plusieurs activités culturelles d'éveil ou de loisirs à caractère éducatif au profit des personnes accueillies	–	–	15	–	–
	Titulaire d'un diplôme tel que le brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse (BEATEP) ou avoir une compétence reconnue par l'employeur					
Auxiliaire éducatif et sportif	Chargé d'animer une ou plusieurs activités sportives à caractère éducatif	Titulaire du brevet d'État d'éducateur sportif de 2 ^{er} degré	–	15	–	–
	Titulaire du brevet d'État d'éducateur sportif de 1 ^{er} degré					

Métier	Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
			Encadre.	Diplôme	Métier	
Regroupement de métiers : auxiliaire médico-psychologique - Coefficient de référence 351						
Aide médico-psychologique	Exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur Titulaire du certificat d'aptitude à la fonction d'AMP	Exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie	-	-	-	11
		Exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie	-	-	-	11
Regroupement de métiers : assistant socio-éducatif - Coefficient de référence 378						
Éducateur sportif Coeff. 272 (2)	Participe à l'éducation globale et à l'épanouissement des personnes en utilisant les moyens de l'éducation physique et sportive Titulaire du DEUG en sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS)	Titulaire de la licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives	-	57	-	-
Animateur socio-éducatif niveau 1	Propose des activités adaptées aux personnes accueillies et participe à leur mise en œuvre Titulaire d'un DUT animateur ou diplôme équivalent	-	-	-	3	-
		Exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie	-	-	-	11
Moniteur-éducateur	Exerce auprès des populations handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation et/ou en situation de dépendance ; participe à l'accompagnement, à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne des personnes accueillies en liaison avec les autres professionnels éducatifs et sociaux et notamment, les professionnels de l'éducation spécialisée ; temps de travail réparti en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions Titulaire : soit du certificat d'aptitude (créé par décret du 9-3-70), soit du diplôme ou du certificat d'aptitude délivré par un centre de formation agréé, soit du certificat national de qualification (par application du protocole d'accord du 4-6-69)	-	-	-	30	-
		Exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie	-	-	-	11
Regroupement de métiers : moniteur et éducateur techniques - Coefficient de référence 427						
Moniteur d'atelier	Dans le cadre d'activités techniques, met en œuvre le projet d'établissement et le projet individuel pour les personnes handicapées, inadaptées en danger d'inadaptation et/ou en situation de dépendance Titulaire : soit d'un BAC de technicien, BAC technologique, BAC prof., brevet d'enseignement industriel ou diplôme reconnu équivalent + 3 ans de pratique prof. ; soit d'un certificat d'aptitude, brevet d'études prof. ou diplôme reconnu équivalent + 5 ans de pratique prof. ; soit d'un BTS ou DUT ou diplôme de niveau BAC + 2 ou BAC + 3 + 2 ans de pratique prof. Reprise de l'ancienneté acquise dans le métier de base avant l'embauche pour déterminer la prime d'ancienneté applicable, à partir de l'âge de 20 ans : années prises en compte pour la totalité de leur durée dans la limite de 5 ans et 2/3 pour le surplus dans la limite de 10 ans	Titulaire d'un diplôme de niveau BAC + 2 et au-delà	-	32	-	-
		Exerçant dans les centres d'orientation scolaire et prof. et assurant l'orientation des jeunes handicapés ou exerçant dans les CAT et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et encadrant au moins 8 ouvriers handicapés	-	-	-	13
		Assurant la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie prof. de jeunes handicapés ou inadaptés	-	-	-	12
Regroupement de métiers : moniteur et éducateur techniques - Coefficient de référence 427						
Éducateur technique	Dans le cadre d'activités techniques, met en œuvre le projet d'établissement et le projet individuel pour les personnes handicapées, inadaptées en danger d'inadaptation et/ou en situation de dépendance Mêmes conditions d'accès que moniteur d'atelier (v. ci-avant) ; en outre, titulaire du certificat de formation pédagogique AFPA ou d'un certificat équivalent par la commission de conciliation de la CCN Reprise de l'ancienneté acquise dans le métier de base conformément aux dispositions prévues pour le moniteur d'atelier (v. ci-avant)	Au titre des compétences pédagogiques reconnues	-	18	-	-
		En outre, titulaire d'un diplôme de niveau \geq BAC + 2	-	29	-	-
		Exerçant dans les centres d'orientation scolaire et prof. et assurant l'orientation des jeunes handicapés ou exerçant dans les CAT et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et encadrant au moins 8 ouvriers handicapés	-	-	-	13
		Assurant la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie prof. de jeunes handicapés ou inadaptés	-	-	-	12
Regroupement de métiers : technicien de l'intervention sociale - Coefficient de référence 440 (3)						
Coordonnateur de secteur	Assure la mise en œuvre et la coordination des activités en mobilisant les ressources nécessaires Titulaire d'un diplôme ou d'une certification de niveau III ou a une expérience professionnelle reconnue par l'employeur	-	-	-	10	-

Métier	Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
			Encadre.	Diplôme	Métier	
Regroupement de métiers : technicien petite enfance - Coefficient de référence 460						
Éducateur petite enfance Coeff. 281 (2)	Intervient dans les différents moments de la vie quotidienne en structure d'accueil ou en milieu ouvert (crèche, halte-garderie, pouponnière, centre médico-psychopédagogique...); en collaboration avec l'ensemble des partenaires concernés, mène des actions d'éducation, d'animation et de prévention qui contribuent à l'éveil, au bien-être et au développement global des enfants d'âge préscolaire Titulaire du diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants délivré en application du décret du 11-1-73	–	–	–	–	–
Regroupement de métiers : technicien socio-éducatif - Coefficient de référence 479						
Animateur socio-éducatif niveau 2 Coeff. 281 (2)	Rôle de conseiller technique et de soutien auprès des personnels de l'établissement Titulaire du diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation (DEFA) créé par décret du 28-6-79	Exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie	–	–	–	11
Éducateur technique spécialisé Coeff. 281 (2)	Favorise l'insertion sociale et professionnelle des personnes accueillies par l'établissement, par la mise en œuvre des activités techniques dont il oriente le choix ; participe à l'organisation du fonctionnement des ateliers ainsi qu'à celle de la production ; peut avoir la responsabilité de plusieurs ateliers et encadrer des moniteurs d'atelier Titulaire du certificat d'aptitude créé par décret du 12-1-76	Encadrant, dans les CAT et CHRS, au moins 5 moniteurs d'atelier ou au moins 8 ouvriers handicapés	–	–	–	15
		Assurant, dans les établissements qui relèvent des annexes XXIV au décret du 9-3-56, la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle des jeunes inadaptes ou handicapés	–	–	–	12
Éducateur spécialisé Coeff. 281 (2)	Aide les personnes, les familles ou les groupes qui connaissent des difficultés sociales à retrouver leur autonomie et facilite leur insertion ; recherche les causes qui compromettent leur équilibre psychologique, économique ou social ; temps de travail réparti en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions Titulaire, soit du diplôme d'État créé par décret du 22-2-67, soit d'un diplôme délivré par une école de formation agréée, soit d'un certificat reconnu équivalent	Exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie	–	–	–	11
		Exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois/semaine, 2 h ou + par intervention, au domicile des personnes afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée	–	–	–	15
Enseignant d'activités physiques et sportives N3 Coeff. 281 (2)	Assure l'enseignement des activités physiques et sportives ; dispense cet enseignement aux élèves des structures scolaires des établissements Titulaire de la maîtrise en sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS)	–	–	5	–	–
Conseiller économie sociale et familiale Coeff. 281 (2)	Conseille et informe, dans le domaine de la vie quotidienne, les personnels de l'établissement en vue de contribuer à améliorer les conditions de séjour des usagers et de favoriser leur insertion ; mêmes missions au bénéfice des usagers et de leur famille Titulaire du diplôme de conseiller créé par arrêté du 9-5-73	Intervenant en soirée dans les établissements, au moins 4 fois/semaine durant 2 h ou + par intervention afin d'assurer un rôle de conseiller en matière de gestion des actes de la vie quotidienne auprès des personnes accueillies	–	–	–	15
		Exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois/semaine, 2 h ou + par intervention, au domicile des personnes pour un soutien administratif, psychologique ou matériel	–	–	–	15
Regroupement de métiers : technicien socio-éducatif - Coefficient de référence 479						
Assistant social Coeff. 295 (2)	Aide les familles à résoudre les problèmes sanitaires, sociaux, économiques et psychologiques ; restitue à l'équipe des professionnels les informations nécessaires à une appréhension globale de la problématique de l'usager Titulaire des diplômes requis par le code de l'action sociale et des familles	Exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois/semaine, 2 h ou + par intervention, au domicile des personnes afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée	–	–	–	15
Regroupement de métiers : enseignant spécialisé - Coefficient de référence 519						
Enseignant spécialisé Coeff. 281 (2)	Participe aux actions de formation et d'éducation dans les disciplines de l'enseignement général et professionnel théorique dans toutes les classes de maternelle, primaires, secondaires et dans l'enseignement prof. spécialisé Mêmes conditions de qualification que celles requises réglementairement ou par l'éducation nationale	–	–	–	–	–

