



CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE ET ÉTENDUE

CE QU'IL FAUT
SAVOIR...



LA CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE ET ÉTENDUE CGT

POURQUOI ?

La proposition de Convention Collective Unique et Étendue de haut niveau (CCUE) CGT s'insère dans la démarche de construction revendicative, initiée depuis plusieurs années par notre Fédération, afin de défendre et améliorer les garanties collectives (statut et conventions collectives) des salarié-e-s de la Santé et de l'Action Sociale.

Elle s'inscrit dans une réponse cohérente et vise à la cohésion des salarié-e-s face aux attaques contre l'ensemble des conventions (allant de la révision jusqu'à la dénonciation pour certaines)... Les employeurs, comme les autorités publiques de tutelle, œuvrent dans un même sens avec un même objectif : baisser le "coût" du travail.

Cette brochure vise donc à proposer des repères revendicatifs collectifs forts pour la négociation sur l'ensemble du champ professionnel (sanitaire-social et médico-social, public/privé non lucratif/privé lucratif), en lien avec les repères revendicatifs confédéraux.

Cette démarche de construction revendicative porte bien la volonté de la CGT de construire les luttes avec les salarié-e-s au plus près des lieux de travail.

Ce texte s'appuie sur les repères revendicatifs adoptés par le Comité Confédéral National des 8 et 9 novembre 2011, dans une logique de développement humain durable (cf. Le Peuple supplément au n°1704 décembre 2011).

4 points apparaissent essentiels :

- La construction du Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS), c'est-à-dire des droits individuels et collectifs et leur transférabilité. La fiche n°6 des repères revendicatifs confédéraux développe cette exigence.
- L'inscription d'une Sécurité Sociale Professionnelle (SSP), volet du NSTS, garantissant le travail aux personnes à la recherche d'un emploi ou entre deux emplois, quelle que soit la cause de mobilité choisie ou imposée. Ce droit à la Sécurité Sociale Professionnelle, à partir de 6 exigences, fait l'objet de la fiche n°7 de ces mêmes repères.
- L'exigence du droit à la négociation et à la démocratie sociale doit prévaloir sur tous les lieux de travail. Les arguments de cette exigence sont exposés dans la fiche n° 17 des repères revendicatifs confédéraux.

- La nécessité du regroupement, la réduction du nombre de conventions de branche pour éviter l'émiettement des garanties collectives, ainsi que la révision de leur sphère d'application doivent être des éléments d'unité et de cohérence de notre champ professionnel pour la réponse aux besoins des salarié-e-s et des usagers.

Ces éléments importants s'insèrent également dans un souci de respect des droits et des libertés d'intervention, d'expression des salarié-e-s, notamment le droit de grève, et allant à la conquête de nouveaux droits de représentation collective et syndicale.

Donner de la visibilité et de la lisibilité au champ sanitaire social et médico-social, et l'inscrire dans un grand Service Public de Santé et d'Action Sociale, c'est ce que porte la CGT en lien avec la défense et l'amélioration de garanties collectives de haut niveau pour les salarié-e-s. Enfin, cette convention collective unique doit être étendue pour couvrir l'ensemble des salarié-e-s du champ (en effet, plus de 250 000 salarié-e-s ne sont couvert-e-s par aucune garantie collective).

COMMENT ?

La diffusion de cette CCUE doit donner lieu à l'organisation de débats dans les syndicats, les USD et les régions, en lien avec les organisations interprofessionnelles dans les territoires et au plus près des besoins des salarié-e-s et des usagers.

La Fédération propose d'organiser cette distribution dans le cadre d'un plan de travail national articulant campagne revendicative prolongée et durable, en particulier sur l'emploi, les salaires, le bien travaillé... La préparation de nos initiatives, les échéances fédérales et confédérales sur le 2^e semestre 2012 et début 2013, ainsi que la bataille pour une large représentativité dans le cadre des élections professionnelles sont autant de points d'appui.

Cette brochure doit être un outil pratique au service des syndicats.

Chaque syndicat, chaque élu-e et mandaté-e, chaque syndiqué-e doit s'emparer de ce texte, se l'approprier, l'enrichir. Il doit aider à construire les revendications avec les syndiqué-e-s et les salarié-e-s dans chaque établissement et service.

Ce document peut être aussi utile à l'activité syndicale quotidienne, à la négociation collective en particulier, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), en lien avec les négociations dans les Commissions Paritaires Nationales de notre champ.

Portons, partout, l'exigence de cette Convention Collective Unique et Etendue de haut niveau !

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

01.01	Champ d'application	8
01.02	Date d'effet, opposabilité	9
01.03	Préambule	9

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

02.01	Liberté d'opinion	10
02.02	La représentativité syndicale	10
02.03	Dialogue social dans la branche	10
	02.03.1 : financement du dialogue social	10
	02.03.2 : détachement national	11
02.04	Locaux syndicaux	11
02.05	Information syndicale aux salariés	11
02.06	Panneaux d'affichages	11
02.07	Distribution de documents syndicaux	12
02.08	Collecte des cotisations syndicales	12
02.09	Déplacements des représentants du personnel, Élus et Mandatés	12
02.10	Déplacements des membres du Comité Central d'Entreprise (CCE) et des Comités de groupes	12
02.11	Frais de déplacement	12
02.12	Délégué Syndical	13
	02.12.01 – Désignation en fonction de l'effectif	13
	02.12.02 – Heures de délégation par Délégué Syndical	13
	02.12.03 – Les représentants syndicaux au CHSCT et au CE	13
	02.12.04 – Les représentants syndicaux au Conseil d'Administration	14
02.13	Absences pour raisons syndicales	14
02.14	Congés de formation économique, sociale et syndicale	14
02.15	Congés de formation CHSCT	14

CHAPITRE III

INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

03.01	Élections	15
03.02	Elections ou mandats CE et DP	15
	03.02.01 – Effectif pour la mise en place des élections	15
	03.02.02 – Le comité d'entreprise, d'établissement ou de groupement de services	15

	03.02.03 – Mise en place d'un CHSCT dans tous les établissements	16
03.03	Protection des élus	16
03.04	Les heures de délégations	16
03.05	Réunion CE, DP, CHSCT, Délégués Syndicaux et représentants syndicaux	17
03.06	Ressources du CE	17

CHAPITRE IV

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

04.01	Recrutement	18
04.02	Embauche	18
04.03	Période d'essai des Contrats à Durée Indéterminée (CDI)	19
04.04	Période d'essai des Contrats à Durée Déterminée (CDD)	19
04.05	Durée	19
04.06	Conditions de travail	19
04.07	Contrat de travail à temps partiel	19
04.08	Concierge	20
04.09	Nourriture	20
04.10	Tenues de travail	20

CHAPITRE V

SALAIRES - DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

05.01	Dispositions générales	21
05.02	Les appointements et salaires du personnel	21
05.03	Mutations et remplacements provisoires	21
05.04	Durée de travail	22
05.05	Décompte et répartition du temps de travail effectif	22
	05.05.1 : décompte et répartition	22
	05.05.2 : travail effectif	22
05.06	Repos hebdomadaire, Dimanche	22
05.07	Jours fériés	22
05.08	Primes de dimanche et jours fériés	23
05.09	Heures supplémentaires	23
05.10	Rémunération des heures supplémentaires	24
05.11	Astreintes	24
05.12	Repos compensateurs	24

CHAPITRE VI

SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT

06.01	Démission	25
06.02	Licenciement pour faute	25
06.03	Licenciement pour inaptitude	26
06.04	Indemnités pour les licenciements	26
06.05	Licenciement économique	26

CHAPITRE VII

CONGÉS PAYÉS ET AUTRES CONGÉS

07.01	Congés payés annuels et affichage	27
07.02	Congés payés annuels supplémentaires	28
07.03	Congés pour formation sociale et perfectionnement	28
07.04	Jours pour ancienneté	28
07.05	Congés pour événements familiaux	28
07.06	Congés et aménagement pour prendre en charge un membre de la famille	28
	07.06-1 enfants malades	28
	07.06-2 membres de la famille	28
	07.06-3 personnes handicapées	28
07.07	Congés pour déménagement	29
07.08	Congés de solidarité internationale	29
07.09	Autorisations d'absences sans solde	29
07.10	Congés parentaux	29
	07.10.1 : mesures spécifiques des femmes enceintes ou en post maternité	29
	07.10.2 : congé maternité	29
	07.10.3 : congé de paternité ou d'adoption	29

CHAPITRE VIII

CONGÉS MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

08.01	Arrêt de travail pour maladie ou accident	30
08.02	Régime de prévoyance	30
08.03	Décès	30
08.04	Invalidité	31
08.05	Désignation du régime de prévoyance	31

CHAPITRE IX

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

09.01	Médecine du travail et protection des salariés	32
09.02	Prévention des risques	32

09.03	Installations sanitaires et vestiaires	33
09.04	Sécurité	33
09.05	Exécution du service	33
09.06	Personnel travaillant de nuit	33

CHAPITRE X

CESSATION D'ACTIVITÉ

10.01	Mise à la retraite	34
10.02	Préavis	34
10.03	Indemnité de départ à la retraite	34
10.04	Affiliation à un régime de retraite complémentaire	35
10.05	Cessation anticipée d'activité	35
10.06	Retraites complémentaires	35

CHAPITRE XI

COMMISSION NATIONALE DE CONCILIATION ET D'INTERPRÉTATION

11.01	Composition	36
11.02	Attribution	36
11.03	Assistance technique	36
11.04	Réunion	37
11.05	Présidence, vice présidence	37
11.06	Délibération	37

