

Établissements et services pour les personnes inadaptées et handicapées (n°3116)

CONVENTION COLLECTIVE	SIGNATURE	EXTENSION	JO	N° BROCHURE	IDCC
Handicapés – Établissements et services pour les personnes inadaptées et handicapés	15/03/66	//	//	3116	413
Handicapés – Médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre	01/03/1979	//	//	3116	1001

Dernière mise à jour de la convention collective le 13 janvier 2023 :

Adhésion par lettre du 28 octobre 2022 de la CFDT santé sociaux à l'accord constitutif de l'opérateur de compétence santé du 26 février 2019 (Texte non traité dans la synthèse)

Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse.

Afin de disposer de l'ensemble des mesures applicables, il convient d'effectuer une comparaison entre les dispositions conventionnelles et dispositions légales, la réalisation de la vérification des dispositions légales est nécessairement opérée par l'utilisateur de la synthèse, bien que certaines notions puissent être abordées dans la synthèse.

Cette synthèse est un document de travail fournit tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés.

Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée.

Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.

La reproduction de ce document est strictement interdite.

SOMMAIRE

I – CHAMP D'APPLICATION	1		
1 – Champ d'application concernant le personnel des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.....	1		
2 – Champ d'application concernant les médecins spécialistes qualifiés.....	1		
II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE.....	1		
1 – Liberté d'opinion.....	1		
2 – Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale	1		
III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL	1		
1 – Période d'essai	1		
2 – Contrat de travail	2		
IV – TEMPS DE TRAVAIL	2		
1 – Temps de travail pour le personnel des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.....	2		
2 – Temps de travail pour les médecins spécialistes qualifiés	3		
3 – Compte épargne-temps.....	3		
4 – Temps de travail pour le personnel psychologique et paramédical.....	3		
V – CONGÉS	3		
VI – SALAIRES.....	4		
VII – PRIMES ET INDEMNITÉS.....	5		
1 – Primes et indemnités dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.....	5		
2 – Prime spécifique pour le personnel psychologique et paramédical	7		
VIII – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....	7		
IX – MATERNITÉ.....	8		
1 – Congé de maternité	8		
2 – Réduction du temps de travail des femmes enceintes.....	8		
X – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE.....	8		
		1 – Régime de retraite complémentaire et de prévoyance des non cadres.....	8
		2 – Répartition des cotisations	8
		XI – RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ.....	8
		1 – Régime complémentaire santé.....	8
		2 – Régime de prévoyance.....	9
		XII – FORMATION PROFESSIONNELLE	9
		1 – Formation professionnelle des jeunes.....	9
		2 – Formation des salariés sans qualification.....	10
		3 – Formation professionnelle des salariés ordinaires.....	10
		4 – Formation professionnelle des cadres.....	10
		5 – Formation professionnelle des personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié.....	10
		XIII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	10
		1 – Rupture en période d'essai.....	10
		2 – Rupture du contrat de travail et délai congé.....	10
		XIV – CLASSIFICATIONS.....	11
		1 – Classification des emplois personnel de direction, d'administration et de gestion.....	11
		2 – Classification des emplois et coefficients de salaires du personnel éducatif, pédagogique et social.....	11
		3 – Éducateur de jeunes enfants justifiant du diplôme d'éducateur de jeunes enfants.....	12
		4 – Éducateur sportif titulaire d'un diplôme de niveau III.....	13
		5 – Éducateur sportif titulaire d'un diplôme de niveau IV.....	13
		6 – Classification du personnel psychologique et paramédical	13
		7 – Classification particulière des cadres.....	14
		8 – Classification des emplois et coefficients de salaires.....	15
		9 – Classification des professeurs	15
		10 – Classification des activités socioprofessionnelles, classification du personnel des services communs à plusieurs ateliers.....	16
		11 – Classification du personnel des ateliers.....	16
		12 – Classification des moniteurs EPS 2ème groupe.....	18
		13 – Classification des ouvriers de production ou d'entretien	18
		14 – Classification « interface de communication »	18

► I – CHAMP D'APPLICATION

1 – Champ d'application concernant le personnel des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

La présente convention s'applique aux établissements, services, directions générales et/ou sièges sociaux des organismes agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales.

Elle s'applique aussi au personnel des IRTS, et des écoles et instituts chargés d'assurer des missions de formation professionnelle et/ou pluriprofessionnelle initiales, supérieures ou continues et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le ministère des affaires sociales.

Par ailleurs, les établissements concernés sont ceux dont le code NAF est le suivant :

- **80.1Z** : enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire pour enfants handicapés ;
- **80.2A** : enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés ;
- **80.2C** : enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés ;
- **80.3Z** : enseignement supérieur : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assumer les missions de la formation professionnelle et / ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et / ou de contribuer à la recherche et à l'animation ;
- **80.4** : formation permanente et autres activités d'enseignement : activités de formation, en général non classables par niveau ;
- **80.4C** : formation des adultes et formation continue, notamment alphabétisation des adultes ;
- **80.4D** : autres enseignements : autres activités éducatives non classables par niveau ;
- **85.1A** : activités hospitalières : cette classe concerne exclusivement les établissements et services de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies ;
- **85.3A** : accueil des enfants handicapés, notamment accueil, hébergement et rééducation de mineurs handicapés ;
- **85.3B** : accueil des enfants en difficulté ;
- **85.3C** : accueil des adultes handicapés, notamment accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés ;
- **85.3D** : accueil des personnes âgées : cette classe concerne exclusivement l'accueil et l'hébergement des personnes handicapées mentales vieillissantes ;
- **85.3H** : aide par le travail comme les centres de rééducation professionnelle par exemple ;
- **85.3J** : aide à domicile : cette classe concerne les visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus exclusivement aux personnes handicapées mentales vieillissantes ;
- **85.3K** : autres formes d'action sociale ;
- **91** : activités associatives : activités d'administration générale des organismes associatifs : représentation, animation des organisations fédérées, gestion, orientations ;
- **91.1A** : organisations patronales ou paritaires : activités des organisations syndicales d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la communication, gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires notamment fonds d'assurance formation ;
- **91.1C** : organisations professionnelles : activités des organismes créés autour d'un métier, d'une technique ou d'une discipline, et centrées sur la communication, l'information, l'expertise ou la déontologie ;
- **91.3E** : activités associatives, organisations associatives, notamment activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier et centrées sur l'information, la communication et la représentation.

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

A noter que le champ d'application territorial est le territoire métropolitain et DOM.

- Article 1er
- Article 5
- Article 2 de l'annexe n°7 personnel des IRTS, centres de formation et des écoles et instituts de formation (avenant n°229 du 22 octobre 1991)
- Avenant n°282 du 22 octobre 2002 relatif au champ d'application

2 – Champ d'application concernant les médecins spécialistes qualifiés

La présente convention s'applique aussi aux psychiatres et neuropsychiatres qualifiés exerçant leur activité en qualité de salarié dans les organismes, établissements ou services entrant dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du travail pour personnes inadaptées et handicapées.

- Article 1er
- Article 5

► II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE

1 – Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour les employeurs comme pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat constitué.

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

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

- Article 7
- Article 8

2 – Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions relatives à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale, les parties doivent s'employer à apporter au cas litigieux une solution équitable.

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

- Article 9

► III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Période d'essai

a – Pour le personnel des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

La durée de la période d'essai est de 1 mois(*) sauf pour les cadres pour qui la période d'essai est fixée à 6 mois.

(*)A noter que la durée de la période d'essai pour les non-cadres n'est pas applicable car elle s'avère être plus courte que celle prévue par la loi.

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

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

- Article 13-Bis
- Article 5 résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000

b – Pour les médecins spécialistes qualifiés

Il convient de se reporter aux dispositions relatives aux cadres de direction.

- Article 6 (CC médecins spécialisés), modifié par avenant n°10 du 29 septembre 1999

2 – Contrat de travail

a – Personnel des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

Tout engagement verbal doit être confirmé à l'intéressé dans un délai maximal de 8 jours, par une lettre d'embauche. L'article 13 fixe les mentions devant être précisées.

