CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'HOSPITALISATION PRIVÉE DU 18 AVRIL 2002

IDCC 2264 **Brochure 3307**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/10/2025

Hospitalisation privée

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 7
Article - Préambule 7
Titre Ier : Dispositions générales 8
Article 1er - Dénomination 8
Article 2 - Objet - Champ d'application 8
Article 3 - Durée - Dépôt - Révision - Dénonciation - Adhésion - Publicité 8
Article 4 - Conventions antérieures 9
Article 5 - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation 9
Article 5 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 10
Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion 10
Chapitre Ier : Principes généraux 10
Article 6 - Liberté syndicale 10
Article 7 - Liberté d'opinion 10
Article 8 - Exercice du droit syndical 10
Chapitre II : Activités syndicales 10
Article 9 - Collecte des cotisations 10
Article 10 - Affichage des communications syndicales 10
Article 11 - Diffusion des communications syndicales 10
Article 12 - Local syndical 10
Article 13 - Réunions 11
Chapitre III : Délégués syndicaux 11
Article 14 - Désignation 11
Article 15 - Crédit d'heures mensuel 11
Article 16 - Protection légale 12
Article 17 - Attributions des délégués syndicaux 12
Chapitre IV : Absences pour raisons syndicales 12
Article 18 - Participation aux congrès et assemblées statutaires 12
Article 19 - Exercice d'un mandat syndical électif 12
Article 20 - Participation aux réunions des instances paritaires 12
Article 21 - Congé de formation économique, social et syndical 12
Article 22 - Suspension et ou interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical 12
Titre III : Institutions représentatives du personnel 13
Chapitre Ier : Modalités de mise en place 13
Article 23 - Dispositions générales 13
Article 24 - Dispositions relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise 13
Article 25 - Nombre de représentants du personnel 13
Article 26 - Dispositions relatives à la délégation unique du personnel 13
Article 27 - Dispositions relatives au CHSCT 13
Chapitre II : Attributions 13
Article 28 - Dispositions générales 13
Article 29 - Délégués du personnel 14
Article 30 - Comité d'entreprise 14
Article 31 - Délégation unique du personnel 14
Article 32 - CHSCT 14
Chapitre III : Moyens d'action 15
Article 33 - Dispositions communes 15
Article 34 - Délégués du personnel 15
Article 35 - Comité d'entreprise 15
Article 36 - CHSCT 16
Titre IV : Contrat de travail 16
Chapitre Ier : Formalités de recrutement - Embauche 16
Article 37 - Préalable 16
Article 38 - Recrutement 16
Article 39 - Emplois réservés 17
Article 40 - Formalités administratives 17
Article 41 - Examen médical d'embauche 17
Article 42 - Contrat de travail 17
Article 43 - Période d'essai 17
Article 44 - Ancienneté 18
Chapitre II : Cessation du contrat de travail 18
Article 45 - Démission et licenciement 18