CHAPITRE XII

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NÉGOCIATION

12.01	Composition	38
12.02	Réunions	38
12.03	Formation des négociateurs salariés	38

CHAPITRE XIII

POSITION CGT EN MATIÈRE SALARIALE

13.01	Reprise de l'ancienneté	39
13.02	Grille d'ancienneté	39
13.03	Salaires	39

CHAPITRE XIV

FORMATION PROFESSIONNELLE

14.01	Le plan de formation	40
14.02	Promotion professionnelle	41
14.03	Apprentissage	41

NOTES



CHAPITRE > 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES



1.1 - CHAMP D'APPLICATION

Pour tous les établissements sanitaires, sociaux, médico-sociaux, avec ou sans hébergement, de quelque nature que ce soit sur tout le territoire de métropole et les DOM-TOM :

- **86** Activités pour la Santé Humaine
 - 86-1** Activités Hospitalières
 - 86-2** Activités des médecins et dentistes
 - 86-21** Activités des médecins généralistes
 - 86-23** Pratique dentaire
 - 86-9** Autres Activités pour la Santé Humaine
 - 86-90C** Centre de collecte et banque d'organes
- **87** Hébergement médico-social et social
 - 87-10A** Hébergement pour personnes âgées
 - 87-10B** Hébergement médicalisé pour enfants handicapés
 - 87-10C** Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé
 - 87-9** Autres Activités d'hébergement social
- **88** Actions sociales sans hébergement
 - 88-10A** Aide à domicile
 - 88-10B** Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées
 - 88-10C** Aide par le travail
 - 88-91A** Crèches et garderies d'enfants
 - 88-91B** Centres de jour pour enfants et jeunes handicapés

01.02 - DATE D'EFFET ET OPPOSABILITÉ

Elle sera mise en application après le dépôt réglementaire (procédure d'agrément et d'extension), pour tous les établissements relevant du champ, **pour une durée indéterminée**. Elle prendra effet le jour suivant de la date de signature.

Elle est révisable à tout moment lors des négociations (référence chapitre 11, articles 11-02 et 11-06).

En cas de dénonciation totale par les parties contractantes, débute un préavis de 6 mois, de date à date, notifié par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Si la convention a été dénoncée et n'est pas remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salariés conservent les avantages individuels et collectifs qu'ils ont acquis, en application de la convention, à l'expiration de ce délai.

Durant cette période de 12 mois, les nouveaux embauchés bénéficieront de ces mêmes droits.

Toutes les organisations syndicales reconnues représentatives, conformément à la législation en vigueur, participent aux négociations, ainsi que les organisations syndicales employeurs relevant du champ.

01.03 - PRÉAMBULE

Le secteur relevant du sanitaire, du social et du médico-social doit remplir une mission de service public de santé.

Avec, comme objectif commun, le progrès social, il doit répondre aux besoins de la population et être un des moteurs du développement économique et social de l'ensemble de la société.

Chaque salarié doit pouvoir exercer son droit d'expression, ses droits syndicaux sans faire l'objet de sanctions, de mesures discriminatoires, tant au niveau de la carrière qu'au niveau de ses promotions et de son salaire.

Cela implique la mise en place de droits nouveaux : la reconnaissance du droit et du fait syndical et des moyens y afférents. Ils passent, entre autres, par le respect du paritarisme et des règles de représentativité syndicale, ainsi que par la sécurisation des parcours professionnels.

La présente Convention Collective est destinée, entre autre, à améliorer les dispositions du Code du Travail ; ainsi, elle :

- conforte le rôle et les attributions des organisations syndicales,
- améliore les moyens pour le fonctionnement des instances représentatives du personnel (Délégués du Personnel (DP), Comité d'Entreprise (CE), Comité Central d'Entreprise (CCE)), et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT),
- améliore les conditions de travail et la santé au travail.

Les fédérations patronales et syndicales de salariés, soucieuses d'instaurer un véritable dialogue social au sein des établissements, ainsi qu'au niveau national, conviennent des dispositions suivantes applicables dans tous les établissements du sanitaire, du social et du médico-social.

Ces dispositions sont impératives dans tous leurs termes. Il en est de même pour la totalité des avenants futurs à la présente Convention Collective. Aucun accord local, de région, de groupe, d'entreprise, d'établissement ne peut comporter des dispositions moins favorables pour les salariés.

Les nouveaux accords conventionnels nationaux et accords locaux, ci-dessus indiqués, ne peuvent prendre effet que lorsqu'ils sont signés par une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salariés, majorité engagée.





CHAPITRE > 2

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION



02.01 - LIBERTÉ D'OPINION

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les salariés en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance vraie ou supposée à une ethnie.

02.02 - LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Seules les organisations syndicales, reconnues au titre de la loi du 20 août 2008, sont admises au titre de syndicat ou de section syndicale d'entreprise ou d'établissement.

Afin de déterminer la représentativité syndicale, des élections professionnelles sont organisées tous les deux ans, dans tous les établissements et entreprises sanitaires, sociaux et médico-sociaux sur le territoire français, le même jour (DOM-TOM compris).

Les modalités de l'organisation de ces élections sont définies paritairement sous l'égide du Ministère du Travail.

02.03 - DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

02.03.01 : FINANCEMENT

Il est instauré une contribution, pour les établissements du champ, considérée égale à 1,5 % de la masse salariale brute. Une association paritaire de gestion est créée pour la collecte et la gestion des fonds.

Ces fonds financent, notamment :

- des frais engagés par les organisations syndicales pour participer à toutes les instances paritaires, y compris le remboursement des salaires,
- le fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Le solde annuel des fonds disponibles sera réparti à part égale entre les deux collèges, et selon les critères de représentativité pour le collège salarié. Il a pour objet le développement du dialogue social, national et local.

02.03.02 : DÉTACHEMENT NATIONAL

Il est attribué aux organisations syndicales reconnues représentatives, conformément aux règles en vigueur, un nombre d'équivalent temps plein sur la base de 1 pour 1000 salariés constaté dans la branche, réparti au prorata de la représentativité de celles-ci.

Le financement de ces temps de détachement est assuré par les tutelles.

Le salarié appelé à exercer une fonction syndicale permanente à l'extérieur (détachement) conserve obligatoirement son salaire, son ancienneté et tous les avantages acquis ainsi que la progression de carrière.

A l'expiration de son mandat, non limité dans le temps, il retrouve son emploi dans l'établissement, sans préjudice, et bénéficie d'une protection telle que celle des salariés protégés jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

02.04 - LOCAUX SYNDICAUX

L'octroi de locaux syndicaux distincts est de droit dans chaque établissement, pour chaque organisation syndicale représentée et sur leur demande, quel que soit le nombre de salariés.

Ces locaux comportent un équipement fourni par l'employeur et adapté aux besoins de l'activité syndicale et à l'évolution des techniques avec, entre autres :

- une ligne téléphonique directe et son abonnement,
- un télécopieur,
- une dotation en matériel informatique performant, complété d'un abonnement internet,
- un photocopieur,
- du matériel de bureau adéquat dont table, chaises, armoire...

02.05 - INFORMATION SYNDICALE AUX SALARIÉS

Chaque organisation syndicale représentative de l'établissement est autorisée à organiser des réunions d'information aux salariés, avec une heure mensuelle prise sur le temps de travail, considérée et rémunérée comme telle, dans l'enceinte de l'établissement. Une salle est mise à leur disposition avec possibilité de recevoir des intervenants syndicaux extérieurs, après information auprès de l'employeur, mais sans avoir à solliciter son autorisation et sans qu'il puisse prétendre à sa présence obligatoire ou à celle de la hiérarchie.

02.06 - PANNEAUX D'AFFICHAGES

Chaque organisation syndicale dispose de panneaux placés aux portes d'entrée et de sortie du personnel, dans les vestiaires, à l'entrée du restaurant du personnel et en tous lieux accessibles au personnel. L'emplacement, la dimension et le nombre de panneaux sont négociés obligatoirement avec chaque organisation syndicale, sans que les accords des unes n'entraînent obligation pour les autres.



02.07 - DISTRIBUTION DE DOCUMENTS SYNDICAUX

Les représentants des salariés élus ou représentants syndicaux peuvent circuler librement dans l'établissement afin d'y rencontrer les salariés. La distribution de documents d'origine syndicale se fait librement dans l'enceinte de l'établissement, ainsi que dans les services. Elle peut être assurée par les délégués syndicaux, les représentants du personnel ou par un-e ou des salarié-e-s dûment mandaté-e-s par les organisations syndicales.

02.08 - COLLECTE DES COTISATIONS SYNDICALES

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement par les représentants des organisations syndicales et sur les lieux de travail des personnels.

02.09 - DÉPLACEMENTS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, ÉLUS ET MANDATÉS

Le temps réel de trajet et les frais de déplacement des membres du CE, DP, CHSCT, Conseil d'Administration, représentant syndical, délégué syndical sont pris en charge par l'employeur. Lorsque ces représentants sont convoqués par ce dernier à une réunion sur leur temps de repos, le temps de la réunion est payé ou récupéré au choix du représentant. En outre, celui-ci bénéficiera d'une demi-journée de repos supplémentaire ; cette demi-journée de repos supplémentaire correspond à la moitié de la durée quotidienne habituellement effectuée. Si la réunion a lieu pendant le temps de travail, l'employeur ne peut, en aucun cas, demander au salarié de rendre son temps d'absence à son poste. En cas de convocation et de participation pendant les congés annuels, deux jours de repos en compensation seront accordés en sus des délais de route et de trajet.

Notion de travail de nuit : renvoi article 02-13 de cette présente convention.

02.10 - DÉPLACEMENTS DES MEMBRES DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE (CCE) ET DES COMITÉS DE GROUPES

Ils sont pris en charge par l'entreprise pour les membres du Comité Central d'Entreprise, y compris le Délégué Syndical Central et le Représentant Syndical au CCE, ainsi que les représentants au comité de groupe.