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

Concernant le cas particulier du personnel embauché en CDD à temps complet, il faut nécessairement que le caractère provisoire de l'emploi soit mentionné sur la lettre d'embauche.

A noter que, dès le début de son contrat de travail, le personnel temporaire bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

- Articles 13 et 14

b – Médecins spécialistes qualifiés

Le contrat de travail doit préciser le cadre réglementaire propre aux établissements ou services dans lequel le psychiatre ou neuropsychiatre exerce ses fonctions ainsi que les garanties d'application des principes déontologiques.

A cet effet, les parties contractantes doivent établir un contrat type qui précise notamment la procédure de conciliation, l'engagement du praticien à respecter le caractère technique propre des établissements, etc.

- Article 3 (CC médecins spécialisés)

▶ IV – TEMPS DE TRAVAIL

1 – Temps de travail pour le personnel des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

a – Durée hebdomadaire de travail et répartition de la durée

La durée du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires.

La répartition de la durée du travail peut être déterminée comme suit :

- 35 heures par semaine ;
- par quatorzaine (70 heures) ;
- par cycle de plusieurs semaines ;
- sur tout ou partie de l'année ;
- par l'octroi de jours de repos.

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives et sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

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

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

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

A noter que les cadres sont eux-mêmes responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps.

- Articles 20.1 à 20.5
- Article 3 résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000

- Article 3 de l'annexe n°7 personnel des IRTS, centres de formation et des écoles et instituts de formation (avenant n°229 du 22 octobre 1991)

b – Pauses

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

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à 1/2 heure.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures.

- Article 21

c – Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi, dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

En cas de fractionnement des 2 jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre 2 journées de travail.

- Article 21

d – Changement de catégorie temporaire

Sauf en cas de remplacement d'un salarié en position de congé de courte durée, ou de congé payé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé perçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction à l'échelon correspondant à celui qu'il aurait eu en cas d'avancement.

Toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure à 10 points par mois et est due pendant toute la durée du remplacement.

La délégation temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant. A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

- soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement
- soit classé dans la nouvelle catégorie

Néanmoins, aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure.

- Article 40

e – Surveillance de nuit

La durée maximale de la surveillance de nuit est de 12 heures. Le personnel concerné c'est-à-dire le personnel éducatif en internat, le personnel participant à des transferts, et le personnel d'animation dans les établissements et services pour personnes handicapées adultes bénéficient d'une contrepartie déterminée comme suit : les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail, entre 9 et 12 heures chaque heures est assimilées à 1/2 heure de travail.

- Annexe 3
- Annexe 1 bis
- Article 13, annexe 10,

f – Travail de nuit en maison d'accueil spécialisée

Les personnels de soins et d'animation travaillant de 21 heures à 6 heures du matin ont droit à un repos égal à 1 heure. Cette heure est considérée comme du temps de travail.

- Article 15, annexe 10

2 – Temps de travail pour les médecins spécialistes qualifiés

a – Temps plein et durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail est fixée comme suit :

- 35 heures d'activité hebdomadaire au service de l'employeur avec répartition quotidienne permettant en dehors d'elles l'exercice soit extérieur, soit sur place, de 2 demi-journées hebdomadaires d'activité privée ;
- Ces 35 heures recouvrent le travail technique et l'élaboration de rapports, de travaux ou de correspondance médicale concernant l'activité.

L'activité annuelle ne saurait être inférieure à 1449 heures, quels que soient les aménagements apportés à l'horaire hebdomadaire en raison du mode de fonctionnement ou de la durée d'ouverture des établissements et services.

▪ Article 8 (CC médecins spécialisés)

b – Temps partiel

Les psychiatres et neuropsychiatres employés à temps partiel bénéficient d'un contrat de travail stipulant le volume horaire de leur activité ainsi que sa répartition hebdomadaire ou mensuelle ou trimestrielle.

▪ Article 8 (CC médecins spécialisés)

3 – Compte épargne-temps

Chaque salarié peut affecter à son compte :

- au plus, la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;
- au plus, la moitié des jours de repos accordés aux cadres en forfait jours ;
- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables.

En accord avec l'employeur :

- le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- les congés conventionnels supplémentaires ;
- le repos compensateur légal obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux ;
- des congés de fin de carrière ;
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congés pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois, sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables peut faire l'objet d'une demande de congé, et ce quelle qu'en soit la nature.

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié.

▪ Article 3 de l'avenant n°1 du 19 mars 2017 relatif à la modulation du temps de travail et au compte épargne-temps

4 – Temps de travail pour le personnel psychologique et paramédical

La répartition est négociée par accord d'entreprise ou d'établissement compte tenu des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation syndicale, permettant la conclusion d'un accord collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du temps de travail est précisée par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

En toute hypothèse, la durée du travail des salariés comprend :

- les heures travaillées auprès des usagers ;

- les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
- les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6% de la durée totale du travail.

▪ Article 4 de l'annexe n°4, personnel psychologique et paramédical

► V – CONGÉS

a – Congés payés annuels

La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée, au taux des appointements réels, sur les bases suivantes :

- 2 jours et demi ouvrables par moi de travail effectif ou période assimilée, pendant la période de référence.

Le congé payé annuel du personnel salarié permanent et prolongé de 2 jours ouvrables par période de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de 6 jours.

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

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination du congé payé annuel :

- les périodes de congé payé annuel ;
- les périodes d'absence pour congés de maternité ou d'adoption ;
- les périodes d'interruption du service pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an
- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- etc.

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

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

Pour le 1er mai de chaque année, l'état des congés annuels du personnel de chaque établissement doit être établi par la direction, en fonction des nécessités du service, du roulement des années précédentes et des charges de famille.

Si, par nécessité de service, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel doit être accordé en dehors de la période normale, la durée réglementaire en sera obligatoirement prolongée de 3 jours ouvrables.

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

De même, si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie sur justification par un certificat médical. A l'expiration du congé maladie, il se retrouvera en position de congé annuel, sa date de reprise normale du travail pouvant alors se trouver avancée par nécessité de service. Dans ce cas, le reliquat de congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties.

Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité de congé payé est calculée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée du congé auquel il peut prétendre.

▪ Article 22

b – Jours fériés

Le personnel bénéficie du repos des jours fériés et fêtes légales : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er et 8 mai, Ascension, lundi de pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël, sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire.

Le salarié dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le dimanche a droit, quand ces jours fériés légaux tombent un dimanche, à un repos compensateur d'égale durée quand il a effectivement assuré son service un jour férié légal ou si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.

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

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

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

- Article 23
- Article 23-Bis

e – Congés familiaux et exceptionnels

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

Motif de l'absence	Durée de l'absence(*)
Mariage ou Pacs de l'employé	5 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	2 jours ouvrables
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvrable
Décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un Pacs	5 jours ouvrables
Décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants)	2 jours ouvrables
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables

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

Selon les délais de route reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires sont accordés.

Dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, le père et la mère salariés bénéficient d'un congé payé familial exceptionnel de 3 jours, prévu pour la naissance d'un enfant.

En sus des congés payés annuels, les salariés peuvent prétendre, à des congés exceptionnels rémunérés dans la limite de 21 jours par période de 3 années, pour participer à des stages, sessions de perfectionnement et congrès professionnels. Ceci étant valable pour les médecins spécialisés.

- Article 24
- Article 12 (médecins spécialisés)
- Avenant n°330 du 14 janvier 2015 relatif aux congés familiaux et exceptionnels

(*) Le code du travail précise que les durées d'absences prévues par les dispositions conventionnelles ne peuvent pas être inférieures aux durées ci-dessous. Il convient dès lors d'appliquer au minima les dispositions légales de l'article L3142-4 du code du travail qui sont d'ordre public, ou les dispositions conventionnelles si ces dernières s'avèrent plus favorables :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours*
Décès du conjoint ou partenaire du PACS ou du concubin	3 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Survenue d'un handicap chez son enfant	2 jours

(*) En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours.

d – Congés exceptionnels non rémunérés

Des congés pour convenances personnelles peuvent exceptionnellement être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettent, et sur justification des motifs de la demande, dans la limite maximum de 3 mois.