Article 46 - Heures d'absences pour recherche d'emploi 19
Article 47 - Indemnité de licenciement 19
Article 48 - Licenciement collectif ou individuel pour motif économique 19
Article 48-A - Rupture conventionnelle du contrat de travail 19
Article 49 - Continuité du contrat de travail 20
Article 50 - Départ ou mise à la retraite 20
Titre V : Durée et aménagement du temps de travail 20
Article 51 - Dispositions générales 20
Article 52 - Dispositions relatives au repos hebdomadaire 20
Article 53 - Travail de nuit 21
Titre VI : Congés 22
Chapitre Ier : Congés payés 22
Article 54 - Durée des congés payés 22
Article 55 - Période de référence 22
Article 56 - Détermination du travail effectif 22
Article 57 - Indemnité de congés payés 23
Article 58 - Modalités de prise des congés 23
Chapitre II : Congés de courte durée 24
Article 59 - Jours fériés 24
Article 60 - Congés pour événements familiaux 24
Article 61 - Congé pour enfants malades 24
Chapitre III : Congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental 25
Article 62 - Congé de maternité 25
Article 63 - Congé de paternité 25
Article 64 - Congé d'adoption 25
Article 65 - Congé parental 25
Chapitre IV : Autres congés 25
Article 66 - Congé de présence parentale 25
Article 67 - Congé de solidarité internationale 25
Article 68 - Congé sabbatique 25
Article 69 - Congé pour soigner un membre proche de sa famille 25
Article 70 - Congés exceptionnels 25
Article 71 - Dispositions générales 26
Titre VII : Rémunérations 26
Article 72 - Principes 26
Article 73 - Rémunération minimale conventionnelle 26
Article 73 - Rémunération annuelle conventionnelle 26
Article 74 - Rémunération annuelle minimale garantie 26
Article 75 - Régularisation 26
Article 76 - Mutations internes et remplacements provisoires 27
Article 77 - Jeunes salariés 27
Article 78 - Egalité de rémunération entre hommes et femmes 27
Article 79 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes 27
Article 80 - Egalité de traitement entre salariés 27
Article 81 - Epargne salariale 27
Article 82 - Indemnités pour sujétions spéciales 28
Titre VIII : Prévoyance 28
Article 83 - Généralités 28
Article 84 - Garantie de ressources en cas d'incapacité temporaire de travail : et invalidité permanente-décès 28
Article 85 - Financement du régime de prévoyance 30
Titre IX : Formation professionnelle 30
Article 86 - Rappel des textes en vigueur 30
Titre X : Conditions de travail, d'hygiène et de sécurité 30
Article 88 - Conditions de travail et sécurité 30
Article 89 - Prescriptions en matière d'hygiène 31
Titre XI : Classification 31
Article 90 - Principes 31
Article 91 - Grilles de classification des emplois par filière 32
Article 92 - Conditions de mise en place des classifications au niveau des entreprises 34
Article - Nouveau Titre XI : Grille de classification 34
Article - Titre XII : Dispositions spécifiques aux cadres 34
Article 93 - Bénéficiaires 35
Article 94 - Classification des cadres 35
Article 95 - Déroulement de la carrière professionnelle 36

Article 96 - Rémunération annuelle garantie 36
Article 97 - Vérification 36
Article 98 - Promotion 36
Article 99 - Changement de coefficient 36
Article 100 - Indemnités pour sujétions spéciales 36
Article 101 - Dispositions particulières à certaines professions de santé : médecins, pharmaciens et sages-femmes 36
Textes Attachés 39
Annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (médico-social - EHPAD) - Avenant du 10 décembre 2002 39
Accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée, le secteur social et médico-social à caractère commercial 54
Annexe I - Protocole de transposition 57
Annexe II - Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caractère sanitaire 59
Grilles de salaires - Filière soignante 59
Grilles de salaires - Filières administrative et générale 65
Grilles de salaires des cadres (position III) 69
Grilles spécifiques pour les médecins, pharmaciens et sages-femmes responsables d'un service de maternité 71
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FIEHP 74
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 78
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition FNEMEA 81
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition CRRR 84
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition RF 88
Grilles de transposition entre les conventions ANTE et la convention FHP du 18 avril 2002 - Transposition SNESERP 91
Avis n° 1 du 29 octobre 2002 relatif à de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation 98
Avis n° 02-2002 du 28 novembre 2002 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation 100
Avenant du 10 décembre 2002 concernant le protocole de transposition spécifique aux établissements privés accueillant des personnes âgées 101
Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition FIEHP 102
Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition CRRR 107
Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition UHP 111
Avenant n° 6 du 29 janvier 2003 relatif aux avantages en nature 114
Accord du 22 décembre 1994 portant création d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial 115
Accord du 22 décembre 1994 relatif au statut OPCA FORMAHP 118
Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial 122
Annexe du 27 janvier 2000 relative à la réduction et à l'aménagement du temps de travail 137
Avis n° 03-2003 du 30 octobre 2003 relatif au traitement de l'ancienneté 140
Avenant n° 12-2003 du 2 décembre 2003 portant modifications diverses 140
Avenant n° 13-2003 du 2 décembre 2003 relatif à la suspension d'un contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical 140
Avenant n° 1 du 9 décembre 2003 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative aux indemnités pour sujétions spéciales 140
Avis n° 5 du 26 février 2004 relatif aux jours fériés 141
Avenant n° 3 du 16 mars 2004 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative à la classification 141
Avenant n° 4 du 16 mars 2004 à l'annexe relative à la classification 141
Avenant n° 14-2004 du 17 mars 2004 relatif au départ à la retraite 142
Adhésion par lettre du 6 avril 2004 de la fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale à l'annexe relative aux établissements accueillant des personnes âgées 142
Avenant du 18 octobre 2004 créé par avis n° 7 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation relatif au temps d'astreinte 142
Avis de la CNIC n° 6 du 18 octobre 2004 portant sur la valeur des avis n° 2 et 3 143
Avenant n° 6 du 17 mai 2005 à l'annexe portant modification du 10 décembre 2002 143
Avenant n° 8 du 21 décembre 2005 relatif au salaire de référence 144