Le temps de déplacement et délais de route, le jour de la réunion, le jour de sa préparation, ainsi que les repas et hébergements sont pris en charge aux frais réels. Toute réunion ou délai de route est considéré comme jour de travail selon l'amplitude journalière habituelle du représentant, sans qu'il soit fait référence à une quelconque moyenne horaire de planning. Ces mesures sont applicables lors de toute convocation patronale, mais aussi, lorsque ces représentants le jugeront nécessaire.

Les membres du C.C.E. et les Délégués Syndicaux Centraux bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaires de 20 heures de délégation par titulaire et de 10 heures par suppléant.

02.11 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

Pour tout déplacement de moins de 250 kms, les frais seront pris en charge en fonction du tarif kilométrique de l'administration des impôts ; au-delà de 250 kms, la prise en charge est basée sur le tarif SNCF deuxième classe sur les lignes TGV, avion au tarif le plus avantageux pour trajet hors ligne TGV. Les frais pour se rendre du domicile à la gare ou à l'aéroport, ainsi que les frais annexes, dont parking, métro, bus, taxi (de ces mêmes lieux jusqu'au site de la réunion et vice-versa) viennent en supplément.

02.12 - DÉLÉGUÉ SYNDICAL

02.12.01 : DÉSIGNATION EN FONCTION DE L'EFFECTIF :

Il y a 1 délégué syndical par organisation syndicale, quel que soit le nombre minimum de salariés, et 2 au-delà de 250 salariés, par entité économique et sociale reconnue.

02.12.02 : HEURES DE DÉLÉGATION PAR DÉLÉGUÉ SYNDICAL :

Le délégué syndical, d'une organisation syndicale représentative au plan national déclarée dans l'entreprise, a un crédit de :

- 10 heures par mois pour un effectif de 2 à 20 agents,
- 20 heures de 21 à 70 agents,
- 30 heures de 71 à 150 agents,
- 40 heures de 151 à 500 agents,
- 50 heures au-delà.

Pour les très petites entreprises qui ne comportent qu'1 ou 2 salariés, les employeurs, d'une même activité et sur le territoire géographique de chaque Conseil des Prud'hommes, se regroupent et créent une structure "Comité d'Entreprise".

De plus, d'une part, il est attribué selon l'effectif de l'établissement, un crédit d'heures de délégation global réparti entre les organisations syndicales représentatives déclarées dans l'établissement, au prorata des dernières élections professionnelles dans l'entreprise :



Jusqu'à 20 agents	>	12 heures / mois
de 21 à 50 agents	>	30 heures / mois
de 51 à 100 agents	>	50 heures / mois
de 101 à 200 agents	>	70 heures / mois
de 201 à 400 agents	>	100 heures / mois
de 401 à 500 agents	>	130 heures / mois
de 501 à 600 agents	>	210 heures / mois
de 601 à 700 agents	>	250 heures / mois
de 701 à 800 agents	>	300 heures / mois
de 801 à 1000 agents	>	350 heures / mois
Au-delà de 1001 agents	>	+ 50 heures par tranche de 500 agents.

D'autre part, les temps de trajets nécessaires aux délégués centraux, pour rencontrer les salariés et les délégués syndicaux des divers établissements, d'une entreprise ou d'un groupe, éparpillés sur une région ou sur tout le territoire français, sont considérés comme temps de travail et rémunéré comme tel, ce temps n'est pas déduit du temps de délégation. Moyens : l'employeur cotise à un fonds géré paritairement : 1 % de la masse salariale brute et répartie entre les organisations syndicales représentatives au plan national, implantées dans l'établissement, au prorata des résultats aux élections professionnelles.

02.12.03 : LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX AU CHSCT ET AU CE :

Dans chaque instance (CE, CHSCT), chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant jusqu'à 250 salariés et un représentant supplémentaire par tranche de 250 salariés.



Ces représentants bénéficient du même nombre d'heures de délégation que les autres membres du CE et du CHSCT.

02.12.04 : LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX AU CONSEIL D'ADMINISTRATION :

Chaque organisation représentative désigne son ou ses représentants au prorata des élections professionnelles. Ils sont membres de droit de l'instance, avec voix délibérative.

02.13 - ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES

- Pour congrès : des autorisations d'absences, à raison de 2 semaines calendaires par an, avec maintien du salaire, sont accordées aux salariés ayant un mandat représentatif.
- Pour les réunions des structures syndicales extérieures, ces autorisations sont de 2 jours/mois, avec maintien du salaire pour tout salarié mandaté par un syndicat.
- Autres réunions :
 - Commissions Paritaires : Formation professionnelle (OPCA – CPNE - Observatoire) et autres non ciblées, sur le plan national, départemental ou régional : quatre représentants par organisation syndicale siègent aux Commissions Paritaires. Formation négociateurs 12 jours/an.
 - Commissions paritaires, comité central d'entreprise, comités de groupe : sur convocation précisant le lieu et la date : ces autorisations sont de 1 jour pour la réunion + 1 jour de préparatoire + 1 jour de délai de route pour 300 kms aller / retour, 2 jours pour plus de 300 kms aller /retour.

Quelle que soit la durée de l'absence : maintien du salaire, des primes, de l'ancienneté et du poste. Le remplacement du salarié absent est systématique.

Notion de travail de jour : comprend autant d'heures qu'effectue habituellement le salarié et ne peut se compter en fonction d'une moyenne quelconque.

Notion de travail de nuit : les salariés travaillant de nuit bénéficient d'un aménagement du travail en aval et en amont, afin de respecter la durée prévue à l'article 05-04 de cette présente convention.

02.14 - CONGÉS DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE

Ces congés de formation économique, sociale et syndicale sont rémunérés comme du travail effectif dans la limite de 1 % de la masse salariale annuelle pour l'ensemble des demandeurs.

En outre, les élus du personnel doivent bénéficier d'une formation économique de 15 jours supplémentaires par mandat.

02.15 - CONGÉS DE FORMATION CHSCT

La formation nécessaire à la mission du CHSCT est prise en charge totalement par l'employeur, à raison de 10 jours par an et par membre du CHSCT.

Dans tous les cas, il y a maintien des salaires et autres acquis.



CHAPITRE

> 3

INSTITUTIONS REPRÉSENTATIONS DU PERSONNEL



03.01 - ÉLECTIONS

Les élections de DP et de CE sont distinctes. Il n'y a pas de délégation unique.

03.02 - LES ÉLECTIONS CE ET DP ONT LIEU TOUS LES 2 ANS

03.02.01 : EFFECTIF POUR LA MISE EN PLACE DES ÉLECTIONS :

L'élection des délégués du personnel est obligatoirement mise en place dans tous les établissements, quel que soit le seuil L'effectif.

Le nombre d'élus est de :



- 1 titulaire + 1 suppléant pour moins de 20 salariés,
- 2 titulaires + 2 suppléants pour 21 à 49 salariés,
- 3 titulaires + 3 suppléants pour 50 à 69 salariés,
- 5 titulaires + 5 suppléants pour 70 à 119 salariés,
- 6 titulaires + 6 suppléants pour 120 à 299 salariés,
- 7 titulaires + 7 suppléants pour 300 à 499 salariés,
- 8 titulaires + 8 suppléants pour 500 à 1000 salariés,
- 10 titulaires + 10 suppléants à partir de 1000 salariés.

03.02.02 : UN COMITÉ D'ENTREPRISE, D'ÉTABLISSEMENT OU DE GROUPEMENT DE SERVICES EST MIS EN PLACE DÈS QUE LE SEUIL DE L'EFFECTIFS ATTEINT 10 SALARIÉS. CES DISPOSITIONS PEUVENT S'APPLIQUER À DES REGROUPEMENTS INTER-ENTREPRISES DE 1 À 25 SALARIÉS.

Le nombre d'élus est de :

- 2 titulaires + 2 suppléants de 10 à 24 salariés,
- 3 titulaires + 3 suppléants de 25 à 59 salariés,
- 5 titulaires + 5 suppléants de 60 à 99 salariés,
- 7 titulaires + 7 suppléants de 100 à 159 salariés,
- 9 titulaires + 9 suppléants de 160 à 500 salariés,
- 11 titulaires + 11 suppléants à partir de 500 salariés.

03.02.03 : UN CHSCT EST MIS EN PLACE DANS TOUS LES ÉTABLISSEMENTS.

Il est élu tous les deux ans.

Une réunion est obligatoire tous les deux mois, et plus si un membre du CHSCT en fait la demande ou si un incident ou accident survient dans l'établissement, ou pour tout projet de modification de l'organisation et des conditions de travail, et pour tout licenciement. Ces dispositions peuvent s'appliquer dans le cas de regroupement de services interentreprises de moins de 25 salariés.

Le nombre d'élus est de :

- 1 titulaire + 1 suppléant pour moins de 25 salariés,
- 3 titulaires + 1 suppléant à partir de 25 salariés et jusqu'à 49 salariés,
- 5 titulaires + 2 suppléants à partir de 50 salariés et jusqu'à 249 salariés,
- 7 titulaires + 3 suppléants à partir de 250 salariés.

Les suppléants siègent aux réunions avec les titulaires.

Un membre désigné par chaque syndicat représentatif dans l'entreprise participe de droit aux réunions du CHSCT avec voix consultative. Il reçoit une convocation de l'employeur, l'ordre du jour, ainsi que les mêmes documents que les élus.

03.03 - PROTECTION DES ÉLUS

Tout élu ou désigné dont le mandat n'est pas renouvelé, et, tout candidat non élu aux élections professionnelles, bénéficie d'une protection pendant 2 ans, dans les conditions prévues dans le Code du travail.

03.04 - LES HEURES DE DÉLÉGATION

Les heures de délégation peuvent être utilisées simultanément par les titulaires et les suppléants, par le biais de la mutualisation.

Ces heures sont prises selon les besoins des élus, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise, sans avoir à justifier le motif d'utilisation autre que la précision du mandat au titre duquel elles sont synonymes.