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

- Article 25

e – Congés payés annuels supplémentaires

En sus des congés payés annuels, les personnels ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, aux conditions suivantes :

- **Personnel de direction, d'administration et de gestion** : Directeur, directeur adjoint, chef des services de CREAI et directeur adjoint de CREAI : 6 jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre. Autres personnels : 3 jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre.
- **Personnel éducatif, pédagogique et social** : 6 jours consécutifs supplémentaires, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire
- **Personnel psychologique et paramédical** : psychologue, chef de service paramédical, ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, à temps plein et temps partiel : 6 jours de congés consécutifs. Autres personnels : 3 jours de congés consécutifs
- **Personnel des services généraux** : 3 jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire

- Article 6 de l'annexe 2 Personnel de direction, d'administration et de gestion
- Article 6 de l'annexe 3 Personnel éducatif, pédagogique et social
- Article 6 de l'annexe 4 Personnel psychologique et para-médical
- Article 8 de l'annexe 5 Personnel des services généraux

f – Congés annuels supplémentaires pour les cadres

Les cadres ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service. Ces congés sont les suivants :

- **Directeur, directeur adjoint, chef de service éducatif, chef de service pédagogique, conseiller pédagogique, éducateur technique chef, chef de service animation, assistant social chef, psychologue, chef de service paramédical** : 6 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire
- **Cadres techniques et administratifs** : 3 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire
- **Directeur d'IRTS, directeur d'école à formations multiples, directeur d'école à formation unique, directeur adjoint d'IRTS, directeur adjoint d'école à formations multiples, responsable de centres d'activités, responsable de projet ou chargé de mission, chargé de recherche, formateur, attaché de recherche** : 9 jours consécutifs de congés à Noël et Pâques, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire

- Article 4 de l'annexe 7 personnel des IRTS, centres de formation et des écoles et instituts de formation (avenant n°229 du 22 octobre 1991)
- Article 17 de l'annexe 6 « Dispositions spéciales aux cadres », résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000

▶ VI – SALAIRES

Les appointements et salaires sont complétés par :

- une majoration familiale de salaire distincte des prestations familiales accordée à tout salarié chargé de famille ;
- des indemnités pour sujétions particulières consenties à certaines catégories de personnel, selon les dispositions spéciales fixées en ce qui les concerne.

Le personnel permanent, à temps complet, est rémunéré au mois.

Le personnel permanent, à temps partiel, peut être rémunéré au mois ou à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le salaire minimum conventionnel est fixé à 348 points et à 358 points avec sujétions d'internat, au 1er janvier 2008.

La valeur du point est portée à 3,77€ à compter du 1er février 2017.

La valeur du point est portée à 3,82€ à compter du 1er février 2021 selon l'avenant non étendu n°361 du 9 juin 2021.

A noter que la présente convention collective prévoit un salaire mensuel minimum brut garanti pour les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la CCNT sur la base de l'indice de base 338.

A ce salaire minimum s'ajoute, le cas échéant :

- le surclassement « internat » pour :
- les emplois au coefficient 329 ;
- les candidats-élèves aux coefficients 304, 314 et 324 ;
- l'indemnité de « risques et sujétions spéciales » ;
- l'indemnité de sujétion spéciale ;
- la majoration familiale de salaire.

Les salariés à temps incomplet perçoivent un salaire mensuel brut minimum calculé sur les bases ci-dessus au prorata de leur temps de travail.

- Article 36
- Article 37
- Avenant n°340 du 29 novembre 2017 relatif à la politique salariale 2017, non étendu
- Article 2 de l'annexe 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature
- Article 15 résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000
- Avenant n°361 du 9 juin 2021 relatif aux mesures salariales pour l'année 2021, non étendu

La majoration familiale de salaire accordée à tout salarié chargé de famille est fixée en fonction de la valeur du point servant de base à la détermination des salaires, pour sa partie forfaitaire d'une part et du salaire personnel.

Le bénéfice de cette majoration n'est pas cumulable entre conjoints, son paiement effectif s'effectue selon les dispositions suivantes :

- si le « chef de famille » perçoit la majoration familiale de salaire à titre personnel et quel que soit l'employeur à un taux supérieur ou égal à celui auquel peut prétendre son conjoint : pas de paiement au conjoint ;
- si le « chef de famille » perçoit la majoration de salaire à titre personnel et quel que soit l'employeur à un taux inférieur à celui auquel peut prétendre son conjoint : paiement au conjoint, sur production de justifications périodiques, du montant de la différence
- si le « chef de famille » ne perçoit pas de majoration familiale de salaire : paiement au conjoint de la majoration familiale de salaire sur production de justifications périodiques de non-perception par le « chef de famille »

Majoration familiale de salaire pour la partie fixe :

- 2 enfants : 10,67 €
- 3 enfants : 15,24 €
- par enfant : 4,57 € en plus du 3ème

- Article 3 de l'annexe 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature
- Article 15 résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000
- Avenant n°271 du 6 juin 2001 relatif aux salaires, non étendu

► VII – PRIMES ET INDEMNITÉS

Ne sont reprises dans cette partie que les primes et indemnités principales.

1 – Primes et indemnités dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

a – Indemnité de licenciement

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié alors qu'il compte **2 ans d'ancienneté ininterrompue**, au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, mais, cette indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à 6 mois de salaire.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le cadre licencié qui compte **plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service**

de la même entreprise a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- 1/2 mois par année de service en qualité de non-cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser 6 mois de salaire ;
- 1 mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à ce titre de non-cadre et de cadre ne pouvant dépasser au total 12 mois de salaire.

Le salaire servant de base à l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois de pleine activité.

Pour les cadres directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, l'indemnité de licenciement ne peut dépasser un montant égal à 18 mois de salaire.

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

▪ Article 17

▪ Article 10 résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000

b – Indemnité de départ à la retraite

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

- 1 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise 10 années d'ancienneté au service de la même entreprise ;
- 3 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention ;
- 6 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 25 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention.

▪ Article 18

c – Frais professionnels

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

	Tableau départements de la petite couronne (75, 92, 93, 94)	Autres départements
Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service)	15,25	15,25
Indemnité nuitée (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle	53,36	38,11
Indemnité journée : 2 repas + nuitée	83,36	68,61

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

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

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

▪ Article 41

- Article 7 de l'annexe 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature
- Article 1 de l'avenant n°296 du 10 mai 2004 relatif aux frais professionnels

d – Prime journalière forfaitaire de transfert

Les personnels salariés, au titre de compensation de la sujétion particulière que

représente l'obligation de séjour hors domicile personnel, bénéficiant d'une prime forfaitaire de transfert fixée à une valeur de 3 points de coefficient par journée indivisible de participation, y compris repos hebdomadaire situé dans la période de transfert.

Cette prime journalière forfaitaire ne subit pas les majorations pour ancienneté.

▪ *Article 2 de l'annexe n°1 bis relative au personnel participant à un transfert d'activités total ou partiel périodique ou occasionnel, des établissements et services, camps, colonies de vacances*

e – Prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle

A l'occasion des transferts partiels d'établissements, la personne appelée à exercer les responsabilités habituellement dévolues au directeur (ou à son remplaçant permanent) bénéficie pendant la durée du transfert en cause d'une prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle non sujette à majoration pour ancienneté, fixée à une valeur de 2 points de coefficient par journée indivisible d'exercice de responsabilité, y compris repos hebdomadaire situé dans la période de transfert.

▪ *Article 3 de l'annexe n°1 bis relative au personnel participant à un transfert d'activités total ou partiel périodique ou occasionnel, des établissements et services, camps, colonies de vacances*

f – Prime de service pour servitudes d'internat

Quelle que soit la nature de l'établissement d'affectation des salariés, le bénéfice de la « prime pour servitudes d'internat » leur est accordé pendant la durée de leur participation aux transferts d'établissements ou aux camps et colonies de vacances.

La prime prend la forme d'un surclassement en internat.