Adhésion par lettre du 20 décembre 2006 de la fédération des personnels des services publics et des services de santé FO à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée 144
Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif à l'accord du 26 février 2001 sur le financement du paritarisme 144
Avenant n° 9 du 7 février 2007 relatif à la gratification exceptionnelle 145
Avis d'interprétation n° 1 du 25 avril 2007 relatif à l'article 59-3 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 146
Avenant n° 10 du 18 juin 2007 à l'annexe du 10 décembre 2002 146
Avenant n° 11 du 18 juin 2007 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif à la classification 146
Avenant du 21 décembre 2006 relatif aux salaires au 1er janvier 2007 147
Avenant n° 1 du 19 décembre 2006 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme 147
Avenant n° 9 du 7 février 2007 relatif à la gratification exceptionnelle 147
Avenant n° 18-2007 du 10 mai 2007 relatif fractionnement des congés annuels 147
Avenant n° 13 du 11 avril 2008 relatif à la journée de repos supplémentaire prévue lorsque le 1er Mai coïncide avec un jour non travaillé (établissements privés accueillant des personnes âgées) 148
Avenant n° 19-2008 du 5 février 2008 relatif au 1er Mai et à l'Ascension 148
Avenant n° 20 du 18 décembre 2008 portant recodification de la convention collective 149
Avis d'interprétation du 29 avril 2009 de l'avenant n 19 du 5 février 2008 152
Avenant du 24 avril 2009 portant modification d'articles 152
Avenant n° 22 du 24 avril 2009 portant modification d'articles 153
Avenant n° 15 du 20 mai 2009 relatif aux classifications des médecins et pharmaciens 154
Avenant n° 23 du 9 septembre 2009 relatif au report des congés payés 154
Accord du 16 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors 155
Avenant du 21 janvier 2010 portant interprétation de l'article 84.1 de la convention 161
Avenant n° 1 du 21 décembre 2010 relatif aux classifications 161
Avenant n° 16 du 30 mars 2011 relatif à la valorisation des assistants de soins en gérontologie 161
Accord du 19 décembre 2011 relatif à la commission de validation des accords 162
Accord du 20 février 2013 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise 164
Accord du 20 février 2013 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP 167
Avenant du 4 mars 2013 relatif au fonctionnement de la commission paritaire 167
Avenant n° 17 du 4 mars 2013 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux classifications 168
Avenant n° 18 du 4 mars 2013 relatif à la prime d'ancienneté 175
Avenant n°19 du 17 décembre 2013 relatif à la classification 175
Accord du 3 juin 2014 relatif au travail à temps partiel 176
Avenant n° 20 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 53.7 de la convention relatif aux conditions de travail (Travail de nuit) 179
Avenant n° 21 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 52 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 relatif au repos hebdomadaire 179
Accord du 27 mai 2015 sur la mise en œuvre de la commission nationale de validation dans l'hospitalisation privée 180
Avenant n° 4 du 8 décembre 2015 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme 182
Accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial 183
Avenant n° 1 du 2 mars 2016 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux classifications 195
Adhésion par lettre du 21 septembre 2016 de l'ONSSF à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 196
Accord du 12 juin 2018 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle 196
Avenant du 12 juin 2018 à l'accord de branche du 8 décembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle 207
Accord du 17 octobre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 207
Avenant n° 5 du 17 octobre 2018 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme 209
Accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application 209
Accord du 2 octobre 2019 relatif à un PEI/ PER COLI 210
Accord du 2 octobre 2019 relatif à l'épargne salariale 225
Accord du 7 novembre 2019 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance – Pro-A 234
Avenant du 8 juillet 2020 à l'accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion du champ d'application 236
Avenant n° 6 du 23 septembre 2020 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme 238
Accord du 14 octobre 2020 relatif à la prévention de la grippe saisonnière 239
Avenant du 9 novembre 2020 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires au 1er juillet 2020 239
Accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du « Ségur de la santé » dans le secteur des EHPAD 240
Avenant n° 7 du 23 septembre 2020 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme 241
Avenant n° 30 du 1er octobre 2020 relatif à l'intégration au sein du préambule de la convention collective du paragraphe C « Secteur du thermalisme » 241
Avenant n° 31 du 24 novembre 2020 relatif au travail saisonnier du secteur du thermalisme 242
Accord du 29 janvier 2021 relatif à l'intégration et à l'adaptation progressives des dispositions applicables aux