(1) Dispositions résultant de l'avenant n° 2005-10 du 13-12-2005 agréé par arrêté du 23-10-2006, JO 8-11-2006.

(2) Coefficient hiérarchique, pour la seule application des dispositions de l'article 36 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47.

(3) Dispositions résultant de l'avenant n° 2010-01 du 12-3-2010 agréé par arrêté du 30-7-2010, JO 1-9-2010.

41 Filière éducative et sociale : cadres ■

Regroupement de métiers : cadres sociaux et éducatifs

Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
		Encadre.	Diplôme	Métier	
Métier : cadre petite enfance - Coefficient de référence : 442 (507 ♦ Avenant n° 2006-07 du 17-10-2006 agréé)					
Chargé de la responsabilité et de la coordination des éducateurs petite enfance ; veille à la mise en œuvre de la collaboration entre les éducateurs, avec les autres personnels éducatifs et sociaux, l'équipe soignante et ses partenaires A exercé au moins 5 ans comme éducateur petite enfance et est chargé de la resp. éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la resp. éduc. et adm. d'un service restreint	–	–	–	–	–
Métier : cadre social - Coefficient de référence : 465 (507 ♦ Avenant n° 2006-07 du 17-10-2006 agréé)					
Chargé de la responsabilité et de la coordination des assistants sociaux, du fonctionnement et de l'organisation du service social Titulaire des diplômes requis par le code de l'action sociale et des familles et encadre des assistants sociaux ou est responsables d'un secteur géographique déterminé	Ayant au moins 10 assistants sociaux sous ses ordres ou exerçant sur plusieurs secteurs géographiques (40 000 à 50 000 habitants, ou étant responsable de l'organisation et du fonctionnement du service départemental)	25	–	–	–
	Exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois/semaine, 2 h ou + par intervention, au domicile des personnes pour un soutien administratif, psychologique ou matériel	–	–	–	15
Métier : cadre éducatif - Coefficient de référence : 467 (507 ♦ Avenant n° 2006-07 du 17-10-2006 agréé)					
Chargé de la responsabilité et de la coordination des éducateurs spécialisés ou des moniteurs d'atelier, des éducateurs techniques et des éducateurs techniques spécialisés ; le cas, échéant, sous l'autorité du directeur d'établissement, responsable de la préformation ou de la formation professionnelle des personnes accueillies A exercé au moins 5 ans comme éducateur technique spécialisé ou A exercé au moins 5 ans comme éducateur spécialisé et est chargé de la resp. éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la resp. éduc. et adm. d'un service restreint	Exerçant les fonctions d'éducateur technique chef assurant la responsabilité du fonctionnement et de l'activité des ateliers	–	–	–	24
Métier : cadre pédagogique - Coefficient de référence : 459 (507 ♦ Avenant n° 2006-07 du 17-10-2006 agréé)					
Participe aux actions de formation et d'éducation dans les disciplines de l'enseignement général et professionnel théorique ; exerce dans toutes les classes maternelles, primaires, secondaires et l'enseignement prof. spécialisé Mêmes conditions de qualification que celles requises dans l'éducation nationale	–	–	–	–	–

42 Filière administrative : non-cadres ■

Métier	Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
			Encadre.	Diplôme	Métier	
Regroupement de métiers : employé administratif - Coefficient de référence 329						
Employé administratif	Exécute des tâches administratives diverses Qualification de niveau CAP ou BEP	Titulaire du CAP employé de bureau, du BEP ou expérience correspondante reconnue	–	10	–	–
		Faisant preuve d'une réelle autonomie	–	–	10	–
Employé d'accueil et de communication	Assure la gestion des communications, l'orientation et l'accueil des personnes et divers travaux adm. Qualification de niveau CAP ou BEP	Expressément chargé de recevoir et distribuer les mandats	–	–	10	–
Responsable d'accueil et de communication	Assure la responsabilité et la coordination des employés d'accueil et de communication Encadre au moins 3 salariés ETP exerçant des fonctions de téléphoniste et/ou standardiste	–	25	–	–	–
Regroupement de métiers : technicien administratif - Coefficient de référence 392						
Technicien administratif	Effectue des travaux administratifs d'une certaine complexité Titulaire d'un BAC technique, technologique ou professionnel ou d'un diplôme équivalent	–	–	–	–	–
Regroupement de métiers : assistant administratif - Coefficient de référence 439						
Rédacteur Coeff. 281 (1)	Effectue des tâches administratives complexes liées au secrétariat Titulaire d'un bac + 2 ou bac et expérience prof. dans un emploi adm. et bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social	–	–	–	–	–



Métier	Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
			Encadre.	Diplôme	Métier	
Secrétaire de direction Coeff. 281 (1)	Assure des tâches complexes liées au secrétariat de direction Titulaire d'un bac + 2 ou bac et expérience prof. en secrétariat et bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social	–	–	–	–	–
Comptable Coeff. 281 (1)	Effectue des tâches complexes liées à la comptabilité Titulaire d'un bac + 2 ou bac et expérience prof. en comptabilité et bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social	–	–	–	–	–
Assistant des services économiques Coeff. 281 (1)	Effectue des tâches complexes liées à l'économat Titulaire d'un bac + 2 ou bac et expérience prof. en économat et bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social	–	–	–	–	–
Informaticien Coeff. 295 (1)	Effectue des tâches complexes liées à l'informatique Titulaire d'un bac + 2 ou expérience de 5 ans en matière de matériel informatique ou d'un système d'exploitation ou d'un domaine applicatif	–	–	9	–	–

(1) Coefficient hiérarchique, pour la seule application des dispositions de l'article 36 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47.