▪ *Article 4 de l'annexe n°1 bis relative au personnel participant à un transfert d'activités total ou partiel périodique ou occasionnel, des établissements et services, camps, colonies de vacances*

g – Utilisation de la voiture personnelle

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

Cette disposition ne s'applique pas quand le salarié concerné perçoit l'indemnité compensatoire d'assurance instituée à l'annexe n°1 de la convention.

▪ *Article 8 de l'annexe n°1 bis relative au personnel participant à un transfert d'activités total ou partiel périodique ou occasionnel, des établissements et services, camps, colonies de vacances*

h – Indemnité de sujétion spéciale

Une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21% (*) du salaire brut indiciaire est attribuée aux personnels bénéficiaires du présent avenant.

L'indemnité de sujétion spéciale est payable mensuellement. Elle suit le sort du salaire des personnels bénéficiaires et est réduite dans les mêmes proportions que la rémunération elle-même.

(*) *A compter du 1er janvier 2018, cette indemnité de sujétion spéciale sera de 8,48% (Avenant n° 348 du 16 octobre 2018 relatif aux mesures salariales, non étendu) et de 9,21 % à compter du 1er février 2020 (Avenant n° 354 du 23 juin 2020 relatif aux mesures salariales pour l'année 2020, non étendu)*

▪ *Article 1 de l'annexe 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature*

i – Indemnité de sujétion particulière pour les cadres

Le directeur général ou le directeur général adjoint d'une association employant au minimum 200 salariés bénéficie d'une indemnité, en fonction :

- de la diversité des établissements et services ;
- de la dispersion géographique des établissements et services ;
- de la diversité des missions d'actions innovantes qu'il entreprend dans le cadre du développement associatif.

Cette indemnité est attribuée sur décision de l'association. Son montant est compris entre 100 et 300 points pour le directeur général et entre 70 et 210 points pour le directeur général adjoint. Toutefois, dans les associations de plus de 800 salariés, le

montant de l'indemnité attribuée au directeur général peut être supérieur à 300 points.

Pour le directeur général cumulant au moins 3 des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne peut être inférieure à 200 points.

Pour le directeur général adjoint cumulant au moins 3 des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne peut être inférieure à 140 points.

Les cadres ayant des missions de responsabilité dans un établissement et subissant l'une ou plusieurs des sujétions suivantes bénéficient d'une indemnité en raison :

- du fonctionnement continu avec hébergement de l'établissement ou du service ;
- du fonctionnement continu sans hébergement de l'établissement ;
- du fonctionnement semi-continu avec hébergement de l'établissement ;
- du fonctionnement discontinu avec hébergement de l'établissement ;
- des activités économiques de production et de commercialisation ;
- etc.

L'association fixe le montant de cette indemnité en fonction du nombre et de l'importance des sujétions subies dans les limites suivantes :

Pour les cadres de la classe 1, cette indemnité est comprise entre 70 et 210 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 120 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement ;
- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions précisées ci-dessus ;

L'indemnité ne peut être inférieure à 140 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement soumis à au moins une des autres sujétions ;
- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions dont les activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins 3 agréments ou habilitations, 3 budgets différents, des comptes administratifs distincts.

Pour les cadres de la classe 2, elle est comprise entre 15 et 135 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 80 points pour le cadre exerçant son activité dans un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement.

Si ce cadre est soumis à au moins une autre sujétion, le montant de l'indemnité ne peut être inférieure à 100 points.

Si un cadre est soumis à au moins 2 sujétions, le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 70 points.

Les cadres techniques et administratifs de la classe 3 bénéficient de cette indemnité en fonction des sujétions spécifiques qu'ils supportent, non liée au fonctionnement de l'établissement ou du service. Cette indemnité est comprise entre 15 et 135 points.

▪ *Article 12 résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000*

j – Nourriture

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

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

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

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

Le personnel de cuisine, bénéficie de l'avantage en nature repas chaque fois que son horaire de travail est compris dans la tranche 11 heures – 14 heures et/ou 18 heures – 21 heures.

Pendant les périodes de congés payés et d'absences rémunérées, l'avantage en nature repas est maintenu, une indemnité correspondante se substituant à la fourniture du

repas. Cette indemnité est due sur la base du nombre de jours habituellement travaillés et selon les horaires définis à l'alinéa 1er.

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

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

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

- Article 5 de l'annexe 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature

k – Logement

Des logements peuvent être fournis par l'employeur à titre gratuit ou à titre onéreux :

- à titre gratuit : il s'agit d'un avantage en nature et peut constituer une partie de la rémunération de l'indemnité d'astreinte
- à titre onéreux : les établissements ne sont pas obligés d'assurer le logement du personnel sauf lorsque la nécessité de logement est liée à la fonction. La participation locative et les avantages annexes sont précomptés tous les mois sur le salaire des salariés.

- Article 5 de l'annexe 1 bis et article 4 de l'annexe 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature

l – Indemnité pour travail des dimanches et jours fériés

Les personnels salariés bénéficiaires de la présente convention, lorsqu'ils sont appelés à assurer un travail effectif le dimanche ou les jours fériés, à l'exclusion de l'astreinte en chambre de veille, bénéficient d'une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail du dimanche et des jours fériés est fixé à 2 points CCNT par heure de travail effectif.

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

- Article 10 de l'annexe 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature

m – Indemnité de gestion et de responsabilité

Les personnels assumant des responsabilités de caisse et non classés, soit comme cadre, soit dans un emploi de comptabilité ou d'économat, bénéficient d'une indemnité mensuelle forfaitaire de 10 points de coefficient convention collective nationale de travail.

L'indemnité de gestion et de responsabilité au taux de 20 points de coefficient convention collective nationale est supprimée.

- Article 7 de l'annexe 2 Personnel de direction, d'administration et de gestion

n – Prime pour les personnels éducatifs et de surveillance de nuit

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit travaillant dans un centre éducatif renforcé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge.

Le montant mensuel forfaitaire de cette prime est fixé à 40 points pour les salariés à temps plein, ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

- Avenant n°268 du 29 mai 2000 relatif aux primes

2 – Prime spécifique pour le personnel psychologique et paramédical

Les personnels concernés ont droit à une prime spécifique mensuelle de 23 points.

A noter que depuis le 1er août 1994, est instituée une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoutent au classement pour les puéricultrices.

- Articles 8 et 9 de l'annexe n°4, personnel psychologique et paramédical

▶ VIII – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

Pour les non-cadres :

En cas d'arrêt de travail pour maladie, dûment constatée, les salariés comptant 1 an de présence dans l'entreprise reçoivent, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;
- pendant les 3 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

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

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

La période de référence pour l'appréciation des droits, n'est pas l'année civile mais la période de 12 mois consécutifs précédant l'arrêt de travail en cause.

L'absence d'une durée au plus égale à 6 mois justifiée par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée ne donne pas lieu à rupture du contrat de travail. En cas de remplacement de l'intéressé, le nouvel embauché est obligatoirement informé du caractère provisoire de l'emploi. Autrement dit le licenciement est possible mais à condition que cela intervienne en raison de la nécessité de remplacement.

En cas de prolongation de cette absence au-delà de la durée de 6 mois, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail et aviser l'intéressé de l'obligation où il se trouve de le remplacer.

Dans le cas où cette résiliation de contrat intervient en raison d'une maladie de longue durée reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'intéressé conserve, jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de son absence, un droit de priorité d'embauchage pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il lui faut avertir son employeur.

Pour les cadres :

En cas d'arrêt de travail résultant de maladie ou d'accident du travail, les cadres perçoivent :

- pendant les 6 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;
- pendant les 6 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

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

- Article 6 résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000 (annexe 6)
- Article 26
- Article 27

▶ IX – MATERNITÉ

1 – Congé de maternité

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

- Article 28

2 – Réduction du temps de travail des femmes enceintes

Une réduction d'horaire est attribuée aux femmes enceintes. Cette réduction est égale à 10 % à compter du début du 3ème mois ou du 61ème jour de grossesse. Le salaire n'est pas impacté, autrement dit il n'y a pas de réduction de salaire.

▪ Article 20.10

► X – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Seuls sont repris les éléments relatifs à la retraite.