Le remplacement d'un élu en délégation est assuré par un salarié de même qualification. Lorsque les heures de délégation sont effectuées hors temps de travail, elles sont, soit récupérées, soit payées, avec majoration, au choix du représentant des salariés. Il en est de même pour les représentants des salariés travaillant la nuit.

Heures de délégation des délégués du personnel :

- 30 h / mois pour les titulaires,
- 10 h / mois pour les suppléants.

Dans le CE de plus de 500 salariés, heures de délégation CE :

- 35 h / mois pour les titulaires,
- 15 h / mois pour les suppléants.

Le Secrétaire est détaché à mi-temps avec maintien du salaire.

Crédits supplémentaires :

- **Le Secrétaire, ainsi que le trésorier du CE**, bénéficient chacun d'un crédit supplémentaire d'heures de délégation :
 - de 10 heures par mois, à partir d'un effectif de 70 salariés,
 - de 20 heures par mois, au-delà de 150 salariés,
 - de 40 heures par mois, au-delà de 500 salariés.

• Délégation au CHSCT :

Le nombre d'heures de délégation accordé est :

- de 20 heures par mois par titulaire jusqu'à 70 salariés.
- de 10 heures par mois par suppléant
- de 25 heures par mois par titulaire jusqu'à 150 salariés.
- de 15 heures par mois par suppléant
- de 30 heures par mois par titulaire jusqu'à 500 salariés.
- de 20 heures par mois par suppléant
- de 5 heures supplémentaires par tranche de 500 salariés, pour chaque titulaire et chaque suppléant. au-delà de 500 salariés.

• Le Secrétaire du CHSCT bénéficie :

- de 5 heures supplémentaires par mois, à partir d'un effectif de 70 salariés,
- de 10 heures supplémentaires par mois, à partir d'un effectif de 150 salariés,
- de 15 heures supplémentaires par mois, à partir d'un effectif de 500 salariés, auxquelles il faut ajouter 5 heures par tranche de 500 salariés si l'effectif est de plus de 500 salariés.

Lors de leur départ en délégation, les représentants informent leur hiérarchie au plus tard au moment où ils quittent leur poste. En aucun cas, cette absence n'est soumise à l'autorisation préalable.

03.05 - RÉUNIONS CE, DP, CHSCT, DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Le temps et les frais de déplacements pour participer aux réunions, ainsi que les temps de réunions sont payés par l'entreprise.

Dans le cadre du fonctionnement du CE et du CCE, le Président ou son représentant (qui ne sont pas des membres élus) ne participent à aucun vote, comme tous les membres non élus, y compris pour la désignation du Secrétaire et du Trésorier. Toutefois, ils sont en droit d'émettre leur avis sur les procès verbaux de délibérations, de demander que leurs remarques soient inscrites sur le procès-verbal et de voter pour l'approbation ou non du procès-verbal.

03.06 - RESSOURCES DU C.E

Le financement des activités sociales et culturelles est de **4 %** de la masse salariale annuelle. La subvention de fonctionnement du CE est de **1 %** de la masse salariale annuelle.

Quel que soit l'effectif de l'établissement, il doit y avoir, au minimum, une réunion mensuelle du CE et une réunion mensuelle des DP.

Lors de ces réunions, les élus peuvent se faire assister par un représentant extérieur désigné par leur organisation syndicale respective.

Les DP ont les mêmes prérogatives que les membres du CE pour :

- déclencher un droit d'alerte,
- faire appel à un expert comptable.





CHAPITRE

> 4

CONDITIONS DE RECRUTEMENT



04.01 – RECRUTEMENT

L'entretien d'embauche est effectué exclusivement par l'employeur ou son représentant. Le contrat de travail est transmis pour information au CE.

Tout postulant est prévenu qu'il sera soumis, avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, à une visite médicale complète, à la diligence de l'établissement.

Les postes vacants sont portés à l'affichage et font l'objet d'une note distribuée dans chaque service.

Ils sont pourvus obligatoirement par des candidatures internes, lorsque celles-ci répondent aux qualifications exigées. Faute de candidatures internes, les candidatures externes sont examinées.

04.02 – EMBAUCHE

Il sera porté à la connaissance du salarié, en période d'essai, le règlement intérieur, la convention collective et les accords d'entreprises applicables aux salariés.

A l'issue de la période d'essai, lors de la confirmation de l'embauche, un exemplaire de ces documents lui sera remis. Pour rappel, le règlement intérieur sera négocié avec les DS ou les IRP ; il devra prévoir l'échelle des sanctions :

- l'avertissement écrit,
- le blâme,
- la mise à pied,
- et le licenciement.

Des créations d'emplois à temps plein et en CDI sont favorisées de façon à résorber au maximum la précarité qui ne peut excéder 6 % de l'effectif. Les créations d'emplois à temps partiel ne peuvent être qu'exceptionnelles et à la demande du salarié. Un taux minimum de 8 % d'emplois de travailleurs handicapés doit être respecté.

04.03 - PÉRIODE D'ESSAI DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

La période d'essai, d'une durée d'un mois, se décompte en mois calendaire.

Pendant la période d'essai, le salarié peut rompre le contrat de travail à tout moment, sans formalité, ni indemnité. Si l'employeur n'entend pas embaucher le salarié au-delà de la période d'essai, il doit néanmoins respecter la durée de l'essai, faute de quoi, il est soumis au paiement d'une indemnité égale à un mois de salaire.

L'indemnité compensatrice de congés payés reste dûe, même si la durée du contrat est inférieure à un mois et ce, dès la première heure travaillée.

04.04 - PÉRIODE D'ESSAI DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Il doit alors insérer une clause spécifique en ce sens dans le contrat de travail. L'essai ne se présume pas : il est nécessaire d'en mentionner son existence et sa durée dans le contrat.

Les contrats journaliers sont interdits. Lorsqu'un même salarié effectue des CDD dans le même établissement, la période d'essai n'est pas renouvelable.

04.05 - DURÉE

La période d'essai d'un CDD ne peut pas excéder une durée calculée dans les conditions suivantes :

- la durée d'un CDD ne peut être inférieure à 7 jours,
- aucune période d'essai ne peut être exigée pour un contrat d'une durée inférieure à 15 jours,
- à raison d'une semaine pour un contrat d'une durée maximale de 6 mois,
- à raison de deux semaines si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

04.06 - CONDITIONS DE TRAVAIL

L'indemnité de précarité des CDD est payée à échéance chaque mois.

04.07 - CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Tout temps de travail inférieur au temps de travail conventionnel est considéré comme travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel ne peut être que choisi par le salarié.

Le contrat à temps partiel peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat doit être écrit et précisé nettement l'adhésion à la Convention Collective Unique et toutes les dispositions prévues par la loi.

Il doit préciser nettement la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire et mensuelle du travail et sa répartition, et les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires qui ne peuvent excéder 32 % du temps de travail prévu au contrat sur une moyenne de 8 semaines. En aucun cas, il ne peut porter la durée du travail au-delà de 32 heures hebdomadaires le jour et 27 heures la nuit. Les heures complémentaires sont rémunérées avec une majoration de 25 % dès la 1^{re} heure et donnent droit à repos compensateur. Au-delà de 35 heures, ces heures sont rémunérées conformément à la règle conventionnelle.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.



04.08 - CONCIERGE

Dans les établissements qui ont recours à un concierge, celui-ci sera logé, chauffé et éclairé gratuitement. Il ne s'agit pas d'avantages en nature.

04.09 - NOURRITURE

Tous les salariés bénéficient d'un repas gratuit les jours où ils travaillent.

Le personnel de cuisine, de restauration et d'économat bénéficie de 2 repas gratuits, par jour de travail, pris sur le temps de travail.

Les étudiants ou les élèves en formation, dans le cadre d'un stage, bénéficient de 2 repas gratuits, par jour de présence.

L'employeur crée les conditions pour que le personnel de nuit bénéficie d'un repas gratuit, lorsqu'il travaille, pris dans un local adapté ou une salle de restaurant, spacieux et aérés, prévus uniquement à cet effet, pourvus du matériel moderne et mis à la disposition des salariés. L'entretien et le nettoyage restent à la charge de l'employeur (cf. chapitre 9 art.09.06).

04.10 - TENUES DE TRAVAIL

Lorsque la qualité et la nature de l'emploi l'exigent, l'établissement doit pourvoir à la fourniture et à l'entretien de tenues de travail correctes, en bon état et en nombre suffisant pour permettre un change quotidien.

La tenue du personnel d'accueil ou de réception doit être fournie par l'établissement, si le salarié en fait la demande. Dans le cas contraire, une indemnité de salissure d'un montant équivalent à 2 heures de salaire minimum conventionnel par mois est dûe.





CHAPITRE

> 5

SALAIRES - DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL



05.01 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Aucun salaire de base à temps plein ne pourra être inférieur en brut au niveau d'entrée de grille indiqué au 13.03 du chapitre XIII, auquel s'ajoutent divers accessoires du salaire et indemnités.

Ce salaire doit faire l'objet d'une réévaluation, au minimum annuellement, sur la base de l'augmentation du SMIC.

05.02 - LES APPOINTEMENTS ET SALAIRES DU PERSONNEL

Le salaire et les accessoires sont versés mensuellement, au plus tard le 28 du mois, ou remis en mains propres, ou le jour de la fin du contrat.

La présente convention ne fait pas obstacle à l'octroi d'indemnités justifiées par des sujétions ou des difficultés particulières.

Tout salarié bénéficie d'un 13^e mois de salaire au prorata temporis de la durée de son contrat. L'employeur ne peut pas diminuer le salaire de base.

05.03 - MUTATIONS ET REMPLACEMENTS PROVISOIRES

Lorsque, pour des raisons impératives et à titre très exceptionnel, un salarié est amené à exécuter la tâche d'un autre agent, il perçoit, dès le 1^{er} jour, le salaire et les avantages y afférents lorsque cet autre agent a un coefficient supérieur au sien.