43 Filière administrative : cadres ■

Regroupement de métiers : cadres administratifs et de gestion

Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
		Encadre.	Diplôme	Métier	
Métier : chef de bureau - Coefficient de référence : 467					
Chargé de la responsabilité et de la coordination des techniciens adm. Titulaire d'un bac ou d'un diplôme équivalent et 4 ans de responsabilités administratives ou 6 ans dans l'établissement (ou autre étab. dépendant du même employeur) dont 3 au moins en qualité de comptable, de secrétaire de direction, de rédacteur ou d'assistant des services économiques	–	–	–	–	–
Métier : cadre informaticien niveau 1 - Coefficient de référence : 441					
Effectue des tâches complexes de conception et de réalisation liées à l'informatique Titulaire d'une maîtrise informatique ou titulaire d'un BTS ou DUT + 3 ans d'expérience professionnelle d'informaticien	–	–	–	–	–
Métier : cadre informaticien niveau 2 - Coefficient de référence : 590					
Effectue des tâches complexes de conception et de réalisation liées à l'informatique Titulaire d'un diplôme de niveau bac + 2 + 7 ans d'expérience d'informaticien ou titulaire d'une maîtrise informatique (ou équivalent) + 2 ans d'expérience	Exerçant des fonctions de chef de projet	–	–	87	–
	Exerçant les fonctions d'ingénieur système et titulaire d'un DEA, d'un DESS ou d'un diplôme d'ingénieur (ou diplôme équivalent) + 2 ans d'expérience, ou débutant titulaire d'un doctorat (ou équivalent)	–	–	126	–
Métier : cadre administratif niveau 1 - Coefficient de référence : 493					
Effectue des tâches complexes dans le domaine administratif impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise Exerçant les fonctions de secrétaire général de direction : organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique la transmission et la rédaction des informations Titulaire d'un diplôme de niveau bac + 2 + 3 ans d'expérience	–	–	–	–	–
Métier : cadre administratif niveau 2 - Coefficient de référence : 547					
Chargé de la comptabilité : responsable de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement analytique ; peut exercer des activités de type financier, fiscal ou social Chargé du personnel : élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des RH ; assure la conduite de la gestion du personnel Titulaire d'un diplôme de niveau bac + 3 ou bac + 2 + 5 ans d'expérience	–	–	–	–	–

Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
		Encadre.	Diplôme	Métier	
Métier : cadre administratif niveau 3 - Coefficient de référence : 590					
Rattaché au directeur auquel il est adjoint : tâches étendues et diversifiées avec dominante dans les services généraux ou techniques ou dans les services professionnels Rattaché au directeur, directeur-adjoint, gestionnaire ou à un chef de service : tâches très spécialisées avec une certaine polyvalence Chargé de la fonction d'économiste : assure la gestion des achats de produits et matériels selon budget fixé par direction Titulaire d'un diplôme de niveau bac + 4 ou bac + 3 + 5 ans d'expérience	-	-	-	-	-
Métier : chef de service administratif niveau 1 - Coefficient de référence : 716					
Chargé de la comptabilité : responsable dans les établissements > 300 lits (ou 300 ETP) de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement analytique ; peut exercer des activités connexes de type financier, fiscal ou social Chargé du personnel : élabore et met en œuvre dans les établissements > 300 lits (ou 300 ETP) les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des RH Assure la conduite de la gestion du personnel Chargé des services économiques : assure dans les étab. > 300 lits (ou 300 ETP) la gestion des achats de produits et matériels selon budget fixé par la direction Titulaire d'un diplôme de niveau bac + 4 ou bac + 3 + 3 ans d'expérience	-	-	-	-	-
Métier : chef de service administratif niveau 2 - Coefficient de référence : 809					
Chargé du service informatique : responsable des études, de la planification, du développement et de l'exploitation des outils informatiques ; participe à la définition du plan informatique qu'il met en œuvre Titulaire d'une maîtrise informatique ou scientifique ou diplôme équivalent + 7 ans d'expérience ou titulaire d'un doctorat ou diplôme équivalent + 4 ans d'expérience Chargé des services financiers : a en charge l'ensemble des activités comptables, financières et fiscales dans les étab. à partir de 500 lits (500 ETP) Titulaire d'un diplôme de niveau bac + 5 + 4 ans d'expérience ou bac + 4 + 7 ans d'expérience	-	-	-	-	-

44 Filière logistique : non-cadres ■

Métier	Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
			Encadre.	Diplôme	Métier	
Regroupement de métiers : agent des services logistiques niveau 1 - Coefficient de référence 291						
Agent des services logistiques N1 (1)	Assure, selon affectation, des travaux d'hygiène, d'entretien, de restauration, de manutention et autres tâches simples Aucune qualification initiale exigée ; formation-adaptation assurée par l'établissement	Exécutant pendant au moins la moitié du temps ses tâches au contact des usagers	-	-	15	-
		Ou 7 ans d'exercice du métier (cette condition d'exercice n'est pas liée à l'établissement)	-	-	15	-
Regroupement de métiers : agent des services logistiques niveau 2 - Coefficient de référence 312						
Agent des services logistiques N2	Assure, selon affectation, le gardiennage des bâtiments et locaux, ou des travaux d'hygiène et d'entretien, ou des tâches liées aux cuisines et offices, ou divers travaux simples sous les directives d'un prof., ou des tâches simples de lingerie et buanderie, ou des tâches de manutention, ou la conduite de véhicules de tourisme et utilitaires	-	-	-	-	-
Regroupement de métiers : ouvriers des services logistiques niveau 1 - Coefficient de référence 329						
Ouvrier des services logistiques N1	Assure l'exécution de tâches complexes relevant de sa qualification ou la manutention ou la conduite de véhicules de transports en commun ou des poids lourds ou l'exécution des interventions de maintenance des appareillages, des aides techniques et travaux simples de production en orthopédie Titulaire d'un CAP ou BEP ou certificat de formation prof. ou d'une qualification de même niveau	-	-	-	-	-
Responsable logistique niveau 1	Assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques	Encadrant au moins 3 à 9 salariés ETP	15	-	-	-
		Encadrant de 10 à 19 salariés ETP	25	-	-	-
		Encadrant 20 salariés et plus ETP	40	-	-	-

Métier	Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
			Encadre.	Diplôme	Métier	
Regroupement de métiers : ouvriers des services logistiques niveau 2 - Coefficient de référence 339						
Ouvrier des services logistiques N2	Assure l'exécution de tâches complexes relevant de sa qualification ou la resp. de la tenue du magasin ou la conduite de véhicules de transports en commun ou la conduite de véhicules affectés au transport des malades et pers. en difficulté + entretien Titulaire de 2 CAP ou 2 BEP ou 1 CAP et 1 BEP de spécialités différentes ou de qualification de même niveau ; ou promotion du niveau 1 ; en qualité d'ambulancier : titulaire du permis B et du certificat de capacité d'ambulancier	Ambulancier dans les SAMU et les SMUR	-	-	-	11
Ouvrier hautement qualifié	Assure l'exécution de travaux de haute qualité et technicité impliquant initiative et resp. relevant de sa qualification ou assure la réalisation d'un appareillage dans les services d'orthopédie Titulaire de 2 CAP ou 2 BEP ou 1 CAP + 1 BEP de spécialités différentes ou de qualification de même niveau ; ou promotion d'ouvrier des services logistiques N2	-	-	-	33	-
Responsable logistique niveau 2 Coeff. 295 (2)	Assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques	Exerçant en qualité de sous-chef de cuisine	-	-	15	-
		Exerçant en qualité de chef de cuisine ou contremaître	-	-	50	-
		Exerçant en qualité de surveillant d'entretien	-	-	60	-
		Exerçant en qualité de chef de buanderie, contremaître ou surveillant d'entretien :				
		- encadrant de 3 à 9 salariés ETP	25	-	-	-
		- encadrant de 10 à 15 salariés ETP	50	-	-	-
		- encadrant + de 15 salariés ETP	60	-	-	-
Exerçant en qualité de sous-chef de cuisine :						
- encadrant de 6 à 9 salariés ETP	25	-	-	-		
- encadrant de 10 à 15 salariés ETP	50	-	-	-		
- encadrant + de 15 salariés ETP	60	-	-	-		
Exerçant en qualité de chef de cuisine :						
- encadrant de 3 à 5 salariés ETP	10	-	-	-		
- encadrant de 6 à 9 salariés ETP	25	-	-	-		
- encadrant de 10 à 15 salariés ETP	60	-	-	-		
- encadrant + de 15 salariés ETP	80	-	-	-		
Regroupement de métiers : technicien des services logistiques - Coefficient de référence 392						
Technicien Coeff. 281 (2)	Procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques différents Titulaire du bac technique, technologique ou prof. ou diplôme équivalent	Titulaire d'un BTS, d'un DUT ou d'un diplôme prof. de niveau bac + 2	-	36	-	-
		Encadrant au moins 2 secteurs spécialisés d'un service technique ou exerçant à titre exclusif en génie thermique ou dans le domaine biomédical	-	-	-	14
Regroupement de métiers : technicien des services logistiques - Coefficient de référence 392						
Responsable logistique niveau 3 Coeff. 295 (2)	Assure la responsabilité et la coordination des personnels des techniciens des services logistiques spécialisés en dialyse Titulaire d'un DUT ou d'un BTS électronique ou similaire + 5 ans d'expérience	-	-	-	5	-
(1) Dès lors qu'un agent des services logistiques N1 a suivi des actions de formation de spécialisation (y compris avant l'embauche) pour une durée totale \geq 120 heures, il accède au métier d'agent des services logistiques N2. (2) Coefficient hiérarchique, pour la seule application des dispositions de l'article 36 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47.						