1 – Régime de retraite complémentaire et de prévoyance des non cadres

Tous les salariés sont inscrits à un régime de retraite et prévoyance dès leur embauche, assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut, dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale :

	Employeur	Salarié	Total
Retraite	5%	3%	8%

▪ Article 42

2 – Répartition des cotisations

Retraite	Répartition			
	Tranche A		Tranches B et C	
	Employeur	Cadre	Employeur	Cadre
Tranche A	3%	1%	-	-
Tranche B	-	-	10%	6%
2ème complément :				
Tranche A	2%	2%	-	-
Total	5%	3%	10%	6%

▪ Article 7 de l'annexe 6 « Dispositions particulières aux cadres »

► XI – RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

1 – Régime complémentaire santé

Par l'accord interprofessionnel en date du 2 octobre 2019, les partenaires sociaux rappellent la définition des bénéficiaire du régime de complémentaire santé : il s'agit de tous les salariés employés sous contrat de travail et évoluant au sein :

- Des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ;
- Des centres d'hébergement et de réadaptation sociale et services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes.

L'accord prévoit en outre ce qu'il advient de la garantie de complémentaire santé lorsque le contrat de travail des salariés bénéficiaires est suspendu. Ainsi, il a été décidé de maintenir le bénéfice de ce régime dans les situations suivantes :

- Lorsque le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale / indemnités journalières complémentaires de son employeur ;
- Lorsque le salarié exerce son droit de grève, est en congé de solidarité familiale et de soutien familial, ou encore, en cas de congé non rémunéré qui n'exécède pas 1 mois continu.

Il convient cependant de noter que le régime de complémentaire santé n'est pas garanti dans d'autres cas de suspension qui sont :

- Le congé sabbatique ;
- Le congé parental d'éducation ;
- Le congé pour création d'entreprise ;
- Etc.

En principe, l'adhésion au régime de complémentaire santé est obligatoire. Néanmoins, il est demeure possible pour certaines catégories de salariés de refuser d'adhérer au présent régime :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée / ou de mission ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis ;
- Les salariés bénéficiaires de la CMU-C (couverture complémentaire) ;

- Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure ;
- Les salariés qui bénéficient de prestations servies au titre d'un autre emploi.

Le versement santé est assuré pour les salariés :

- En contrat à durée déterminée ;
- En contrat de mission dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois ;
- A temps partiel dont la durée de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Lorsque le contrat de travail du salarié est rompu, il est prévu à son égard le maintien des garanties qui lui sont accordées dans le cadre du régime de complémentaire santé.

De ce fait, les partenaires sociaux ont décidé d'adopter des dispositions portant sur :

- La mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- Le maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi dite « Evin ».

En termes de financement, il est obligatoire que les salariés s'acquittent de la cotisation dite "salarié isolé", en sachant que celle-ci est financée à hauteur de 50% par le salarié, et 50% par l'employeur.

Les tableaux ci-dessous relatent le montant de la contribution salariale, patronale et globale, selon que le salarié relève ou non du régime général de sécurité sociale d'Alsace-Moselle :

Régime général de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole :

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,74% du PMSS	0,74% du PMSS	1,48% du PMSS

Régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle :

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,74% du PMSS	0,74% du PMSS	1,48% du PMSS

Il est convenu que le régime de complémentaire santé intègre un haut degré de solidarité (HDS) financé au titre d'un prélèvement de 2% de la cotisation applicable au salarié isolé.

L'objectif du HDS est de prendre en compte des situations de fragilités auxquelles les salariés sont confrontés, ainsi que leurs ayants-droits et bénéficiaires de l'article 4 de la Loi Evin.

Afin de s'assurer de la bonne application du régime de complémentaire santé, le suivi ainsi que la gestion administrative du régime mutualisé et du HDS, est assuré par une commission nationale paritaire technique de prévoyance.

En ce qui concerne les organismes assureurs, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de recourir aux organismes assureurs suivants :

- Le groupe AESIO ;
- Malakoff Médéric Prévoyance.

Il est à noter que les deux organismes ci-dessus sont un groupement de coassurance.

Il a été décidé que la date de prise d'effet de l'accord soit fixée au 1er janvier 2020, en sachant que les dispositions de ce dernier ont été conclues pour une durée indéterminée.

▪ Accord interprofessionnel du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé, non étendu

2 – Régime de prévoyance

a – Capital décès

En cas de décès des assurés cadres ou non cadres âgés de moins de 65 ans, ou

d'ininvalidité absolue et définitive, il est versé au profit d'un ou de plusieurs bénéficiaires, le capital fixé comme suit :

- tout assuré : 250% du salaire de référence tranches A, B et C.

En cas de décès, invalidité absolue et définitive (IAD) lorsque l'invalidité est de 3ème catégorie ou que l'IPP est supérieure ou égale à 80 %, le capital versé est de 300 % le salaire de référence.

Le décès, ou IDA ou IPP supérieure ou égale à 80 % postérieur ou simultané du conjoint non remarié, du concubin ou du pacsé entraîne le versement d'un capital aux enfants restant à charge égale à 100 % du capital versé en cas de décès.

b – Garantie rente éducation et rente substitutive de conjoint

En cas de décès de l'assuré cadre ou non cadre d'IAD ou d'IPP supérieure ou égale à 80 %, il est versé à chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- 15 % du salaire de référence jusqu'au 19ème anniversaire ;
- 20 % du salaire de référence du 19ème au 26ème anniversaire.

S'il n'y a pas d'enfant à charge, le conjoint, concubin ou pacsé perçoit une rente égale à 5 % du salaire de référence jusqu'à son départ à la retraite.

c – Garantie incapacité temporaire

Les indemnités journalières sont servies à compter du 91ème jour d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de 90 jours d'arrêt de travail discontinu.

Les indemnités journalières sont égales à 97 % du salaire net de référence, sous déduction des prestations nettes de CSG et CRDS de la sécurité sociale.

d – Garantie incapacité permanente, invalidité

Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS est défini comme suit :

- en cas d'invalidité de 1ère catégorie sécurité sociale : 58% du salaire de référence tranches A, B et C ;
- en cas d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66% : 97% du salaire de référence tranches A, B et C ;
- en cas d'IPP d'un taux compris entre 33% et 66% : $R \times 3 \text{ n}/2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2ème catégorie et n le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale).

Le total perçu par le salarié ne saurait excéder son salaire net d'activité.

e – Rente handicap

En cas de décès ou d'IAD du salarié, une rente viagère de 580 € par mois est versée à chaque enfant handicapé.

f – Taux de cotisation

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Non-cadres						
Garanties obligatoires	A la charge De l'employeur		A la charge Du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
	Décès	0,43 %	0,43 %	-	-	0,43 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %	-	-	0,13 %	0,13 %
Rente handicap	0,021 %	0,021 %	-	-	0,021 %	0,021 %
Incapacité temporaire	-	-	0,88 %	0,88 %	0,88 %	0,88 %
Ininvalidité IPP	0,664 %	0,664 %	0,365 %	0,365 %	1,029 %	1,029 %
Total	1,245 %	1,245 %	1,245 %	1,245 %	2,49 %	2,49 %

Cadres

Garanties obligatoires	A la charge De l'employeur		A la charge Du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
	Décès	0,620 %	0,620 %	-	-	0,620 %
Rente éducation	0,130 %	0,130 %	-	-	0,130 %	0,130 %
Rente handicap	0,021 %	0,021 %	-	-	0,021 %	0,021 %
Incapacité temporaire	-	-	0,650 %	1,150 %	0,650 %	1,150 %
Ininvalidité IPP	1,069 %	1,104 %	-	0,725 %	0,069 %	1,829 %
Total	1,84 %	1,875 %	0,65 %	1,875 %	2,49 %	3,75 %

g – Assurance du régime de prévoyance conventionnel

Les organismes assureurs recommandés pour assurer la mutualisation de la couverture des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle sont :

- MUTEX Entreprise ;
- Malakoff-Mederic Prévoyance ;
- AG2R Prévoyance ;
- Humanis Prévoyance ;
- APICIL Prévoyance.