salariés ... 245
Adhésion par lettre du 10 février 2021 du SYNERPA à l'accord du 16 novembre 2020 ... 248
Accord du 20 juillet 2021 relatif à la revalorisation salariale des pharmaciens ... 249
Adhésion par lettre du 23 novembre 2021 de l'UNSA aux conventions collectives nationales de l'hospitalisation privée et du thermalisme ainsi qu'à tous leurs textes attachés et textes relatifs aux salaires ... 250
Accord du 2 novembre 2021 relatif à la prévention de la grippe saisonnière ... 250
Avenant n° 8 du 2 novembre 2021 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme ... 250
Accord du 16 novembre 2021 relatif au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) ... 251
Avenant du 6 décembre 2021 à l'accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du « Ségur de la santé » dans le secteur des Ehpad privés commerciaux ... 253
Avenant n° 32 du 7 décembre 2021 relatif au régime de prévoyance ... 254
Accord du 8 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage ... 255
Avenant du 10 février 2022 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la création d'un PEI/PERCOI ... 267
Avenant du 25 février 2022 relatif au régime de prévoyance des établissements thermaux ... 279
Avenant n° 1 du 28 février 2022 à l'accord du 8 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage ... 280
Avenant n° 31 du 24 mai 2022 relatif à la revalorisation des indemnités de sujétions conventionnelles ... 281
Avenant n° 9 du 12 juillet 2022 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée, le secteur social et médico-social à caractère commercial ... 282
Avenant n° 3 du 14 décembre 2022 à l'accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du « Ségur de la santé » ... 282
Accord du 15 décembre 2022 relatif au régime de complémentaire santé pour les établissements thermaux ... 283
Avenant n° 33 du 22 février 2023 relatif à la classification et à la rémunération des emplois ... 288
Accord de transposition du 5 juillet 2023 de l'avenant n° 33 du 22 février 2023 relatif à la classification et à la rémunération des emplois ... 297
Avenant n° 10 du 28 septembre 2023 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme ... 304
Avenant du 22 novembre 2023 relatif aux accords de formation professionnelle ... 304
Adhésion par lettre du 4 décembre 2023 de la CFDT santé sociaux à l'accord du 29 janvier 2021 relatif à l'intégration et à l'adaptation progressives des dispositions applicables aux salariés ... 305
Avenant n° 11 du 19 novembre 2024 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée, le secteur social et médico-social à caractère commercial ... 305
Accord du 17 décembre 2024 relatif à la participation ... 306
Accord du 17 décembre 2024 relatif à la reconnaissance de catégories objectives de salariés pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire ... 310
Avenant du 17 décembre 2024 à l'accord du 8 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle ... 312
Accord du 4 février 2025 relatif aux métiers les plus exposés à des risques ergonomiques prévus à l'article L. 4163-2-1 du code du travail ... 313
Avenant n° 1 du 27 mai 2025 à l'accord du 17 décembre 2024 relatif à la participation ... 319
Textes Salaires ... 323
Avenant n° 7 du 21 décembre 2005 relatif aux salaires ... 323
Avenant du 21 décembre 2006 relatif aux salaires ... 323
Avenant n° 1 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires (1) ... 323
Avenant n° 2 du 6 février 2008 relatif aux salaires ... 324
Avenant n° 21 du 10 décembre 2008 relatif aux bas salaires ... 324
Avenant du 13 mars 2009 relatif à la valeur du point au 1er avril 2009 ... 325
Avenant « Salaires » du 29 mars 2010 ... 325
Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 relatif à la valeur du point ... 326
Avenant n° 1 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 ... 326
Avenant n° 2 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2012 ... 326
Avenant n° 25 du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012 ... 327
Accord du 4 mars 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er juin 2013 ... 329
Avenant n° 1 du 17 décembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014 ... 329
Avenant n°2 du 17 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er avril 2014 ... 329
Avenant n° 2 du 2 mars 2016 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif à la valeur du point au 1er juin 2016 ... 329
Avenant n° 26 du 21 octobre 2016 relatif à la rémunération et à la classification ... 329
Avenant du 25 janvier 2017 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires ... 331
Avenant n° 27 du 12 juillet 2017 relatif à la valeur du point et à la rémunération annuelle garantie au 1er septembre 2017 ... 332
Avenant du 26 mars 2018 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires ... 333
Avenant du 4 février 2019 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires ... 334
Avenant n° 31 du 16 avril 2019 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux ... 334
Avenant n° 29 du 18 juin 2019 relatif aux rémunérations et à la valeur du point au 1er juillet 2019 ... 335
Accord du 16 octobre 2020 relatif à la revalorisation salariale dans le cadre du « Ségur de la santé » ... 336