45 Filière logistique : cadres ■

Regroupement de métiers : cadres logistiques

Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
		Encadre.	Diplôme	Métier	
Métier : cadre technique - Coefficient de référence : 460					
Coordonne l'ensemble de l'activité de son domaine d'intervention Titulaire d'un diplôme de niveau bac + 3 ou d'un diplôme de niveau bac + 2 et 5 ans d'expérience	Chargé du service d'entretien	-	-	33	-
	Chargé d'une cuisine	-	-	39	-

Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
		Encadre.	Diplôme	Métier	
Métier : chef de service technique - Coefficient de référence : 716					
Coordonne l'ensemble de l'activité de son domaine d'intervention dans les établissements ≥ 300 lits (300 ETP) Titulaire d'un diplôme de niveau bac + 4 ou d'un diplôme de niveau bac + 3 et 3 ans d'expérience	-	-	-	-	-

46 Filière médicale : cadres ■

Regroupement de métiers : cadres médicaux

Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			Prime en points
		Encadre.	Diplôme	Fonct.	
Métier : sage-femme - Coefficient de référence : 515					
Exerce conformément aux dispositions légales ou réglementaires Diplômes, certificats et titres requis en application du code de la santé publique	Coordinatrice : encadre au moins 8 sages-femmes ETP ou au moins 15 salariés ETP	20	-	-	-
	Coordinatrice générale : encadre au moins 24 sages-femmes ETP ou au moins 45 salariés ETP	50	-	-	-
Métier : médecin généraliste - Coefficient de référence : 937					
Diagnostique, prévient et soigne les affections médicales ; peut être en charge du département d'information médicale Diplômes, certificats ou autres titres requis en application du code de la santé publique	Accès au métier de médecin spécialiste dès lors que le médecin généraliste remplit les conditions légales lui permettant d'être reconnu spécialiste en médecine générale (2)	-	-	-	-
Métier : pharmacien - Coefficient de référence : 937					
Délivre les médicaments, vérifie leur compatibilité ainsi que les bons de délivrance ; gère les stocks de la pharmacie Diplômes, certificats ou autres titres requis en application du code de la santé publique	Encadrant au moins 2 pharmaciens ETP	160	-	90	-

Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			
		Spécial.	ACCA ou AI CHR (1)	Fonct.	Recl.
Métier : médecin spécialiste - Coefficient de référence : 937					
Diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, chirurgicales ; spécialisé dans la pathologie d'un seul organe ou domaine, dans un type de soins ou dans un type de patient ; peut être en charge du département d'information médicale Diplômes, certificats ou autres titres requis en application du code de la santé publique	-	100	-	-	-
	Après 2 ans de clinicat et exerçant en court séjour	-	170	-	-
	Exerçant en court séjour	-	-	35	-
	Reclassement groupe A 2 ou ancien interne de CHR ou ACCA groupe A 2	-	-	-	40
Métier : pharmacien ou médecin biologiste - Coefficient de référence : 937					
Participe au diagnostique, au traitement et à la prévention des maladies, en effectuant ou en faisant effectuer sous sa responsabilité des analyses médicales qu'il interprète Diplômes, certificats ou autres titres requis en application du code de la santé publique	Pharmacien ou médecin biologiste	-	-	35	-
	Pharmacien ou médecin biologiste chef + 160 points d'encadrement	-	-	130	-
	Titulaire de 4 CES	100	-	-	-
	En outre, 2 ans de clinicat validés	-	170	-	-
	Reclassement	-	-	-	40
Métier : médecin chef de service - Coefficient de référence : 937					
Exerce par délégation la direction médicale effective de son service, à l'exclusion de la direction administrative ; resp. devant le médecin-directeur ou le médecin chef de l'établissement ou la direction de l'organisme gestionnaire Diplômes, certificats ou autres titres requis en application du code de la santé publique ; en outre, nomination par le conseil d'administration de l'organisme gestionnaire	160 points d'encadrement	-	-	-	-
	Spécialiste	100	-	-	-
	Spécialiste ancien interne de CHR ou ACCA et exerçant en court séjour	-	170	-	-
	Exerçant en court séjour	-	-	130	-
	Reclassement spécialisé groupe A 2 ou ancien interne de CHR ou ACCA A 2	-	-	-	40
Métier : médecin coordonnateur - Coefficient de référence : 937					
Coordonne des médecins salariés ou libéraux Diplômes, certificats ou autres titres requis en application du code de la santé publique	-	-	-	50	-
	Diplôme requis par la réglementation lui permettant d'exercer en qualité de spécialiste	100 (2)	-	-	-



Définition et condition d'accès	Disposition spécifique	Complément de points			
		Spécial.	ACCA ou AI CHR (1)	Fonct.	Recl.
Métier : médecin chef d'établissement - Coefficient de référence : 1 260					
A, sous l'autorité du conseil d'administration de l'organisme gestionnaire, la responsabilité de tous les services médicaux de l'établissement et la direction effective de tout ou partie de ces services, à l'exclusion de la direction administrative Diplômes, certificats ou autres titres requis en application du code de la santé publique	-	-	-	-	-
Métier : médecin directeur - Coefficient de référence : 1 325					
A, sous l'autorité du conseil d'administration de l'organisme gestionnaire, la responsabilité de l'ensemble des services médicaux et administratifs ; exerce la direction médicale effective de tous les services, à l'exclusion de ceux qui sont par délégation, confiés à un médecin chef de service Diplômes, certificats ou autres titres requis en application du code de la santé publique	-	-	-	-	-
(1) ACCH : anciens chefs de clinique ; AI CHR : anciens internes de centres hospitaliers régionaux. (2) A compter du 1-10-2009 (♦ Avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé).					

Section 9 Primes et indemnités

47 Remplacement ■ En cas de remplacement pendant plus de 15 jours d'un salarié d'une catégorie supérieure, versement d'une indemnité différentielle égale à la différence entre les coefficients de base conventionnels des deux salariés en cas d'intérim effectif et total, à la moitié de cette différence dans les autres cas. L'indemnité n'est pas due lorsque le contrat de travail d'un salarié prévoit le remplacement habituel d'un autre salarié auquel il est adjoint (par exemple, les jours de repos) ainsi qu'en cas de remplacement pendant les congés payés. Toutefois, dans ce dernier cas, si le remplacement est d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs ou non dans l'année, l'indemnité est due à partir du 31^e jour.

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

♦ Art. 08.03.2, 08.03.3 modifiés par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 applicable à compter du 1-7-2003 et renumérotés art. 08.04.2, 08.04.3 par avenant n° 2009-03 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-1-2009

48 Travail un jour férié ■ Voir n° 12.

49 Travail de nuit et du dimanche ■ Voir n°s 19 et 20.

50 Prime décentralisée ■

1° Bénéficiaires

Une prime annuelle décentralisée est versée à l'ensemble des salariés des établissements appliquant la CCN, à l'exclusion des salariés non qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes (dont la rémunération fixe intègre déjà cet élément, v. n° 70) et des assistants familiaux.