En ce qui concerne les rentes éducation/substitutive de conjoint et la rente handicap l'organisme recommandé est l'OCIRP.

- Avenant n° 322 du 8 octobre 2010 relatif aux régimes de prévoyance collectifs, non étendu
- Avenant n° 362 du 16 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire, non étendu

► XII – FORMATION PROFESSIONNELLE

1 – Formation professionnelle des jeunes

Les adhérents des organisations d'employeurs signataires qui sont soumis à l'obligation légale de versement de 0,2% de leur masse salariale doivent verser obligatoirement cette participation au fonds d'assurance formation PROMOFAP. Celui-ci délivre en retour à l'association ou l'organisme adhérent un reçu libérateur.

A titre dérogatoire, les associations et organismes qui ont leur propre projet d'accueil et de formation des jeunes peuvent soit faire reprendre ce projet par PROMOFAP, soit se désengager, pour l'année au cours de laquelle se déroule l'exécution du projet, des obligations de versement à PROMOFAP.

La lettre de désengagement doit être adressée au fonds d'assurances formation accompagnée d'une note décrivant les actions d'insertion envisagées.

Le solde non consommé par les associations et organismes concernés doit obligatoirement être versé au fonds d'assurance formation PROMOFAP.

Enfin, la commission paritaire nationale pour l'insertion des jeunes a pour mission de décider de la prise en charge des projets d'accueil et de formation des jeunes agréés par les directeurs départementaux du travail et de l'emploi, et déposés par les associations et organismes adhérents auprès de PROMOFAP.

Afin de favoriser la formation des jeunes dans le secteur social et médico-social, les adhérents des organisations d'employeurs signataires du présent protocole d'accord, qui sont soumis à l'obligation légale de versement de 0,20% de leur masse salariale en application de l'article L950-1 du code du travail doivent verser, de préférence, cette participation à un fonds d'assurance formation agréé du secteur social. Celui-ci délivre en retour à l'association ou l'organisme adhérent un reçu libérateur.

Par ailleurs, les partenaires sociaux définissent les priorités de formation.

- Accord du 15 mars 1985 relatif à la formation des jeunes
- Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la formation professionnelle des jeunes

2 – Formation des salariés sans qualification

Les entreprises proposent aux salariés sans qualification nouvellement embauchés d'engager dans les 2 ans une action de formation qualifiante du secteur, de niveau V minimum, prenant en compte leur projet professionnel. Pour les salariés sans qualification déjà en poste, l'employeur s'engage à proposer une formation qualifiante du secteur de niveau V minimum, ou à faciliter l'engagement du salarié dans une démarche de validation des acquis de l'expérience pour l'obtention d'un diplôme de niveau V minimum.

Les salariés ayant obtenu un niveau de qualification de niveau V, dans ce cadre, sont pris en compte prioritairement pour occuper tout poste correspondant disponible dans l'entreprise s'ils présentent leur candidature au poste concerné.

- *Avenant n°327 du 28 mars 2014 relatif à la formation des salariés sans qualification*

3 – Formation professionnelle des salariés ordinaires

Il existe une formation professionnelle continue des salariés qui comprend :

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

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les besoins sanitaires et sociaux du pays, les perspectives économiques et l'évolution de l'emploi et des techniques de l'entreprise, ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

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

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

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

- formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise ;
- adaptation à l'évolution des handicaps, des techniques et de la population ;
- gestion, comptabilité ;
- économe, cuisine, hygiène, diététique ;
- etc.

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

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion du salarié, l'employeur ne peut se libérer ensuite de cet engagement que si le poste correspondant a été supprimé pour une raison indépendante de sa volonté.

Par ailleurs, les présentes dispositions sont mises en œuvre dans le cadre du fonds d'assurance formation PROMOFAP.

- *Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux objectifs de formation*

4 – Formation professionnelle des cadres

Eu égard aux responsabilités exercées, les cadres doivent régulièrement actualiser leurs connaissances par des actions de formation, de perfectionnement et de recherche en accord avec l'employeur.

- *Article 13 résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000*

5 – Formation professionnelle des personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié

Dans un même établissement, le crédit d'heures nécessité pour les formations en cours d'emploi est limité à 5% du nombre d'heures prévues pour l'ensemble des

emplois éducatifs de l'établissement, sur la base de 1700 heures de présence par emploi et par an.

Par ailleurs, les salariés désireux d'entrer dans un cycle de formation en cours d'emploi doivent répondre à certaines conditions d'embauche et de recrutement.

A noter que l'engagement d'entrée effective en formation concerne la voie directe dans un établissement de leur choix. Les salariés recrutés par référence sont embauchés, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé soit par l'échec aux épreuves de sélection soit par l'entrée effective en cycle de formation soit par le refus d'entrée effective en cycle de formation dans les délais prévus.

- *Annexe 8 relatif aux dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi*

XIII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Rupture en période d'essai

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

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

- *Article 13-Bis, modifié par avenant n°73 du 20 octobre 1974*

2 – Rupture du contrat de travail et délai congé

Concernant les non-cadres :

Dans le cadre d'une **démission** : en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai à 1 mois.

Dans le cadre d'un **licenciement** et d'une **mise à la retraite** (*il convient d'appliquer le préavis de licenciement en cas de mise à la retraite conformément la jurisprudence*) : la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai à 1 mois. Elle est portée à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié comptant 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

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

Le salarié démissionnaire qui n'observerait pas le délai-congé devra une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne pourra prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée entière par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi.

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

Concernant les cadres :

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

- 2 mois en cas de démission ;
- 4 mois en cas de licenciement.

Pour les directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, et **qui comptent plus de 2 années d'ancienneté ininterrompue** au service de la même entreprise :

- 3 mois en cas de démission ;
- 6 mois en cas de licenciement ou de mise à la retraite.

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

- *Article 16*
- *Article 9 résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000*

► XIV – CLASSIFICATIONS

1 – Classification des emplois personnel de direction, d'administration et de gestion

Déroulement de carrière/ Emplois	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 10 ans	Après 13 ans	Après 16 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Agent de bureau	371 (373 pour l'avenant n°361 non étendu du 9 juin 2021)	374 (376 pour l'avenant n°361 non étendu du 9 juin 2021)	381 (381 pour l'avenant n°361 non étendu du 9 juin 2021)	386	391	400	406	415	421	432	445
Agent administratif	376	381	394	403	415	432	448	462	479	493	501
Agent administratif principal	396	405	418	432	448	461	474	486	498	516	530

Échelon/ emploi	De début	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Technicien qualifié	411	424	438	453	465	482	501	513	527	556	587	617	652

Échelon/ emploi	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Technicien supérieur	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762

2 – Classification des emplois et coefficients de salaires du personnel éducatif, pédagogique et social

Échelon/ emploi	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Jardinière d'enfants spécialisée	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
	446(*)	459(*)	491(*)	517(*)	552(*)	586(*)	597(*)	632(*)	665(*)	698(*)	735(*)	783(*)

(*)= Avec sujétions d'internat spécialisé (annexes n°3, n°9, et n°10) et jardinières d'enfants spécialisée (annexes n°3 et n°9)

Échelon/ emploi	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 10 ans	Après 13 ans	Après 16 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Aide médico-psychologique	396	405	418	432	448	461	474	486	498	516	530
	406(*)	414(*)	429(*)	446(*)	460(*)	473(*)	486(*)	499(*)	511(*)	528(*)	544(*)
Auxiliaire de vie	396	405	418	432	448	461	474	486	498	516	530
	406(*)	414(*)	429(*)	446(*)	460(*)	473(*)	486(*)	499(*)	511(*)	528(*)	544(*)

(*)= Avec sujétions d'internat

Déroulement de carrière/ emploi	De début	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Éducateur scolaire avec CAP	Périodicité é : 1 an 411	Périodicité é : 1 an 424	Périodicité é : 1 an 438	Périodicité é : 2 ans 453	Périodicité é : 2 ans 465	Périodicité é : 2 ans 482	Périodicité é : 3 ans 501	Périodicité é : 3 ans 513	Périodicité é : 3 ans 527	Périodicité é : 3 ans 556	Périodicité é : 3 ans 587	Périodicité é 4 ans 617	Périodicité é : - 652