Avenant du 24 novembre 2020 relatif à la revalorisation des salaires conventionnels minimaux du secteur du thermalisme ... 338
Avenant du 15 février 2021 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative aux salaires ... 338
Avenant du 28 juin 2021 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative aux salaires ... 339
Accord du 14 décembre 2021 relatif à la revalorisation salariale des sage-femmes ... 339
Avenant du 22 février 2022 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires et à la valeur du point à compter du 1er mars 2022 ... 340
Avenant n° 32 du 10 novembre 2022 relatif aux revalorisations salariales ... 341
Avenant du 22 février 2023 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires au 1er janvier 2023 ... 345
Textes Extensions ... 347
Arrêté du 22 juillet 1996 ... 347
ARRETE du 3 octobre 1997 ... 347
ARRETE du 8 avril 1998 ... 347
ARRETE du 22 juillet 1996 ... 347
ARRETE du 3 octobre 1997 ... 348
Arrêté du 22 juillet 1996 ... 348
Arrêté du 3 octobre 1997 ... 348
Arrêté du 28 avril 2000 ... 348
Arrêté du 23 octobre 2001 ... 349
Arrêté du 2 juillet 2001 ... 350
Arrêté du 29 octobre 2003 ... 350
ARRETE du 15 juillet 2004 ... 351
ARRETE du 21 juillet 2004 ... 351
ARRETE du 15 juillet 2004 ... 352
ARRETE du 19 juillet 2004 ... 352
ARRETE du 4 juin 2004 ... 352
ARRETE du 25 octobre 2004 ... 352
ARRETE du 28 juin 2005 ... 353
ARRETE du 23 août 2005 ... 353
ARRETE du 19 décembre 2005 ... 353
ARRETE du 1 février 2006 ... 354
ARRETE du 16 octobre 2006 ... 354
ARRETE du 5 décembre 2006 ... 354
ARRETE du 7 décembre 2006 ... 355
ARRETE du 3 mai 2007 ... 355
ARRETE du 22 juin 2007 ... 355
Textes parus au JORF ... 357
Arrêté du 5 juin 2019 ... 357
Arrêté du 2 juillet 2019 ... 357
Arrêté du 4 novembre 2019 ... 357
Arrêté du 17 février 2020 ... 358
Arrêté du 20 mai 2020 ... 358
Arrêté du 28 juillet 2020 ... 359
Arrêté du 16 octobre 2020 ... 359
Arrêté du 6 novembre 2020 ... 360
Arrêté du 12 janvier 2021 ... 360
Arrêté du 5 février 2021 ... 360
Arrêté du 5 février 2021 ... 361
Arrêté du 11 mars 2021 ... 361
Arrêté du 2 avril 2021 ... 362
Arrêté du 2 avril 2021 ... 362
Arrêté du 2 avril 2021 ... 362
Arrêté du 9 juin 2021 ... 363
Arrêté du 10 septembre 2021 ... 363