Si le remplacement est de qualification inférieure, le salarié remplaçant gardera son salaire habituel avec les accessoires et avantages afférents. Un même agent ne peut être « déplacé » plus de 3 fois au cours d'une année civile.

Les représentants du personnel doivent être consultés pour toute mobilité interne.

05.04 - DURÉE DE TRAVAIL

Tout le temps de travail passé à la disposition de l'employeur est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La durée du temps de travail est de 32 heures hebdomadaires pour le personnel de jour et de 27 heures la nuit, organisée en 4 fois 8 heures le jour et 3 fois 9 heures la nuit.

Le recours aux coupures ne peut revêtir qu'un caractère exceptionnel ; dans ce cas, celles-ci ne peuvent être qu'une et ne peuvent porter l'amplitude journalière au-delà de 10 heures. Il n'y a pas de possibilité de coupure sur les horaires de nuit.

Les plannings doivent être affichés par l'employeur au minimum 4 semaines avant leur application.

Les modifications, de la part de la direction, ne pourront intervenir qu'en cas d'urgence ou événement imprévisible. Lorsqu'il y en a plus de 2 par mois pour un établissement de moins de 50 salariés et plus de 3 par mois pour un établissement au-delà de 50 salariés, les instances représentatives doivent recevoir une information motivée.

Il n'y a pas de régime d'équivalence.

05.05 - DÉCOMPTE ET RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

05.05.1 LA DURÉE DU TRAVAIL

est répartie en tenant compte notamment :

- des heures travaillées auprès des usagers,
- des heures de préparation et de rédaction de rapports et documents administratifs,
- des heures de réunions, de synthèse et de coordination, dont le nombre ne peut être inférieur à 20 % de la durée totale contractuelle du travail,
- des temps de recherche et de supervision induits par des règles de déontologie des professions de la Branche.

05.05.02- TRAVAIL EFFECTIF

Les temps nécessaires à l'habillage, au déshabillage, la douche, les pauses, les repas, les déplacements dans l'établissement ou le service, les temps de réunions professionnelles ou liées à l'exercice du droit syndical sont considérés comme du temps de travail effectif et payés comme tels.

Un chevauchement de trente minutes entre les équipes pour passage de transmissions ou consignes est prévu et contenu dans les horaires de travail.

Tout salarié ayant travaillé au maximum 4 heures bénéficie d'une pause de 20 minutes de jour comme de nuit. Si cette pause est consacrée à la prise du repas, elle sera au minimum de 45 minutes.

05.06 - REPOS HEBDOMADAIRE, DIMANCHE

Eu égard à la spécificité du secteur, tout salarié bénéficiera d'un repos au moins un dimanche sur deux, étant entendu que les jours de repos hebdomadaires sont consécutifs.

05.07 - JOURS FÉRIÉS

Les fêtes légales, ci-après désignées, sont des jours fériés :

- 1^{er} janvier
- lundi de Pâques
- 1^{er} mai
- 8 mai

- Ascension
- lundi de Pentecôte
- le 14 juillet
- Assomption
- Toussaint
- 11 novembre
- Noël

A ces jours fériés, s'ajoutent les dimanches de Pâques et de Pentecôte, ainsi que des jours fériés spécifiques, applicables dans les DOM (loi n° 83 – 550 du 30 juin 1983).

D'autres jours fériés s'ajoutent à cette liste en application d'usages en vigueur dans certaines localités.

Les jours fériés sont chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire.

Les agents ayant dû travailler un jour férié, ou dont le jour de repos coïncide avec le jour férié, bénéficient d'un jour de repos en compensation. A la demande du salarié, ce repos peut être payé.

Ces compensations sont calculées sur la base de la durée quotidienne habituelle de travail du salarié, sans qu'il puisse être fait référence à une moyenne quelconque.

Le 1^{er} mai, lorsqu'il est travaillé, donne droit à une compensation double dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent.

Lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos la compensation est simple.

Il arrive que 2 jours fériés coïncident (par exemple : 8 mai, Ascension), le repos compensateur ou le paiement est alors de 2 jours ou 2 nuits.

Tout jour férié tombant pendant les congés d'un salarié est dû.

La récupération des jours fériés peut être prise isolément ou groupée, sur une période de 3 mois ou, en accord avec l'employeur peut être prise en une seule fois dans l'année au choix du salarié.

05.08 - PRIME DE DIMANCHE ET JOUR FÉRIÉ

Le travail du dimanche demeurant dérogatoire, cette forme d'organisation doit être soumise à approbation des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou comité central d'entreprise, DP, CHSCT).

Le travail du dimanche ne peut concerner que les professions dédiées :

- aux activités indispensables afin d'assurer la continuité de l'accompagnement éducatif, des soins et des services, et la prise en charge des usagers et/ou résidents,
- à la nécessité d'assurer la sécurité des locaux.

Tout salarié ayant travaillé un dimanche ou un jour férié verra sa rémunération journalière doublée et bénéficiera d'un repos compensateur équivalent au nombre d'heures travaillées.

05.09 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES (HS)

Les établissements ne peuvent avoir recours aux heures supplémentaires qu'en cas d'extrême urgence.

Ce recours ne peut être qu'exceptionnel et doit être justifié.

Un même salarié ne peut effectuer un contingent d'heures supplémentaires supérieur à 84 heures par an et ne peut dépasser une moyenne de 42,5 heures pour le personnel affecté à un poste de jour et 40,5 heures pour le personnel affecté à un poste de nuit sur une période de 8 semaines.

Tout recours aux HS doit faire l'objet d'une validation par les IRP, ou le cas échéant par les DS. En cas de carence, seul l'inspecteur du travail pourra valider ce recours aux HS.



05.10 - RÉMUNÉRATION DES H.S

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de travail prévue par le présent accord (32 heures le jour, 27 heures la nuit) sont majorées en temps de repos dans les conditions suivantes :

- 25 % de la 65^e à la 70^e heure, pour deux semaines consécutives le jour,
- 25 % de la 55^e à la 65^e heure, pour deux semaines consécutives la nuit,
- 50 % au delà de la 70^e heure, pour deux semaines consécutives le jour et de même au-delà de la 65^e heure pour deux semaines consécutives la nuit,
- 100 % au-dessus de la 75^e heure pour le jour et au-dessus de la 70^e heure pour la nuit.

05.11 - ASTREINTES

Définition : l'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Cette forme d'organisation du travail doit rester l'exception.

Les astreintes doivent être limitées :

- aux seules activités indispensables, afin d'assurer la continuité des soins et des services et la prise en charge des usagers et/ou résidents,
- à la nécessité d'assurer la sécurité des locaux.

Seules les professions mentionnées, ci-dessous, peuvent être soumises à astreintes :

- Les médecins et sages femmes,
- Les IDES, AS et les personnels médico-techniques,
- Les personnels de maintenance,
- Les éducateurs spécialisés,
- Les cadres susceptibles de répondre à l'urgence.

Organisation : il ne pourra être planifié plus de 7 astreintes pour un même salarié sur une période de 1 mois.

Délai de prévenance : chaque salarié concerné doit être informé 45 jours avant le début de l'astreinte ; sauf, pour le cas où le salarié prévu pour l'astreinte est absent, le délai de prévenance pour le remplacement pourra être réduit à 1 jour.

Respect du repos quotidien et hebdomadaire : en tout état de cause, il ne pourra pas être dérogé ni au repos quotidien de 11 h, ni au repos hebdomadaire de 35 H.

Rémunération de l'astreinte :

L'astreinte étant considérée comme du temps de travail effectif, elle est payée comme telle. Le temps d'intervention est, lui, considéré comme heures supplémentaires, et payé majoré de 100%

05.12 - REPOS COMPENSATEURS

Les repos compensateurs s'ajoutent aux autres types de repos. Ils sont pris dans un délai de deux mois par accord avec le salarié, soit en heures, soit en demies-journées ou journées entières.

Ils peuvent être cumulés avec d'autres repos ou congés. L'employeur ne peut imposer la date de prise du repos compensateur sans l'accord du salarié.

NON A LA CASSE
des conventions (66...)
et du secteur social
et médico-social



CHAPITRE

> 6

SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT

En aucun cas, la maladie, la maladie professionnelle, l'accident de travail ou de trajet ne peuvent entraîner un licenciement, quelle que soit la durée de l'absence.

Le temps consacré à la formation professionnelle, syndicale, sociale et économique n'entraîne aucune suspension du contrat de travail, quelle que soit la durée.

06.01 - DÉMISSIONS

Les démissions sont formalisées par : lettre recommandée avec accusé de réception, le cachet de la poste faisant foi. Le préavis est de : 15 jours jusqu'à 8 mois d'ancienneté, 1 mois au-delà pour tout le personnel, sauf pour le personnel d'encadrement qui devra effectuer un préavis de 3 mois.

Le préavis peut ne pas être effectué, s'il y a entente entre les deux parties, ce qui n'a aucune conséquence sur les indemnités d'ues.

L'employeur donne des facilités d'absences rémunérées pour la recherche d'un emploi, dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre d'un licenciement.

Le salarié démissionnaire qui souhaite réintégrer l'entreprise est prioritaire à l'embauche. Il retrouve les avantages acquis antérieurement à sa démission et son ancienneté.

06.02 - LICENCIEMENT POUR FAUTE

- Préavis : A la demande expresse du salarié ou de l'employeur, celui-ci est dispensé d'effectuer le préavis,
- Entretien préalable : Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, y compris extérieure à l'entreprise, quand bien même il y aurait des représentants du personnel dans l'établissement.

Un compte rendu de cet entretien sera réalisé conjointement.

Aucune discrimination ne pourra s'exercer à l'encontre du salarié qui l'assiste.