Échelon/ emploi	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 13 ans	Après 16 ans	Après 19 ans
Éducateur scolaire avec baccalauréat	393	407	423	447	462	481	501	516	528	557

Déroulement de carrière/emploi	De début	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Moniteur éducateur	Périodicité é : 1 an 411	Périodicité é : 1 an 424	Périodicité é : 1 an 438	Périodicité é : 2 ans 453	Périodicité é : 2 ans 465	Périodicité é : 2 ans 482	Périodicité é : 3ans 501	Périodicité é : 3ans 513	Périodicité é : 3 ans 527	Périodicité é : 3 ans 556	Périodicité é : 3 ans 587	Périodicité é 4 ans 617	Périodicité é : - 652
	Périodicité é : 1 an 421(*)	Périodicité é : 1 an 434(*)	Périodicité é : 1 an 450(*)	Périodicité é : 2 ans 464(*)	Périodicité é : 2 ans 476(*)	Périodicité é : 2 ans 493(*)	Périodicité é : 3ans 513(*)	Périodicité é : 3ans 525(*)	Périodicité é : 3 ans 539(*)	Périodicité é : 3 ans 568(*)	Périodicité é : 3 ans 600(*)	Périodicité é 4 ans 630(*)	Périodicité é : - 665(*)
Technicien de l'intervention sociale et familiale	411	424	438	453	465	482	501	513	527	556	587	617	652
	421(*)	434(*)	450(*)	464(*)	476(*)	493(*)	513(*)	525(*)	539(*)	568(*)	600(*)	630(*)	665(*)

(*)= Avec sujétions d'internat

3 – Éducateur de jeunes enfants justifiant du diplôme d'éducateur de jeunes enfants

Périodicité	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coeff	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
Coeff avec sujétions d'internat	446	459	491	517	552	586	597	632	665	698	735	783

Échelon/emploi	De début	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Éducateur technique	411	424	438	453	465	482	501	513	527	556	587	617	652

Échelon/emploi	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Moniteur d'enseignement ménager	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
Conseillère en économie familiale et sociale	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
Animateur socio-éducatif	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
	446(*)	459(*)	491(*)	517(*)	552(*)	586(*)	597(*)	632(*)	665(*)	698(*)	735(*)	783(*)

(*)= Avec sujétions d'internat

Échelon/emploi	De début	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Animateur (titulaire du DUT, formation de niveau III)	411	424	438	453	465	482	501	513	527	556	587	617	652

Échelon/emploi	De début (1an)	Après 1 an (2ans)	Après 3 ans (2ans)	Après 5 ans (2ans)	Après 7 ans (2ans)	Après 9 ans (2ans)	Après 11 ans (3ans)	Après 14 ans (3ans)	Après 17 ans (3ans)	Après 20 ans (4ans)	Après 24 ans (4ans)	Après 28 ans
Professeur d'éducation	454	467	498	523	557	590	601	635	667	699	735	782

physique et sportive													
----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4 – Educateur sportif titulaire d'un diplôme de niveau III

Périodicité	Début (1 an)	Après 1 an (2ans)	Après 3 ans (2 ans)	Après 5 ans (2 ans)	Après 7 ans (2 ans)	Après 9 ans (2 ans)	Après 11 ans (3 ans)	Après 14 ans (3 ans)	Après 17 ans (3 ans)	Après 20 ans (4 ans)	Après 24 ans (4 ans)	Après 28 ans
Coeff	454	467	498	523	557	590	601	635	667	699	735	782
Coeff avec anomalie de rythme de travail*	446	459	491	517	552	586	597	632	665	698	735	783

(*) horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

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

5 – Educateur sportif titulaire d'un diplôme de niveau IV

Périodicité	De début 1 an	Après 1 an 1 an	Après 2 ans 1 an	Après 3 ans 2 ans	Après 5 ans 2 ans	Après 7 ans 2 ans	Après 9 ans 3 ans	Après 12 ans 3 ans	Après 15 ans 3 ans	Après 18 ans 3 ans	Après 21 ans 3 ans	Après 24 ans 4 ans	Après 28 ans -
Coeff	411	424	438	453	465	482	501	513	527	556	587	617	652
Coeff avec anomalie de rythme de travail*	421	434	450	464	476	493	513	525	539	568	600	635	665

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

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

Déroulement de carrière/ emploi	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 13 ans	Après 17 ans	Après 21 ans	Après 25 ans
Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités	371 (373 pour l'avenant n°361 non étendu du 9 juin 2021)	374 (376 pour l'avenant n°361 non étendu du 9 juin 2021)	385	399	411	425	448	469	490
	Coeff (avec anomalie de rythme de travail),381 (383 pour l'avenant n°361 non étendu du 9 juin 2021)	Coeff (avec anomalie de rythme de travail),384 (386 pour l'avenant n°361 non étendu du 9 juin 2021)	Coeff (avec anomalie de rythme de travail),395	Coeff (avec anomalie de rythme de travail),410	Coeff (avec anomalie de rythme de travail),422	Coeff (avec anomalie de rythme de travail),437	Coeff (avec anomalie de rythme de travail),460	Coeff (avec anomalie de rythme de travail),482	Coeff (avec anomalie de rythme de travail),503

Échelon/ emploi	Début	Après 2 ans	Après 4 ans	Après 6 ans	Après 8 ans	Après 10 ans	Après 14 ans	Après 18 ans
Assistante sociale chef	577	598	622	653	686	720	755	789

Échelon/ emploi	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Assistante sociale spécialisée (enfance inadaptée)	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
Éducateur scolaire spécialisé	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
Éducateur technique spécialisé	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
Enseignant technique	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762

6 – Classification du personnel psychologique et paramédical

Échelon/ emploi	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Psychomotricien	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
Puéricultrice	454	467	498	523	557	590	601	635	667	699	735	782
	466(*)	479(*)	511(*)	537(*)	572(*)	606(*)	617(*)	652(*)	685(*)	718(*)	755(*)	803(*)
Infirmier	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
	446(*)	459(*)	491(*)	517(*)	552(*)	586(*)	597(*)	632(*)	665(*)	698(*)	735(*)	783(*)

(*)= Avec sujétions d'internat

Échelon/ emploi	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 10 ans	Après 13 ans	Après 16 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Aide soignant	396	405	418	432	448	461	474	486	498	516	530
	406(*)	414(*)	429(*)	446(*)	460(*)	473(*)	486(*)	499(*)	511(*)	528(*)	544(*)
Auxiliaire de puériculture	396	405	418	432	448	461	474	486	498	516	530
	406(*)	414(*)	429(*)	446(*)	460(*)	473(*)	486(*)	499(*)	511(*)	528(*)	544(*)

(*)= Avec sujétions d'internat

Déroulement de carrière/ emploi	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 10 ans	Après 13 ans	Après 16 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Agent de service intérieur	371 (373 pour l'avenant n°361 non étendu du 9 juin 2021)	374 (376 pour l'avenant n°361 non étendu du 9 juin 2021)	381	386	391	400	406	415	421	432	445
	Coeff avec anomalie de rythme du travail,380 (383 pour l'avenant n°361 non étendu du 9 juin 2021)	Coeff avec anomalie de rythme du travail,384 (386 pour l'avenant n°361 non étendu du 9 juin 2021)	Coeff avec anomalie de rythme du travail,390	Coeff avec anomalie de rythme du travail,395	Coeff avec anomalie de rythme du travail,400	Coeff avec anomalie de rythme du travail,409	Coeff avec anomalie de rythme du travail,415	Coeff avec anomalie de rythme du travail,425	Coeff avec anomalie de rythme du travail,431	Coeff avec anomalie de rythme du travail,442	Coeff avec anomalie de rythme du travail,455
Ouvrier qualifié	376	381	394	403	415	432	448	462	479	493	501
	Coeff avec anomalie de rythme du travail,384	Coeff avec anomalie de rythme du travail,389	Coeff avec anomalie de rythme du travail,403	Coeff avec anomalie de rythme du travail,411	Coeff avec anomalie de rythme du travail,425	Coeff avec anomalie de rythme du travail,442	Coeff avec anomalie de rythme du travail,458	Coeff avec anomalie de rythme du travail,472	Coeff avec anomalie de rythme du travail,489	Coeff avec anomalie de rythme du travail,504	Coeff avec anomalie de rythme du travail,512
Agent technique	396	405	418	432	448	461	474	486	498	516	530
	406(*)	414(*)	429(*)	446(*)	460(*)	473(*)	486(*)	499(*)	511(*)	528(*)	544(*)

(*)= Avec sujétions d'internat

Indemnité de risques et sujétions spéciales :

Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs bénéficient d'une indemnité de risques et sujétions spéciales, dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de 7 points de coefficient. Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.