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'HOSPITALISATION PRIVÉE DU 18 AVRIL 2002

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Sicdyant nnaiaotl des établissements et résidences privés puor prensones âgées (SYNERPA).
Syndicats signataires	Fédération santé et saiocux CTFC ; Fédération des sievcres de santé et des seeirvcs scoiuax CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action soicale (FFASS) CFE-CGC (par ltetre du 21 mai 2003). A l'exclusion de l'annexe spécifique aux établissements aeicclnluat des penesnros âgées ; Fédération des pnolnreses des sevrcies pcublis et des srivcees de santé Froce ouvrière, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris, par lttree du 20 décembre 2006, (BO CC 2007-2) ; Organisation notaialne sliydcnae des sages-femmes, par lttree du 21 srmpetebe 2016 (BO n°2016-42) ; UNSA, par lettre du 23 nvobemre 2021 (BO n°2021-49).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2021

A. - Setcuer sanitaire

Les pareits à la présente coinnvoten civeltlcoe ont etnednu au meyon de ctete coevniotnn fvroaesir la mdetsinrioaon saicole de l'hospitalisation privée.

Pour ce faire, le dioistipsf cvennonitnoel jtete les bases de cttee rénovation scaiole dnot il ne cosutnite ttoeofuis qu'une première étape.

Les priates enentendt en effet prruoviuse l'amélioration des ctindnoios de taiarvl des salariés, dnas le carde d'une cvecrnnegoe des rémunérations de l'ensemble des perelonnss de l'hospitalisation pbuquile et privée.

Pour ce faire, elles cennevonnit :

- que, au vu des conséquences de l'application de ces dpiisnosotis conventionnelles, nmnaoemtt sur le paln des rémunérations réelles des salariés, une réunion de suivi et, si nécessaire, d'ajustement devra aiovr leiu dnas le deeirnr tremritse de l'année 2002. Dnas ctete perspective, dès le mios d'octobre 2002, une synthèse chiffrée de l'incidence financière de l'application de la civonenton cletlovice srea adressée à l'ensemble des osortnaianigs scdleyinas représentatives. Ce docuenmt d'information sverira de bsae à la tuene d'une ou priesulus réunions en nvormebe et décembre 2002 destinées à définir les anitoadpats ou cnctirreoos éventuellement nécessaires ;