2° Montant

Montant brut global à répartir entre les salariés : 5 % de la masse des salaires bruts (3 % dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient de congés trimestriels). Dans ces derniers établissements, il peut être décidé par accord d'entreprise agréé, de passer de la prime de 3 % majorée des congés supplémentaires à la prime de 5 % et réciproquement.

S'agissant des médecins, biologistes et pharmaciens, le montant de la prime est égal à 2,5 % à compter du 1-7-2003 et à 5 % à compter du 1-7-2004.

REMARQUE : la masse des salaires bruts des médecins, biologistes et pharmaciens doit être distinguée de celle de l'ensemble des autres salariés et sert de base de calcul à la prime de ces seuls personnels.

3° Modalités d'attribution et de versement

Elles sont convenues pour une année civile dans un protocole (non soumis à agrément) entre l'employeur et les délégués syndicaux, à défaut avec les salariés mandatés, à défaut avec le CE, à défaut après accord majoritaire des salariés sur référendum.

Pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires les modalités sont arrêtées par le conseil d'administration.

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

4° Critère supplétif de versement de la prime

A défaut de protocole : il est versé globalement à chaque salarié une prime annuelle de 5 % de son salaire brut (3 % dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient de congés supplémentaires).

En cas d'absence : abattement de 1/60 de la prime annuelle par jour d'absence. Toutefois, les 6 premiers jours d'absence au cours d'une année civile ne donnent pas lieu à abattement.

REMARQUE : les jours d'absence sont décomptés en jours calendaires (Information SOP, oct. 2003).

En cas de minoration de la prime : montant du reliquat versé uniformément à l'ensemble des salariés n'ayant pas subi de minoration au prorata de leur temps de travail.

REMARQUE : le montant du reliquat dû aux médecins, biologistes et pharmaciens ne peut être reversé qu'aux personnels médicaux.

5° Absences n'entraînant pas abattement

Ne donnent pas lieu à abattement les absences suivantes :

- absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, par la participation à un jury d'assises, par un congé de formation rémunéré, un congé de formation économique, sociale et syndicale, un congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- absences autorisées des DS et RP au titre des dispositions légales et conventionnelles ;
- périodes de congés payés, congés pour événements familiaux ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles survenus ou contractées dans l'entreprise, accidents de trajet, maternité ou adoption ;
- périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux et congés pour obligations militaires ;
- jours de repos acquis au titre d'un dispositif d'ARTT.

♦ Art. A3.1 résultant de l'avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 et modifié par avenant n° 2009-04 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-11-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'agrément)
♦ Avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 applicable à compter du 1-7-2003

51 Prime d'ancienneté ■ A compter du 1-7-2003, l'évolution de carrière se fait par application d'un pourcentage d'ancienneté : pour tous les salariés, 1 % par année de services effectifs, dans la limite de 30 %, calculé sur le salaire de base.

REMARQUE : l'ancienneté à prendre en compte est celle correspondant à la totalité des services effectifs accomplis par le salarié au sein de l'entreprise (♦ *Cass. soc.*, 11 juill. 2007, n° 06-42.508, *AHSM c/ Forestier*).

♦ *Art. 08.01.1 résultant de l'avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*

52 Prime d'internat pour les personnels éducatifs ■ Personnel subissant des sujétions d'internat (travail ou présence de nuit ou travail les dimanches et jours fériés) : prime égale à 3 % de leur salaire de base majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles (v. les grilles de classification : n°s 38 et s. et n° 54) et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement (v. n° 47).

♦ *Art. A3.4.2.2 renuméroté et modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 applicable à compter du 1-7-2003 et modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)*

53 Prime d'internat et prime pour contraintes conventionnelles particulières dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés ■ Primes cumulables entre elles.

Contrainte	Prime
Personnel subissant dans le mois (ou en moyenne sur 6 mois) au moins 3 contraintes parmi : - surveillance de nuit - travail dimanche ou jour férié - travail après 20 h	Prime d'internat : 5 % du salaire de base majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, l'indemnité différentielle de remplacement
Personnel subissant dans le mois (ou en moyenne sur 6 mois) au moins 4 contraintes (1) parmi : - 3 prises de travail par jour - période de travail < 3 heures - amplitude de la journée > 11 h - repos entre 2 jours de travail < 12 h	Prime pour contraintes particulières : 5 % du salaire de base majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, l'indemnité différentielle de remplacement
(1) Les modifications du tableau de service intervenant au cours d'une quatorzaine équivalente (pour toute la durée de la quatorzaine) à une contrainte.	

♦ *Art. A3.4.2.1, A3.4.3 renumérotés et modifiés par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 applicable à compter du 1-7-2003*

54 Primes fonctionnelles ■ A compter du 1-7-2003 :
— responsable de pouponnière (secteur social) : 14 points ;
— gérant de tutelle : 11 points ;
— secrétaire de directeur (établissement de + de 100 lits ou 100 ETP) : 11 points ;
— salariés (autres qu'infirmiers) exerçant des fonctions à titre exclusif dans le domaine de la circulation extracorporelle : 15 points ;
— salariés (autres que cadres administratifs et de gestion et cadres logistiques), chefs de bureau, responsables dans les directions chargées des ressources humaines de la gestion administrative des personnels : 12 points ;
— salariés (autres que cadres administratifs et de gestion et cadres logistiques) responsables d'un secteur global d'activité et encadrant au moins 2 contremaîtres : 15 points.

Pour les autres personnels, voir également les grilles de classification : n°s 38 et s..

Les salariés bénéficiaires des primes fonctionnelles ne peuvent en bénéficier à plus d'un titre.

♦ *Art. A3.4.4 renuméroté et modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*
♦ *Art. 08.01.1 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*

54 a Indemnité pour les salariés dispensant des soins aux détenus dans les services médico-psychologiques régionaux ■ Indemnité forfaitaire fixée à 24 points pour les salariés à temps plein (*pro rata temporis* pour les temps partiels) à compter du 7-11-2003.

♦ *Art. A3.4.6 résultant de l'avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)* ♦ *Avenant n° 2003-02 du 28-3-2003 agréé par arrêté du 15-10-2003, JO 5-11-2003*

54 b Prime pour les aides-soignants et aides médico-psychologiques exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ■

a) **Bénéficiaires** : aides-soignants et aides médico-psychologiques assurant des fonctions d'assistant de soins en gérontologie dans une unité cognitivo-comportementale, une unité d'hébergement renforcée, un pôle d'activités et de soins adaptés ou dans une équipe spécialisée pour la prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer d'un service de soins infirmiers à domicile.

REMARQUE : les salariés concernés doivent également être détenteurs d'une attestation de suivi de l'intégralité de la formation spécifique à la fonction d'assistant de soins en gérontologie.

b) **Montant** : 90 € bruts pour un temps plein (proportionnel au temps consacré à l'exercice de la fonction d'assistant de soins en gérontologie).

♦ *Art. A3.4.7 résultant de l'avenant n° 2010-05 du 29-6-2010 agréé par arrêté du 20-12-2010, JO 26-12-2010, applicable à compter du 1-1-2011 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'agrément)*

55 Prime de vie chère en Martinique, Guadeloupe et Guyane ■ A compter du 1-1-2006, attribution d'une prime mensuelle, dont le montant est équivalent à 20 % du salaire brut conventionnel (hors éléments variables de rémunération), à tout salarié (sous CDI ou CDD), sans condition d'ancienneté et quel que soit le poste occupé. Prime non cumulable avec aucune autre prime conventionnelle ou contractuelle ayant le même objet.