Échelon/ emploi	Début	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Agent technique supérieur	411	424	438	453	465	482	501	513	527	556	587	617	652
	421(*)	434(*)	450(*)	464(*)	476(*)	493(*)	513(*)	525(*)	539(*)	568(*)	600(*)	630(*)	665(*)

(*)= Avec sujétions d'internat

Indemnité de risques et sujétions spéciales :

Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement

7 – Classification particulière des cadres

Pour la classification des cadres, 3 critères sont à prendre en considération :

- le niveau de qualification
- le niveau de responsabilité
- le degré d'autonomie dans la décision

a – Cadres hors classe

Périodicité/ emploi	Début	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Directeurs généraux	1000	1030	1060	1090	1120	1150	1180	1210	1240	1280
Directeurs généraux adjoints	900	927	954	981	1008	1035	1062	1089	1116	1152

b – Cadres classe 1 : cadres ayant une mission de responsabilité avec délégation

Périodicité/ déroulement de carrière	Début	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Si niveau I exigé	870,0	896,1	922,2	948,3	974,4	1000,5	1026,6	1052,7	1078,8	1113,6
Niveau II	800	824	848	872	896	920	944	968	992	1024

c – Cadres classe 2 : cadres ayant mission de responsabilité avec subdélégation

Périodicité/ déroulement de carrière	Début	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Niveau I	850,0	875,5	901,0	926,5	952,0	977,5	1 003,0	1 028,5	1 054,0	1 088,0
Niveau II	770,0	793,1	816,2	839,3	862,4	885,5	908,6	931,7	954,8	985,6
Niveau III	720,0	741,6	763,2	784,8	806,4	828,0	849,6	871,2	892,8	921,6

d – Cadres classe 3 : cadres techniciens

Périodicité/ déroulement de carrière	Début	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Niveau I	800	824	848	872	896	920	944	968	992	1 024
Niveau II	720,0	741,6	763,2	784,8	806,4	828,0	849,6	871,2	892,8	921,6
Niveau III	680,0	700,4	720,8	741,2	761,6	782,0	802,4	822,8	843,2	870,4

8 – Classification des emplois et coefficients de salaires

Classification des emplois	Avant succès aux épreuves de sélection : toutes catégories d'emplois éducatifs	Après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en cycle de formation (formation directe ou formation en cours d'emploi) Aide médico-psychologique	Candidat-élève moniteur-éducateur (formation directe). Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi	Candidat-élève éducateur spécialisé (formation directe). Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi. Educateur jeunes enfants, candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi	A compter de l'entrée effective en cycle de formation en cours d'emploi et pendant la durée normale de cette formation (2) : Aide médico-psychologique en formation en cours d'emploi	Moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi	Educateur spécialisé en formation en cours d'emploi	Educateur jeunes enfants en formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé
Coefficient A	304	314	324	324	324	346	392	392
Surclassement	314	324	334	334	334	356	404	404

internat												
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

9 – Classification des professeurs

Périodicité / emploi	Début	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Professeur titulaire du : CAPEJS, CAEGAD V, CAEMA, licence de musique	497	537	565	597	629	669 (après 8 ans ici)	709	760	811	875	940	-
Professeur d'enseignement spécialisé	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
Enseignant de la langue des signes	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762

Périodicité / emploi	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Codeur LPC	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
Audioprotésiste	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762

Périodicité / emploi	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 13 ans	Après 16 ans	Après 19 ans
Transcripteur de braille, adaptateur de documents	393	407	423	447	462	481	501	516	528	557

10 – Classification des activités socioprofessionnelles, classification du personnel des services communs à plusieurs ateliers

a – Agent commercial ou technico-commercial

Echelon	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coefficient	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762

b – Agent de méthodes / chef de fabrication

Echelon	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coefficient	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762

c – Dessinateur

Echelon	Début	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coefficient	411	424	438	453	465	482	501	513	527	556	587	617	652

e – animateur de formation

Echelon	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans

Coefficient	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
-------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

11 – Classification du personnel des ateliers

a – Moniteur principal d'atelier

Echelon	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coefficient	454	467	498	523	557	590	601	635	667	699	735	782
Coefficient avec sujétions d'internat	466	479	511	537	572	606	617	652	685	718	755	803

b – Moniteur d'atelier première classe

Echelon	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coefficient	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762

c – Moniteur d'atelier de seconde classe

Echelon	Début	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coefficient	411	424	438	453	465	482	501	513	527	556	587	617	652

d – Agent de planning – Agent magasinier-cariste

Déroulement de carrière	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 10 ans	Après 13 ans	Après 16 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Agent magasinier-cariste, agent de planning	376	381	394	403	415	432	448	462	479	493	501

e – Agent magasinier-manutentionnaire

Déroulement de carrière	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 10 ans	Après 13 ans	Après 16 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coefficient	376	381	394	403	415	432	448	462	479	493	501

f – animateur de 1ère catégorie

Echelon	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coefficient	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762
Coefficient avec sujétions d'internat	446	459	491	517	552	586	597	632	665	698	735	783

g – animateur de 2ème catégorie

Echelon	De début	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	Après 21 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coefficient	411	424	438	453	465	482	501	513	527	556	587	617	652
Coefficient avec	421	434	450	464	476	493	513	525	539	568	600	630	665

sujétions d'internat													
----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

h – AMP pour adultes

Echelon	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 10 ans	Après 13 ans	Après 16 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coefficient	396	405	418	432	448	461	474	486	498	516	530
Coefficient avec sujétions d'internat	406	414	429	446	460	473	486	499	511	528	544

i – Classification des chefs de service

Echelon / Emploi	De début	Après 2 ans	Après 4 ans	Après 6 ans	Après 8 ans	Après 10 ans	Après 14 ans	Après 18 ans
Chef de service éducatif, chef de service pédagogique, conseiller pédagogique, éducateur technique chef, chef de service animation, chef de service paramédical, chef de service des soutiens médico-sociaux, chef de service administratif, financier ou de gestion	577	598	622	653	686	720	755	789
Chef de service éducatif, chef de service paramédical, chef de service des soutiens paramédicaux, chef de service	Coeff en internat, 592	en internat, 614	Coeff en internat, 640	Coeff en internat, 670	Coeff en internat, 708	Coeff en internat, 743	Coeff en internat, 779	Coeff en internat, 814

12 – Classification des moniteurs EPS 2ème groupe

Echelon	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 13 ans	Après 16 ans	Après 19 ans
Coeff	393	407	423	447	462	481	501	516	528	557

13 – Classification des ouvriers de production ou d'entretien

Déroulement de carrière	De début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 10 ans	Après 13 ans	Après 16 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coeff	376	381	394	403	415	432	448	462	479	493	501

14 – Classification « interface de communication »

Périodicité	Début	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 7 ans	Après 9 ans	Après 11 ans	Après 14 ans	Après 17 ans	Après 20 ans	Après 24 ans	Après 28 ans
Coeff	434	447	478	503	537	570	581	615	647	679	715	762

- Avenant n°341 du 29 novembre 2017 relatif à l'évolution des grilles salariales
- Annexe 2 Classification des emplois personnel de direction, d'administration et de gestion
- Avenant n°361 du 9 juin 2021 relatif aux mesures salariales pour l'année 2021, non étendu

Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse. Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés.

Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée. Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.

La reproduction de ce document est strictement interdite.