- qu'en outre, et indépendamment des évolutions salirleaas résultant des négociations annuelles, si des mnoyes économiques et fceanrinis spécifiques snot donnés au seucter de l'hospitalisation privée, les pertais enntdeent psoruiruve l'effort de rénovation scaolie à htuuear intégrale des menoys économiques et fnecariins spécifiques qui snroet donnés au sutecer de l'hospitalisation privée dnas le cdare de l'objectif d'harmonisation aevc le steuecr pibulc ou privé, à but non lucratif. Cet aegmnomnaccpet dnirdevea efcfietf dès que les puoiorvs piblcus auonrt affecté les mnoatnts correspondants, lelqesus srneot utilisés eulsexnmcviet aux roirsoleanitvas salariales, et aux etfofrs sioaucx ;

- qu'enfin, et en rsiaon de la volonté affirmée de hsseir cahque salarié à un nveiau de compétence en adéquation aevc les pivercteesps d'évolution des emplois, des négociations aunort leiu dnas le senocd setmsree de l'année 2002, sur le thème de la foromitan pesoneloinlfrse en vue de définir les atntmuesjes nécessaires à l'accord de bnarche du 15 février 1996 sur la friomaton posnoeslrfenlie continue.

Cependant, aifn de ne pas raredter dgvnataae l'effet de mneoys ceorsnoradpnt à cet erfoft social, le ttrie IX de la présente coionnevtn cnraecrsoa une aimtnetugaon de la ctutiionrbon des etsirpnrees destinée au fannenmiect de la firmtoaon professionnelle.

B. - Suceter médico-social

Les peirats à la présente citeovonnn cevotlclie ont considéré qu'il cvionneat de teinr cmotpe de la spécificité du steecur d'activité visé par le cdoe NAF 853 D vsniat l'accueil des pnnoseres âgées à caractère commercial.

En effet, cttee activité dpsoise de mnoeys économiques et fnraeiicns différents de cuex donnés au suetcer de l'hospitalisation privée visée aux ceods NAF 851 A, 851 C, 853 A et 853 C.

Les règles qui régissent le fonctionnement, nmoaetmnt sur le paln tarifaire, des établissements alicaecnlut des pensneors âgées, snot différentes, cttee différence s'étant renforcée au cuors des dernières années puor netmonmat tneir coptme de l'obligation des établissements d'accueillir des pnsereons âgées de puls en puls dépendantes, dnas un eenvreniomnnt médico-social.

Les prtiaes entendent, par la présente cnoenivotn collective, friae bénéficier les salariés des établissements aleilnucact des psrneoens âgées de dsoistpinios puls fveaorbals vniast à améliorer luer sattut comme luers citnnoiods de travail. Les objcetifs puvuirisos par les petrais ont vcaitoon à pmerrttee à tuot salarié d'acquérir un neviau de compétence et de rsicnaacseonne en adéquation aevc les fcoinonts assumées. Celles-ci dvrenot être en cohérence aevc l'évolution démographique, législative et réglementaire en cuors dnas ce steceur d'activité (réforme de la tarification, alotoalicn personnalisée d'autonomie) qui ipmlique une pitcitoiraapn dstdies salariés aux pojtres de vie, de snios et d'hébergement et à la démarche qualité imposés au sien des établissements puor améliorer les coontidnis de l'offre de svecire en fevuar des poeersnns âgées de puls en puls dépendantes.

Afin de teinr compte des spécificités rappelées ci-dessus, un cteiarn nmbroe de dissoointips de la cnontoeivn ciocvltele uqiune est aménagé au sien d'une anexne médico-sociale.

C. - Seecutr du thermalisme

Compte tneu du caractère tarpmeoire et cyqulcie de l'activité visée au cdoe NAF 96.04Z des établissements thermaux, à de rears eneotxicps près, les oisrtoningaas saldycines ptearonlas et salniceyds s'accordent à reconnaître la spécificité saisonnière de l'activité thermale.

De plus, le tissu d'entreprises raenvelt du suceter du tmarhsiemle ainsi que les menyos et dtosiiisfps de feincenmnat différent de cuex du steeucr sariatine et de cuex du suecetr médico-social.