♦ *Accord du 12-5-2006 agréé par arrêté du 24-7-2006, JO 1-9-2006* ♦ *Accords des 30-5 et 2-6-2006 agréés par arrêté du 23-10-2006, JO 8-11-2006*

56 Concierges ■ Congé annuel compensateur payé de 15 jours ou indemnité équivalente au concierge en continu habitant la loge.

Logement : voir n° 58.

♦ *Art. A3.5 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)*

57 Avantages en nature « nourriture » ■ Salariés ayant droit à des repas gratuits :

— 2 repas/jour : chefs de partie, cuisiniers qualifiés, cuisiniers, sous-chefs de cuisine et chef de cuisine ;

— 1 ou 2 repas/jour (pour les seuls jours où ils se trouvent aux heures de repas sur le lieu de travail) : garçon ou fille de cuisine, tournant et éventuellement cafetier, plongeur, commis de cuisine, boucher qualifié, charcutier qualifié ;

— salariés chargés d'assurer une action éducative en prenant leur repas à la table des enfants : personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié, aides médico-psychologues et assimilés, moniteurs-éducateurs, éducateurs spécialisés et petite enfance, cadres petite enfance et cadres éducatifs assurant des fonctions d'éducateurs chefs.

♦ *Art. A3.6.1 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 applicable à compter du 1-7-2003*

58 Avantages en nature « logement » ■ Concierges : logement, chauffage et éclairage gratuits.



Instituteurs et enseignants spécialisés : logement gratuit ou indemnité égale à 30 points.

◆ Art. A3.6.2 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 applicable à compter du 1-7-2003

59 Frais de déplacement et de transport ■

1° Frais de déplacement : indemnités compensatrices en cas d'absences entre 11 h et 14 h pour le repas du midi, entre 18 h et 21 h pour le repas du soir, entre 0 h et 5 h pour le découcher :

- 2,5 points pour 1 repas (midi ou soir),
- 5 points pour 1 découcher (chambre + petit-déjeuner).

2° Frais de transport :

- SNCF : 1^{re} classe pour les cadres, 2^e classe pour les autres personnels.
- Véhicules privés :

Véhicule	1-1-2012 (1)
≤ 5 CV	0,59 €
≥ 6 CV	0,71 €
Bicycle à moteur	0,17 €
Indemnité complémentaire (2)	149,03 €

(1) Barème du SYNEAS.
(2) Indemnité mensuelle versée en supplément en cas de parcours d'au moins 1 500 km et non proposition d'une voiture de service.

PRÉCISION : le montant des indemnités est révisé 2 fois/an au 1-1 et au 1-7 en fonction de l'évolution de l'indice INSEE « Services d'utilisation des véhicules privés » au cours des 6 mois précédant chacun des réajustements.

◆ Art. A3.7 ◆ Barème SYNEAS

60 Transfert total ou partiel d'établissement ■

1° Personnel concerné : personnel travaillant dans un établissement du secteur de l'enfance inadaptée participant à un transfert total ou partiel, périodique ou occasionnel.

2° Primes et indemnités

Prime journalière forfaitaire de transfert : 4 points par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert, y compris les jours de repos hebdomadaires.

Prime de responsabilité exceptionnelle et d'astreinte : en plus de la prime ci-dessus, pour les personnes exerçant la direction du fait du transfert et celles assumant la responsabilité des soins infirmiers, prime égale à 1,5 point pour 1 à 3 groupes d'enfants, d'adolescents ou d'adultes, 2 points au-delà.

Logement : indemnité à l'employé devant se loger par ses propres moyens (v. n° 65).

Déplacement individuel : remboursement des frais de transport aller/retour (v. n° 59).

◆ Annexe VII

61 Assistants familiaux ■

1° Indemnité d'entretien : 3 MG (3,5 MG à compter du 1-11-2009) par jour et par enfant placé.

Pour le montant du minimum garanti (MG), voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

2° Garde de l'enfant pendant le repos hebdomadaire de l'assistant familial

a) *Jusqu'au 31-10-2009 :* indemnité complémentaire égale à 1,5/26 du salaire mensuel de base, majoré de la seule ancienneté. Indemnité également versée pour les jours fériés qui n'auront pu être chômés ni donner lieu à repos compensateur et en cas de garde pendant les jours de repos annuels supplémentaires liés à la RTT (v. n° 14).

b) *A compter du 1-11-2009 :* indemnité forfaitaire de 10 points par repos hebdomadaire non pris.

3° Maintien exceptionnel de l'enfant dans la famille d'accueil pendant les congés de l'assistant familial (situation à la demande écrite de l'assistant et de son conjoint et avec l'accord de l'employeur qui ne peut se reproduire 2 ans de suite) : indem-

unité compensatrice de congés payés égale à 1,5/10 des salaires versés au cours des 12 derniers mois.

4° Indemnité d'attente : en cas d'absence d'enfant confié à l'assistant familial ayant au moins 3 mois d'ancienneté au service de l'employeur : indemnité journalière égale, sous réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui, à :

— jusqu'au 31-10-2009 : la moitié du salaire minimum du coefficient de référence 312 sans ancienneté ;

— à compter du 1-11-2009 : 2,8 fois le SMIC horaire.

Si l'employeur ne confie pas d'enfant à l'assistant familial pendant 4 mois consécutifs, il doit soit recommencer à lui verser la totalité de son salaire, soit le licencier.

◆ Art. A10.07, art. A10.09, A10.11, A10.13 modifiés par avenant n° 2009-04 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-11-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'agrément)
◆ Avenant n° 2000-02 du 12-4-2000 agréé par arrêté du 21-7-2000, JO 16-9-2000

62 Médecins, pharmaciens et biologistes ■ Une bonification de 30 à 180 points peut être accordée par le conseil d'administration au vu des éléments indicatifs suivants :

— médecin assurant l'intérim du médecin chef de service, du médecin chef d'établissement ou du médecin-directeur pendant plus de 8 jours et jusqu'à 1 mois ;

— médecin chef de service assurant l'intérim du médecin-directeur pendant plus de 8 jours et jusqu'à 1 mois ;

— gestion par un médecin-directeur d'un établissement de plus de 500 lits ;

— prise en charge d'un service présentant des difficultés particulières ;

— responsabilités particulières dans l'organisation ou le fonctionnement de l'établissement ;

— caractéristiques du poste faisant apparaître une charge particulièrement lourde ;

— médecin ayant acquis des titres, à l'exclusion de la qualification dans la spécialité pour laquelle il est engagé, lui conférant une compétence particulière dont l'établissement est susceptible de bénéficier ou ayant effectué un travail présentant un intérêt scientifique.

Les pharmaciens et biologistes peuvent, pour ce qui les concerne et par analogie, bénéficier de cette bonification.

◆ Art. A1.2.1.2 résultant de l'avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 applicable à compter du 1-7-2003

63 et 64 Directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires ■ Pour tenir compte de responsabilités, de compétences ou de qualifications particulières, ainsi que de sujétions spéciales, les conseils d'administration peuvent attribuer de 20 à 90 points supplémentaires. Les directeurs généraux responsables devant le conseil d'administration de l'ensemble des établissements bénéficient desdits points supplémentaires.

◆ Art. A1.3.2 résultant de l'avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 applicable à compter du 1-7-2003

65 Montant des prestations en nature en points de salaire à compter du 1^{er} juillet 2003 ■

1° Nourriture :

— journée entière : 1,4 point ;

— 1 repas : 5/11 de la journée ;

— 1 petit-déjeuner : 1/11 de la journée.