- Appel : Avant toute décision de licenciement ou de sanction, dans tous les cas, une commission de conciliation est mise en place. Elle est composée de deux représentants de l'employeur et de deux représentants des salariés.

L'employeur n'est pas seul juge de la faute et du degré de gravité de la faute éventuelle. Il n'est pas membre de la commission de conciliation. Cette commission a un pouvoir décisionnel. Elle doit entendre les parties. Vote et délibération sont consignés, transmis aux parties et, en accord avec le salarié, au CE, et aux IRP. Les absences non justifiées inférieures ou égales à 3 jours ne peuvent être considérées comme faute entraînant le licenciement ou toute autre sanction.

06.03 - LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Dans le cadre de la sécurité sociale professionnelle, en cas de licenciement pour inaptitude, il sera assuré au salarié concerné le maintien de son salaire et de sa protection sociale antérieure à son licenciement.

Cette rémunération est à la charge de la branche professionnelle du salarié concerné. Cette prise en charge s'effectue le temps nécessaire du retour à l'emploi, à un même niveau de rémunération ou à la mise à la retraite à taux plein.

06.04 - INDEMNITÉS POUR LES LICENCIEMENTS

Quelle que soit la cause du licenciement, une indemnité correspondant à ½ mois par année d'ancienneté est attribuée.

06.05 - LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Diverses procédures sont imposées : informations (avec documents à l'appui) à tous les représentants du personnel, motivation réelle, expert aux comptes, avis du CE, droit d'alerte... Ces procédures peuvent être déclenchées par les délégués du personnel ou les organisations syndicales, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'ordre des licenciements est en fonction de la possibilité de réinsertion, de l'ancienneté et des charges familiales.

Tout licenciement économique est soumis à autorisation de l'inspecteur du travail.

Le salarié n'est astreint à aucun préavis, mais l'employeur doit lui payer au minimum deux mois de salaire qui s'ajoutent aux indemnités et sommes d'ûes.



C.C.N. 66

- > **POUR** Une convention collective de haut niveau
- > **NON** Au salaire au mérite.
- > À la refonte des classifications





CHAPITRE

> 7

CONGÉS PAYÉS ET AUTRES CONGÉS



07.01 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS ET AFFICHAGE

Le calcul des congés payés est fixé sur les bases suivantes :

- Chaque mois de travail effectif ou assimilé ouvre droit à 2,5 jours ouvrés de congés payés, soit 30 jours ouvrés par an.
- Le fractionnement des congés payés pris dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre est possible :
 - 1) de droit, à la demande du salarié.
 - 2) une seule fois, à la demande de l'employeur, à condition d'en justifier la nécessité et avec l'accord du salarié. Ce fractionnement entraîne l'octroi de quatre jours ouvrés de congés payés supplémentaires.
- Au moins 20 jours ouvrés doivent être pris entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, sauf dérogation demandée par le salarié.
- Lorsqu'un salarié a effectué moins de la moitié d'un mois de travail, il lui est octroyé 1,25 jour ouvré de congés payés. Au-delà, il bénéficie de 2,5 jours ouvrés.
- Aucune période de suspension du contrat de travail n'entraînera d'abattement du droit à congés payés.
- En cas de maladie pendant les congés payés ou au moment du départ de l'entreprise, le salarié prolonge d'autant la période des congés payés qui reste à couvrir après la maladie ou au moment du départ.
- Affichage :

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

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



07.02 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS SUPPLÉMENTAIRES :

Afin de tenir compte des spécificités de la branche, les salariés ont droit, en sus des congés payés, à 6 jours de congés payés supplémentaires consécutifs, non compris les jours fériés et repos hebdomadaires, au cours de chacun des 4 trimestres et pris au mieux dans l'intérêt du service.

07.03 - CONGÉS POUR FORMATION SOCIALE ET PERFECTIONNEMENT

En sus des congés payés, les salariés ont droit à des congés rémunérés dans la limite de 21 jours par période de 3 années pour participer à des stages, des sessions de perfectionnement et congrès professionnels.

07.04 - JOURS POUR ANCIENNETÉ :

Les salariés bénéficient de 2 jours ouvrés par période de 5 ans fractionnable sur demande du salarié.

07.05 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- Mariage du salarié : 6 jours,
- Mariage d'un enfant : 3 jours,
- PACS : 6 jours,
- Mariage d'un frère ou sœur, d'un beau frère ou d'une belle sœur : 2 jours,
- Mariage des parents : 3 jours,
- Naissance d'un enfant ou adoption : 5 jours,
- Décès du conjoint ou concubin : 5 jours,
- Décès d'un enfant (concerne également un enfant mort-né) : 5 jours,
- Décès des descendants, ascendants (du salarié, conjoint ou concubin) : 3 jours.

Si la cérémonie a lieu à plus de 200 kms, il est attribué 1 jour supplémentaire ; 2 jours si elle a lieu à plus de 400 kms et 3 jours si elle a lieu à plus de 600 kms ; au moins 5 jours pour les ressortissants d'Outre Mer. Les jours afférents à l'événement viennent en sus lorsqu'ils coïncident avec des jours de repos, récupérations ou congés annuels.

07.06 - CONGÉS ET AMÉNAGEMENT POUR PRENDRE EN CHARGE UN MEMBRE DE LA FAMILLE

07.06-1 : ENFANTS MALADES

Il est attribué 12 jours ouvrés rémunérés par enfant malade, par an jusqu'à l'âge de 18 ans, sur présentation d'un certificat médical justifiant la présence indispensable d'un des parents auprès de l'enfant.

3 jours supplémentaires sont octroyés à chaque hospitalisation de l'enfant.

07.06-2 : MEMBRES DE LA FAMILLE

Sur présentation d'un certificat médical, le salarié peut bénéficier d'un congé avec maintien de la rémunération pour soigner un membre de sa famille ; ce congé ne peut excéder 6 mois.

07.06-3 PERSONNES HANDICAPÉES

Cet article vise à rappeler l'application d'un dispositif particulier relatif aux aidants familiaux conformément à la loi du 21 janvier 2008 n°2008-67 modifiant l'article L.3122-26 du Code du Travail.

07.07 - CONGÉ POUR DÉMÉNAGEMENT

4 jours tous les 3 ans sont accordés en cas de déménagement.

07.08 - CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de solidarité internationale rémunéré. Cette absence ne peut excéder 12 mois.

Les différents congés énumérés dans les articles 07.05 à 07.08 sont rémunérés et ne viennent pas en déduction des congés payés.

07.09 - AUTORISATION D'ABSENCE SANS SOLDE :

Il est accordé, sur demande écrite du salarié, avec un préavis d'un mois, une autorisation d'absence sans solde. Cette autorisation d'absence peut être renouvelée et le cumul ne peut excéder 5 ans durant toute la carrière professionnelle.

07.10 - CONGÉS PARENTAUX

07.10.1 : MESURES SPÉCIFIQUES EN FAVEUR DES FEMMES ENCEINTES OU POST MATERNITÉ

La salariée bénéficie d'une heure de repos quotidienne prise à sa convenance, soit au début, soit à la fin de service, à partir du début du troisième mois de la grossesse, d'1/2 temps s'il s'agit d'une grossesse à risques, et d'une heure d'allaitement quotidienne jusqu'au dixième mois de l'enfant.

Toute salariée travaillant de nuit bénéficie, sur sa demande, d'une affectation sur un poste équivalent de jour, avec maintien de tous les éléments du salaire pendant toute la durée de sa grossesse.

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son ancien emploi assorti d'une rémunération qui prend en compte la majoration de son ancienneté durant son absence.

Tout salarié, qui a bénéficié d'un congé parental légal, retrouve à son retour dans l'entreprise, son ancien emploi assorti d'une rémunération qui prend en compte la majoration de son ancienneté durant son absence.

En cas de changement de technique ou de méthodes de travail, une formation rémunérée d'adaptation au poste de travail est mise en place.

07.10.2 : CONGÉ MATERNITÉ

Le congé maternité compte 52 semaines, dont 10 semaines accordées à la mère avant l'accouchement, 14 après. Les 28 semaines restantes peuvent être prises par les deux parents en même temps s'ils le désirent, ou avec la répartition qu'ils choisissent.

Le congé peut être allongé jusqu'à 66 semaines en cas de naissances multiples.

Les congés de maternité sont comptabilisés dans le calcul de l'ancienneté et des congés payés.

Pendant un congé de maternité, les salariées continuent de percevoir leur rémunération.

07.10.3 : CONGÉ DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION

Il est accordé au salarié 20 jours ouvrés rémunérés, fractionnés à sa demande ; ce congé est porté à 31 jours, dans les mêmes conditions, en cas de naissances ou d'adoptions multiples.





CHAPITRE

> 8

CONGÉS MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL



o8.01 - ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT

L'employeur ou le régime de prévoyance désigné, verse tous les mois, à échéance normale, et sans aucune carence, l'intégralité du salaire de référence à hauteur de 100 % du salaire net, incluant les différentes primes au salarié en arrêt de travail : arrêt maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, quelle que soit la durée, dans la limite de 3 ans, selon les dispositions de l'article 05-04.

Salaire de référence : 100 % du salaire net, plus les primes et les indemnités.

o8.02 - RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Dès son entrée dans l'établissement, le personnel bénéficie obligatoirement du régime de prévoyance mutualiste à gestion paritaire qui aura été au préalable désigné par la commission paritaire de branche. Les cotisations sont intégralement à la charge de l'employeur. Un comité technique paritaire assurera le suivi de la gestion du régime de prévoyance. Toute modification des garanties ou cotisations fera l'objet d'une négociation paritaire.

o8.03 - DÉCÈS

Lorsqu'un salarié en activité décède, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur aura adhéré, versera à ses ayants droit un capital décès dont le montant est égal à 18 mois de la rémunération brute (salaire, primes et indemnités) calculée sur la rémunération mensuelle la plus favorable.

Rente d'éducation mensuelle :

- Jusqu'au 12^e anniversaire : 20 % du salaire de la rémunération mensuelle la plus favorable,
- Du 12^e anniversaire à l'entrée dans la vie active : 40 % de la rémunération mensuelle la plus favorable,

08.04 - INVALIDITÉ

Le salarié déclaré invalide perçoit de la caisse de prévoyance désignée, une rente mensuelle complémentaire à celle de la Sécurité sociale :

- Invalidité de 1^{re} Catégorie : 50 % de la rémunération mensuelle brute (salaire, primes et indemnités) la plus favorable,
- Invalidité de 2^e Catégorie : 100 % de la rémunération mensuelle brute (salaire, primes et indemnités) la plus favorable,
- Invalidité de 3^e Catégorie : 18 mois de la rémunération mensuelle brute (salaire, primes et indemnités) la plus favorable.

Le salaire de référence est calculé sur la base de la moyenne des 5 meilleures années actualisées en fonction de la valeur du point.

08.05 - DÉSIGNATION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Un ou plusieurs organismes de prévoyance mutualiste à gestion paritaire ou mutualiste sont désignés par la commission paritaire de branche, et ceci pour une durée de 3 ans reconductibles.





CHAPITRE

> 9

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



09.01 - MÉDECINE DU TRAVAIL ET PROTECTION DES SALARIÉS

L'employeur doit respecter les règles en matière de médecine du travail :

- Une attention très particulière est accordée aux personnels soumis à des risques spécifiques ;
- Les salariés bénéficient de visites médicales sur leur temps de travail au moins une fois par an, et, tous les 6 mois pour les travailleurs de nuit et les salariés soumis à surveillance médicale renforcée..

Les examens complémentaires prescrits se font sur le temps de travail ou sont rémunérés (si travail de nuit ou examen pendant le temps de repos) en sus, avec majoration pour heures supplémentaires.

Le médecin du travail doit être présent dans l'entreprise, à raison de :

- 20 % de la durée conventionnelle du travail pour un effectif de 10 à 69 salariés,
- 30 % de 70 à 149 salariés,
- 50 % de 150 à 399 salariés,
- à temps plein si au-delà.

Les horaires de présence du médecin du travail sont affichés et portés à la connaissance des salariés.

09.02 - PRÉVENTION DES RISQUES

Tout doit être mis en œuvre dans les établissements pour déceler ou prévenir les risques professionnels par des mesures prophylactiques appropriées :

- risques biologiques, physiques, chimiques, infectieux ou parasitaires,
- risques et contraintes liés à des situations de travail, charge mentale de travail, stress,

- risques d'accidents prépondérants : sang, piqûre, produits irritants, machines dangereuses (techniques), manutention, charges, agressions, allergies, positions fatigantes...
- tout salarié travaillant au contact ou à proximité de malades doit être informé de leurs pathologies et des risques (exemple : maladies infectieuses...).

Le CHSCT contrôle et impulse les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur. Les délégués syndicaux, le CE ou, en l'absence de celui-ci, les délégués du personnel y sont associés. Les postes occupés par des travailleurs handicapés doivent être accessibles et aménagés sous le contrôle du CHSCT ou à défaut, des autres instances représentatives du personnel.

09.03 - INSTALLATIONS SANITAIRES ET VESTIAIRES

L'entretien journalier des vestiaires et des installations sanitaires est sous la responsabilité de l'employeur. Chaque salarié ou stagiaire doit disposer d'un vestiaire personnel conformément à la réglementation en vigueur. Les sanitaires doivent être conformes à la réglementation en vigueur (WC - Douches). Leur utilisation est considérée comme temps de travail effectif. Ces installations doivent être situées à proximité des postes de travail, adaptées aux risques propres de l'activité et dotées du matériel de toilette (papier, essuie-mains, brosse à ongles, savon...). Elles sont destinées uniquement à l'usage du personnel, à l'exclusion de toute autre personne (patients, pensionnaires...).

09.04 - SÉCURITÉ

Conformément à la réglementation en vigueur, l'employeur doit élaborer le document unique d'évaluation des risques (décret du 05 novembre 2001) et le mettre à jour annuellement en collaboration avec les I.R.P.

Les salariés de chaque secteur participent à l'élaboration de ce document. Toutes les consignes et protocoles d'utilisation des produits ou matériels doivent être portées, par écrit, à la connaissance des salariés et rester à leur disposition par voie d'affichage et archivés dans un lieu connu et accessible à tous dans chaque service.

L'employeur doit mettre en œuvre les mesures prévues par la réglementation, notamment en matière de sécurité incendie, de normes électriques et d'hygiène alimentaire (HACCP). Les formations des salariés en matière d'hygiène et de sécurité sont de la responsabilité de l'employeur. Elles sont considérées comme du temps de travail effectif sans perte de rémunération.

Tout salarié peut se retirer de son poste de travail s'il s'estime en situation de danger, sans que cela ne puisse entraîner la moindre sanction.

09.05 - EXÉCUTION DU SERVICE

Le règlement intérieur de l'établissement est élaboré avec les délégués syndicaux et le CHSCT. Il est soumis pour avis au Comité d'Entreprise ou à défaut aux délégués du personnel. En cas d'avis défavorable, une nouvelle rédaction a lieu avec la médiation de l'inspection du travail.

09.06 - PERSONNEL TRAVAILLANT DE NUIT

En référence aux articles 04.09 et 05.08 :

Dans tous les établissements, un lieu de repos aménagé et équipé (meubles et matériel) situé près du poste de travail et exclusivement réservé aux personnels est mis à disposition. Un repas complet et gratuit est fourni au salarié durant son service (à défaut il lui est attribué un ticket restaurant). Le temps consacré à la prise du repas ou à la pause est considéré comme du temps de travail effectif.





CHAPITRE > 10

CESSATION D'ACTIVITÉ



10.01 - MISE À LA RETRAITE

L'âge du départ en retraite est fixé à 60 ans. Le salarié bénéficiera d'une pension à taux plein (75 % de la moyenne des rémunérations versées les trois derniers mois d'activité).

Dans le cas d'un temps partiel, la moyenne se fera sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein. Le différentiel éventuel avec la retraite de base à taux plein est à la charge de l'employeur.

Il est instauré une reconnaissance de la pénibilité, si le salarié travaille dans un environnement physique et psychique agressif, subit les anomalies du rythme de travail, fournit un effort physique intense, etc.

Cette reconnaissance entraîne une bonification de 1 trimestre cotisé pour 4 années d'activités dans ces conditions.

10.02 - PRÉAVIS

La mise à la retraite ou à la préretraite à l'initiative de l'employeur, prend effet à l'expiration d'un préavis d'un mois, après acceptation du salarié.

10.03 - INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

Le salarié, qui part à la retraite, ou qui accepte sa mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, perçoit une indemnité calculée sur la base d'un demi mois de salaire à temps plein par année d'activité salariée, tous régimes de cotisations confondus.

10.04 - AFFILIATION À UN RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Les employeurs procèdent à l'affiliation des salariés à une institution de retraite complémentaire à gestion paritaire, en lien avec le niveau de qualification, autorisée par le Ministre du travail, dès le premier jour de travail.

Les délégués syndicaux, le CE et les DP sont informés au minimum une fois par an du fonctionnement du régime de retraite complémentaire (attribution et valeur des points de retraite, bilan et projection du régime pour les trois ans à venir...).

10.05 - CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ

A partir de 50 ans, tout salarié a droit à la cessation anticipée d'activité.

- En cas de cessation totale d'activité, il perçoit mensuellement un demi salaire calculé sur la moyenne des trois derniers mois à temps plein.
- En cas de cessation partielle d'activité, l'employeur complète la perte de salaire à hauteur de 50%.

Ces situations ne sont pas cumulables avec une autre activité salariée.

Durant les 3 années qui suivent le départ en cessation d'activité et à l'issue d'un préavis de trois mois, le salarié est prioritaire pour reprendre un emploi à temps plein dans son entreprise d'origine.

Il est remplacé par une embauche de même qualification à contrat à durée indéterminée, dans les mêmes conditions de travail.

10.06 - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Le salarié partant en retraite ou préretraite bénéficie de son droit à la retraite complémentaire.

L'employeur maintient le régime de la prévoyance aux salariés partis en préretraite anticipée jusqu'à l'âge de la retraite. Il en supporte l'incidence financière.





CHAPITRE

> 11

COMMISSION NATIONALE DE CONCILIATION ET D'INTERPRÉTATION



11.01 - COMPOSITION

La Commission Nationale de Conciliation est constituée de 2 collèges :

- d'un collège salarié composé de deux titulaires et de deux suppléants désignés par les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national du champ considéré,
- d'un collège employeur, égal en nombre à celui du collège salarié.

La Commission Nationale de Conciliation est constituée, pour une durée indéterminée, d'autant de représentants désignés par les Fédérations d'Employeurs que de représentants également désignés par les organisations nationales syndicales salariées représentatives au sens de la loi du 20 août 2008 et reconnues au plan national. Chaque membre est révocable à tout instant par sa propre organisation.

11.02 - ATTRIBUTIONS

La commission a pour attributions :

- a) de donner toute interprétation des textes de la Convention, étant entendu qu'en cas d'impossibilité de départage ou de doute, c'est la solution la plus avantageuse pour le salarié qui est retenue.
- b) de veiller au respect de l'application pleine et entière de la Convention Collective.

11.03 - ASSISTANCE TECHNIQUE

Pour toutes les questions intéressant l'application de la Convention Collective, les représentants patronaux et salariés peuvent se faire assister d'un représentant national de leur organisation syndicale représentative.

11.04 - RÉUNION

La Commission Nationale de Conciliation saisie se réunit dans un délai qui ne pourra dépasser un mois suivant la saisine.