2° Logement

Classement du logement	Valeur en point
Chambre individuelle :	
— sans confort (1)	2 points 2/3
— avec confort (1) (2)	14 points

Classement du logement	Valeur en point
– avec grand confort (3) construite avant 1948 (1) après 1948 (4)	14 points 18 points
Chambre commune : – sans confort (1) – avec confort (1) (2) occupée par + de 2 agents – occupée par 2 agents seulement	2 points 3 points par occupant 50 % des taux précédents selon la catégorie par occupant
Logement comportant plusieurs pièces	Pour chaque pièce au-delà de la 1 ^{re} : 50 % des taux précédents selon la catégorie
(1) Cadre d'extinction (♦ Avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé). (2) Avec éclairage électrique, chauffage, eau courante. Classement en cadre d'extinction (♦ Avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé). (3) Avec en sus : eau chaude courante, WC intérieurs, salle d'eau. Classement en cadre d'extinction (♦ Avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé). (4) Classement en chambre individuelle (sans référence au grand confort et à une construction après 1948) à compter du 1-10-2009 (♦ Avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé).	

Tarifs relatifs aux locaux (avec confort ou grand confort ; disposition supprimée à compter du 1-10-2009) majorés de 10 % pour les ménages.

Des abattements pouvant atteindre 50 % peuvent être appliqués aux tarifs ci-avant pour convenance de service.

♦ *Annexe IV modifiée par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément)*

Section 10 Salaires minima

66 Indemnité de carrière ■ A compter du 1-7-2003, chaque salarié en place au moment du reclassement bénéficie d'une indemnité de carrière qui a pour objet de lui garantir, si nécessaire, pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir sur la base d'une carrière théorique de 40 ans, une rémunération totale égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel.

Fixée en points, l'indemnité est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière (bénéfice maintenu en cas d'exercice dans différents établissements appliquant la CCN). En cas de promotion, l'incidence de celle-ci réduit d'autant le montant de l'indemnité de carrière.

Le montant de l'indemnité est déterminé sur la base d'un temps complet (réduit à due proportion pour les temps partiels) pour chaque emploi, chaque grille indiciaire ou coefficient en tenant compte de l'ancienneté. Il est fixé au niveau national pour l'ensemble des salariés en tenant compte de leur positionnement dans les grilles de rémunération au 1-7-2003.

REMARQUE : montant déterminé en comparant les déroulements de carrière respectifs dans l'ancien et le nouveau dispositif. Dans l'ancien dispositif, prise en compte des éléments suivants : salaire indiciaire intégrant l'indemnité de solidarité ; primes, indemnités et bonifications indiciaires inhérentes à certains emplois ; pour les cadres administratifs de gestion et de direction, coefficient de base majoré de la technicité et de l'ancienneté et des points de majoration forfaitaire ; pour les médecins, pharmaciens, biologistes, indemnité mensuelle brute de 2 400 F prévue par l'avenant n° 2001-02 ; pour les sages-femmes, prime indiciaire mensuelle de 35 points prévue par l'avenant n° 2001-01 ; indemnité de sujétion spéciale de 8,21 % quel que soit le secteur ; prime d'assiduité et de ponctualité de 7,5 %. De ce salaire, sont extraits 5 % soit un montant égal à la prime décentralisée. Dans le nouveau dispositif, prise en compte des éléments suivants : coefficient de référence ; compléments de rémunération (encadrement, diplôme, métier) ; prime d'ancienneté de 1 % par an, limitée à 30 % ; pour les personnels cadres, majoration spécifique de 1 % par an, limitée à 20 %. La comparaison s'effectue à compter du 1-7-2003, en tenant compte de la totalité des années restant à parcourir jusqu'au terme de la carrière complète de 40 ans. Le montant ainsi déterminé est lissé et ramené à une base moyenne mensuelle.

♦ *Art. 08.01.1 résultant de l'avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*
 ♦ *Avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*

67 Indemnité différentielle ■ A compter du 1-7-2003, elle a pour objet d'assurer, si nécessaire, à chaque salarié au moment de son reclassement, un niveau de rémunération équivalent à celui dont il bénéficiait antérieurement dès lors que ce résultat ne serait

pas atteint en tenant compte des nouveaux éléments de rémunération (v. n° 75) et de l'indemnité de carrière (v. n° 66).

Fixée en euros courants, l'indemnité est versée mensuellement et se résorbe au fur et à mesure des augmentations générales et individuelles [à compter du 1-7-2006 : au fur et à mesure des augmentations de la rémunération à l'exclusion des augmentations de la valeur du point] et disparaît lorsque le niveau de rémunération de l'ancien dispositif est atteint.

Le montant de l'indemnité est déterminé en comparant la rémunération conventionnelle acquise le dernier mois complet précédant l'application du nouveau dispositif et la rémunération due en application de l'avenant n° 2002-02 à compter du 1-7-2003 (y compris l'indemnité de carrière). La comparaison s'effectue en tenant compte d'une part, des mêmes éléments que ceux ayant servi à la détermination de l'indemnité de carrière (v. remarque ci-avant sous n° 66) et d'autre part, de l'indemnité de carrière.

♦ *Art. 08.01.1 résultant de l'avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*
 ♦ *Avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 modifié par avenant n° 2006-03 du 17-10-2006 agréé par arrêté du 1-3-2007, JO 15-3-2007 applicable à compter du 1-7-2006*

68 Majoration spécifique des cadres ■ A compter du 1-7-2003 : majoration spécifique de 1 % par an dans la limite de 20 %, calculée sur le salaire de base (v. n° 76).

Pour l'attribution de cette majoration, il est tenu compte des services accomplis dans les fonctions de même nature dans le même établissement ou dans un autre établissement appliquant la CCN.

♦ *Art. 08.01.1 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 et art. 08.02.1.2 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 et renuméroté art. 08.03.1.2 par avenant n° 2009-03 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-1-2009*

69 Salaires des jeunes de moins de 18 ans ■ Abattement maximum de 10 % sur le coefficient de référence des salariés adultes de même catégorie, supprimé pour les jeunes justifiant de 6 mois de service dans l'établissement.

♦ *Art. 08.01.3 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*

70 Salariés en contrats emplois-jeunes ■ Les salariés non qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes sont rémunérés, quel que soit le secteur, sur la base du coefficient de référence 291 qui intègre la prime décentralisée de 5 % (v. n° 50) qui demeure donc pour eux, à titre dérogatoire, fixe et non modulable.

♦ *Titre 22 créé par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 applicable à compter du 1-7-2003*

71 Reclassement ■ A compter du 1-7-2003, le reclassement provisoire (v. n° 33) assure à chaque salarié une rémunération au moins égale à la moyenne de la somme de la rémunération avant reclassement et de la rémunération de reclassement.

♦ *Avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*

72 Directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires ■ Leur coefficient de référence (y) est calculé tous les 3 ans en tenant compte des charges de la classe 6 du dernier exercice clos en millions d'euros, concernant l'ensemble des activités y compris de production, selon la formule suivante :

$$Y = \frac{32,562 [(CA n - 1)^{0,1671}]}{12 \times \text{valeur du point (4,151 à compter du 1-7-2006)}}$$

Pour les établissements sous objectif quantifié national, les charges visées ci-avant sont majorées des produits enregistrés en classe 4 correspondant aux prothèses et produits sanguins et des honoraires des praticiens, radiologues, biologistes et auxiliaires médicaux.

REMARQUE : les charges visées ci-avant sont affectées d'un plancher fixé à 0,53 million d'euros (0,84 million d'euros ♦ *Avenant n° 2007-04 du 21-6-2007 agréé*) et d'un plafond fixé à 70 millions d'euros.

Pour les directeurs-adjoints ou gestionnaires et les gestionnaires économistes des foyers-logements, la rémunération de base visée ci-avant, est affectée d'un coefficient égal à 0,85.

♦ *Art. A1.3.1 résultant de l'avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 applicable à compter du 1-7-2003 modifié en dernier lieu par avenant n° 2007-04 du 21-6-2007 agréé par arrêté du 7-5-2008, JO 17-5-2008 applicable à compter 1-6-2008 (1^{er} jour du mois suivant la notification de l'agrément)*

73 Assistants familiaux ■

1° Jusqu'au 31-10-2009 : la rémunération mensuelle des assistants maternels dépend notamment du nombre d'enfants et est calculée comme suit en pourcentage de la rémunération du coefficient de référence 312 majoré de l'ancienneté :

- 1 enfant en garde en permanence : 50 % ;
- 1 enfant polyhandicapé ou surhandicapé et reconnu comme tel par l'instance habilitée : 70 % ;
- 1 enfant polyhandicapé ou surhandicapé et 1 enfant non polyhandicapé : 100 % ;
- 2 enfants en garde en permanence : 80 % portés, le cas échéant, au minimum réglementaire ;
- 3 enfants en garde en permanence : 110 % portés, le cas échéant, au minimum réglementaire.

REMARQUE : pour les assistants maternels accueillant des mineurs à titre permanent, la rémunération ne peut être inférieure, par mois et pour 1 enfant accueilli de façon continue, à 84,5 × SMIC. Lorsque l'enfant est accueilli de façon intermittente, la rémunération ne peut être inférieure à 3 × SMIC par enfant et par jour.

2° A compter du 1-11-2009 : la rémunération mensuelle des assistants familiaux est composée, à l'exclusion de tout élément de rémunération conventionnel, comme suit :

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

Dispositions transitoires : lorsqu'un assistant familial accueille de façon continue plus de 3 enfants au 1-6-2006, sa rémunération mensuelle ne peut être inférieure à 84,5 fois le SMIC pour chacun des enfants accueillis au-delà du 3^e enfant, jusqu'à la fin du contrat d'accueil les concernant.

EXEMPLE : pour 4 enfants accueillis au 1-6-2006, rémunération mensuelle = 50 fois le SMIC horaire + (70 fois le SMIC horaire × 3) + 84,5 fois le SMIC horaire, soit 344,5 fois le SMIC horaire.

En cas de contraintes réelles dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de l'enfant pesant sur les assistants familiaux : majoration minimale de 15,5 fois le SMIC horaire par mois et par enfant accueilli.

♦ *Art. A10.6 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003, par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément) et par avenant n° 2009-04 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-11-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'agrément)*

74 Personnels exerçant dans les foyers-logements non médicalisés, crèches, garderies, haltes-garderie et centres de soins infirmiers ■ Leur rémunération brute hors éléments variables est affectée d'un coefficient multiplicateur de 0,925. Néanmoins, les salariés qui percevaient, au moment du reclassement (v. n° 33), l'indemnité de sujétion spéciale en conserveront le bénéfice à titre individuel sous forme d'une prime exceptionnelle d'un montant équivalent en euros courants.

♦ *Art. 08.01.1 modifié par avenant n° 2009-01 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément) ♦ Avenant n° 2003-03 du 25-11-2003 agréé par arrêté du 5-3-2004, JO 20-3-2004*

75 Détermination de la rémunération ■ A compter du 1-7-2003, le système de rémunération comporte :

- un coefficient de référence (v. n° 32) ;
- des compléments de rémunération liés à l'exercice d'une fonction d'encadrement, à la possession d'un diplôme de spécialisation ou au métier lui-même (v. les grilles de classification : n°s 38 et s.). Ces éventuels compléments s'ajoutent au coefficient de référence pour constituer le coefficient de base conventionnel du métier ;
- une prime d'ancienneté (v. n° 51) ;
- pour les cadres, une majoration spécifique (v. n° 68) ;
- le cas échéant, des primes fonctionnelles (v. les grilles de classification : n°s 38 et s. et n° 54) ;
- le cas échéant, pour les salariés reclassés, l'indemnité de carrière (v. n° 66) ;
- le cas échéant, pour les salariés reclassés, une indemnité différentielle (v. n° 67) ;
- les primes et indemnités liées à l'existence de sujétions spécifiques qui demeurent inchangées par rapport aux primes en vigueur avant la rénovation [nuit, dimanches (v. n°s 19 et 20), jours fériés (v. n° 12), prime d'internat, prime pour contraintes conventionnelles particulières (v. n°s 52 et 53)] ;
- la prime décentralisée (v. n° 50).

♦ *Art. 08.01.1 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003 ♦ Avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003*

76 Salaires minima ■ Le salaire de base est calculé en appliquant au coefficient de base conventionnel la valeur du point.

Date	Valeur du point	Valeur du point médical traditionnel	Avenant/Décision (agrément)
1-7-2005	4,214 € (1)	11,918 € (1)	n° 2005-02 du 12-5-2005 (5-8-2005, JO 28-8-2005)
1-11-2005	4,248 €	12,013 €	n° 2005-08 du 13-9-2005 (22-11-2005, JO 9-12-2005) Barème du SOP
1-11-2006	4,299 €	12,157 €	n° 2006-06 du 17-10-2006 (23-3-2007, JO 2-5-2007)
1-2-2007	4,312 €	12,193 €	Additif du 17-1-2007 (23-3-2007, JO 2-5-2007)
1-4-2008	4,355 €	12,315 €	Décision FEHAP du 10-7-2008 (22-10-2008, JO 30-10-2008)
1-4-2009	4,381 €	12,389 €	n° 2009-05 du 29-6-2009 (25-9-2009, JO 2-10-2009)
1-12-2010	4,403 € (2)	12,451 € (3)	Décision FEHAP du 29-9-2010 (20-12-2010, JO 26-12-2010)

(1) Calculs effectués par nos soins. + 0,5 % au 1-7-2005.

(2) Cette valeur du point s'applique à l'ensemble des personnels y compris les médecins visés au titre XX de la CCN (v. n° 1).

(3) Cette valeur du point concerne uniquement les médecins qui n'ont pas souhaité se voir appliquer le titre XX résultant de l'avenant n° 80-14 et dont la rémunération est restée déterminée en référence à des grilles de rémunération non intégrées au texte conventionnel.

A compter du 1-1-2009, pour la comparaison du salaire minimum conventionnel avec le SMIC :

- éléments de rémunération à prendre en compte : coefficient de référence, complément de rémunération (métier, diplôme, encadrement) (v. grilles de classification, n°s 38 et s.), avantages en nature, indemnité différentielle de reclassement (v. n° 67), indemnité différentielle de remplacement (v. n° 47), points ou indemnités supplémentaires dès lors que leur attribution n'est pas liée à des sujétions, prime de vie chère (v. n° 55), valeur du point majorée de 20 % à l'Ile de la Réunion, indemnité compensatrice de jour férié acquise en cas de jour férié ayant coïncidé avec un jour de travail (v. n° 12) ;
- éléments de rémunération à ne pas prendre en compte : indemnités pour travail de nuit, des dimanches et jours fériés (v. n°s 12, 19 et 20), primes d'internat et prime pour contraintes conventionnelles particulières (v. n°s 52 et 53), prime décentralisée (v. n° 50), remboursements de frais, heures supplémentaires, heures complémentaires, gardes et astreintes, indemnité de carrière (v. n° 66), points ou indemnités supplémentaires dès lors que leur attribution est liée à des sujétions, ancienneté (v. n° 51), indemnité compensatrice de

jour férié acquise en cas de jour férié ayant coïncidé avec un jour de repos (v. n° 12), primes fonctionnelles (v. n° 54).

L'indemnité permettant d'assurer aux salariés le salaire minimum conventionnel entre dans le calcul des heures supplémentaires, des astreintes, des heures complémentaires, de la prime décentralisée, de la prime d'ancienneté, de la prime d'internat et de la prime

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

♦ *Art. 08.01 modifié par avenant n° 2002-02 du 25-3-2002 agréé par arrêté du 6-1-2003, JO 14-1-2003* ♦ *Annexe résultant de l'avenant n° 2009-03 du 3-4-2009 agréé par arrêté du 25-9-2009, JO 2-10-2009, applicable à compter du 1-1-2009*

Pages 4111 à 4140 réservées