Elle ne peut être saisie que par les organisations syndicales représentatives au plan national qui devront obligatoirement joindre à la saisine un rapport écrit et motivé aux autres parties afin qu'elles puissent en prendre connaissance préalablement à la réunion.

Pour ce mandat, la durée d'absence (cf. chapitre 2 article 2-12) est considérée comme temps de travail effectif et est payée comme tel. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur.

11.05 - PRÉSIDENTE, VICE PRÉSIDENTE

La Commission Nationale de Conciliation prévue au présent titre est présidée alternativement par un représentant du collège patronal ou un représentant du collège salarié. Un vice président est désigné suivant les mêmes modalités. La présidence et la vice présidence sont renouvelées chaque année, et chaque organisation exerce cette responsabilité à tour de rôle. En l'absence du président, la séance est assurée par le vice président.

11.06 - DÉLIBÉRATION

Les délibérations de la Commission Nationale de Conciliation sont publiques. Les juristes en sont exclus.

Les procès-verbaux seront établis par un secrétariat technique, sous le contrôle de la présidence et de la vice présidence soumis au vote d'adoption de la Commission. Le procès-verbal sera adressé dans les huit jours suivant la réunion, aux organisations syndicales représentatives et acheminé dans les établissements, pour affichage, aux frais des fédérations patronales.

Pour que les avis rendus en interprétation du texte conventionnel aient la même valeur contractuelle qu'un avenant, ils doivent être portés à la commission paritaire qui suivra la commission de conciliation et d'interprétation, pour autant que cet avis soit signé par tous les membres de la commission.





CHAPITRE > 12

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NÉGOCIATIONS



12.01 - COMPOSITION

La Commission Paritaire est constituée de 2 collèges :

- d'un collège salarié composé de deux titulaires et de deux suppléants désignés par chaque organisation syndicale reconnue représentative à l'échelle nationale.
- d'un collège employeur égal en nombre à celui du collège salarié.

12.02 - RÉUNIONS

La commission paritaire se réunit au minimum 10 fois par an.

Les questions portées par les organisations syndicales doivent être envoyées trois semaines avant la date de la réunion, au secrétariat de la commission paritaire, qui se chargera de les mettre à l'ordre du jour. L'ordre du jour sera envoyé aux organisations syndicales 15 jours avant la réunion avec tous les documents afférents.

La durée d'absence (cf. chapitre 2 article 2-13) est considérée comme temps de travail effectif et est payée comme telle. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur. Un avenant est valide selon les règles législatives et réglementaires en vigueur. Tout avenant validé sera soumis à procédure d'agrément et/ou d'extension. La date d'application d'un avenant agréé et étendu est le premier jour qui suit sa signature.

12.03 - FORMATION DES NÉGOCIATEURS SALARIÉS

Un crédit de formation de 15 jours ouvrés est accordé chaque année à chacun des négociateurs. Ce crédit n'inclut pas les délais de route qui viennent en supplément (cf. chapitre 2 article 02-11).

La prise en charge de la rémunération et le coût pédagogique de la formation sont assurés par les fédérations patronales.



CHAPITRE > 13

POSITION CGT EN MATIÈRE SALARIALE



13.01 - REPRISE DE L'ANCIENNETÉ

- pour service effectué dans tout établissement de santé, médico-social, ou de l'action sociale : 100 %,
- puis, évolution selon la grille d'ancienneté.

13.02 - GRILLE D'ANCIENNETÉ

Tout salarié bénéficiera d'une progression linéaire d'ancienneté à hauteur de 1% par an, calculée sur le salaire de base.

13.03 - SALAIRE

En début de carrière, la rémunération sans qualification, au vu des contraintes spécifiques du travail du secteur, est de 2 000 euros brut, soit 1 600 euros net.

Débutant sans qualification = 2000 euros brut mensuel

- Niveau V de l'éducation Nationale : CAP : • 1,2 = 2400 euros brut
- Niveau IV : BAC : • 1,4 = 2800 euros brut
- Niveau III : BTS – DEUG – DUT : 1.6 = 3200 euros net
- Niveau II - : Licence: • 1,8 = 3600 euros brut

Maitrise : 2 = 4000 euros

- Niveau I :
Bac + 5 : 2.3 = 4600 euros brut.





CHAPITRE > 14

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE



La contribution à la formation professionnelle continue, tous dispositifs confondus, est de 3 % de la masse salariale brute dont :

- 1,6 % au titre du plan de formation,
- 0,2% au titre du CIF,
- 0,5% au titre de la professionnalisation,
- 0,6% au titre de la promotion professionnelle.

Cette contribution est versée à l'OPCA de la branche.

Le temps de formation est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel : la formation est donc effectuée uniquement sur le temps de travail.

14.01 - LE PLAN DE FORMATION

Il est négocié dans l'entreprise avec les délégués syndicaux, le CE, ou, à défaut avec les délégués du personnel, en prenant en compte les demandes des salariés.

L'avis des instances représentatives du personnel est décisionnel et s'impose à l'employeur. Le financement de toute action de formation (frais pédagogiques, frais annexes) est pris en charge, soit sur les fonds propres de l'entreprise, soit par l'OPCA de la branche.

Une formation à plus de 30 kms du domicile ou du lieu de travail ne peut être imposée à un salarié ; en tout état de cause une compensation en temps et en frais réels engagés sera attribuée.

Tout salarié doit pouvoir bénéficier au moins d'un mois de formation tous les ans ou 1 année tous les 10 ans.

Tout salarié doit pouvoir élever son niveau de qualification au cours de sa carrière.

Au retour de la formation, le salarié est intégré à un poste correspondant à sa nouvelle qualification, dès lors qu'un poste est libéré. La qualification nouvelle doit être reconnue dans la grille de rémunération et l'ancienneté passée prise en compte.

L'employeur doit pourvoir au remplacement des salariés en formation.

Les membres de la commission formation et les instances représentatives du personnel ont connaissance de toutes les demandes écrites des salariés qu'elles soient individuelles ou collectives.

La commission formation est mise en place dans tous les établissements, à raison de 3 membres jusqu'à 100 salariés et 1 membre supplémentaire pour chaque centaine de salariés supplémentaires.

14.02 - PROMOTION PROFESSIONNELLE

Tout salarié souhaitant acquérir une qualification ou une nouvelle qualification bénéficie, dans le cadre du 0,60% de la masse salariale brute, de sa prise en charge.

Il ne pourra être opposé plus d'un refus au salarié demandeur.

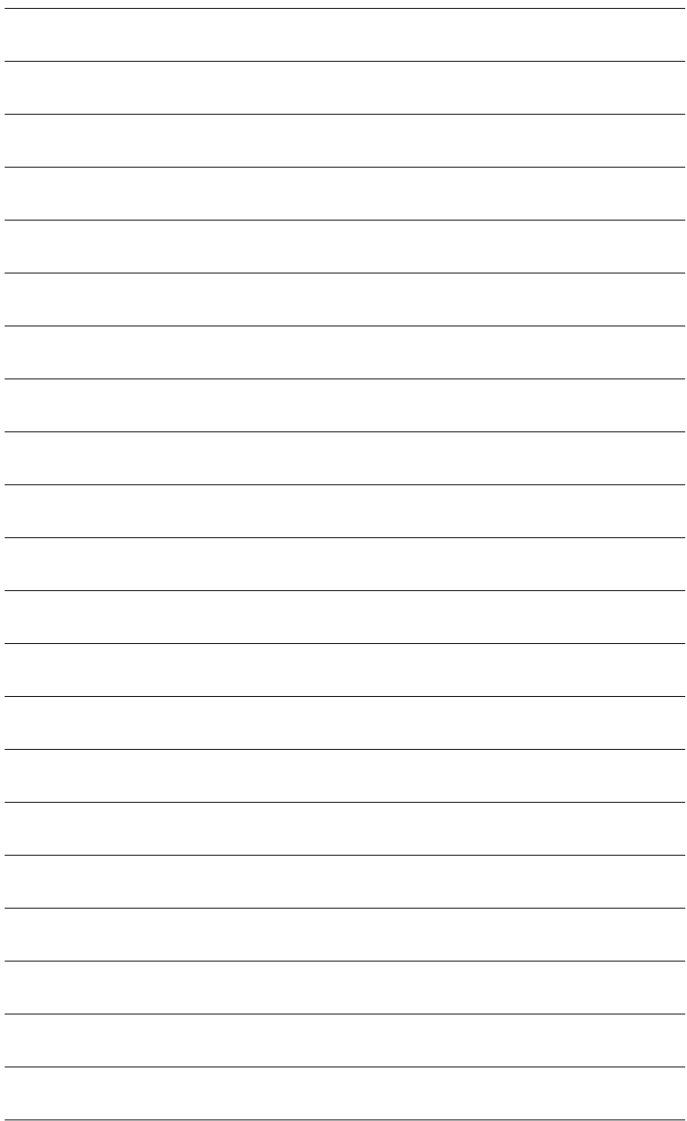
Afin de favoriser le plus grand nombre de départs, dans ce cadre, tous les dispositifs financiers de la formation devront être mobilisés (plan, professionnalisation...).

14.03 - APPRENTISSAGE

Afin de promouvoir la voie d'accès à la qualification par l'apprentissage, dans le champ concerné, les employeurs s'acquitteront de la taxe d'apprentissage de 0,6% de la masse salariale brute versée à l'organisme paritaire collecteur agréé.



NOTES





POUR NOUS
CONTACTER...

FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

Case 538 | 93515 MONTREUIL Cedex

Tél. : 01 48 18 20 70 | Fax : 01 48 18 29 80

BOURSE NATIONALE DU TRAVAIL

263, rue de Paris | MONTREUIL

Métro : Porte de Montreuil

Site internet : www.sante.cgt.fr