Afin de tneir compte des spécificités du seeuctr du thermalisme, crteaiens dstpionioiss seonrt aménagées au sien de l'annexe cnneanrcot les établissements privés aualcncliet des pnseoerns âgées et les établissements tuamherx de la CCU par des aitlrces ter ou par des txetes complémentaires (accords, avenants, etc.).

Ces diiispntsoos spécifiques peoprrs au seutcer du tmsmehlriae prévalent sur totues atures dnosiospiits de la CCU et/ou de l'annexe médico-social, prnaott sur le même objet, suaf si le présent aocrcd de brhcnae ou un aoccrd de bnhrcae ftuur en dpsiose autrement.

Ces dsiitonopiss ne s'appliquent pas :
? au cpros médical et aux irmrifiens et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
? aux pnreseons qui ecnfteefut dnas les établissements des sgetas de foatiromn ou de peoecrmeefntinnt suos un coarntt eengaangt une ttelule autre que l'établissement tmeahrl ;
? aux établissements médicaux puor entanfs et asolnecetds ;
? aux hôpitaux thermaux.

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Dénomination

En vigueur étendu en date du 17 juin 2002

La présente ctniovoenn ctlocevile est dénommée ctvneioonn cclevitole du 18 airvl 2002.

Article 2 - Objet - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 7 avr. 2019

La présente conitoenvn coltevclie nionatlae règle les rrtoppas entre les eulpyromes et les salariés des établissements privés de dnisgtioac et de soins et de réadaptation fcetnlonolnie (avec ou snas hébergement), des établissements d'accueil puor prsenoens handicapées et puor pnneoesrs âgées, de queqlue nratue que ce soit, privés, à caractère commercial, ainsi que des établissements tmhearux sur l'ensemble du ttirirroee national, départements d'outre-mer inclus, et neaotmnmt cuex visées par la novluele nmlurtenocae des activités économiques suos les reuqribus :
? 86.10 : scievers hisplroetias ;
? 86.10Z : activités hospitalières ;
? 87.10 : hébergement médicalisé puor prnseoens âgées ;
? 87.10B : hébergement médicalisé puor enanfts handicapés ;
? 87.10C : hébergement médicalisé puor aeludts handicapés et atreus hébergements médicalisés ;
? 87.30A : hébergement sioacl puor posnneres âgées ;
? 88.10B : aiecucl ou aogcacnnmepmet snas hébergement d'adultes handicapés ou de penoesrns âgées ;
? 96.04Z : etinreetn corporel.

Pour les établissements alecalcniut des psneenros âgées et puor les établissements thermaux, des dsipostniios spécifiques sonert intégrées dnas les acreltis fiunargt dnas l'annexe du 10 décembre 2002.

Article 3 - Durée - Dépôt - Révision - Dénonciation - Adhésion - Publicité

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Article 3.1

Durée. - Dtae d'effet. - Dépôt. - Etnoiesxn

La présente coentniovn est cnoulce puor une durée indéterminée à cmpoter du 18 aivrl 2002 et etnrrea en vigueur, suaf dnas les établissements allceuinact des pnenosres âgées (code NAF 853 D), le priemer juor du mios svniuat sa signature.

Dans les établissements aalieucclnt des pnnoseres âgées (code NAF 853 D), la présente coneiotvnn enrtera en vgiuuer le pemierr juor du mios svnuait la sintrugae de l'annexe spécifique colcnue dnas ce secteur.

En vue de répondre à un oticebjf d'harmonisation aevc le suceter sanitaire, cttee aexnne spécifique cnarnoncet les établissements aucllceaint des peornnses âgées srea négociée dnas un délai mxmuiam de 6 mios à ceomptr de la dtae de srauginte de la présente convention.

En cas d'échec des négociations, dnas le mios suivant, l'ensemble des oatinorignsas paltaenros (FHP et SYNERPA) et des ostoriiagnans saycledins représentatives se réuniront en csmomsioin mxite praiatrie suos sa fiamtoron plénière.

Au 1er jievanr 2004, si aucune négociation n'a abouti, les établissements aullccenait des penseonrs âgées se vrrneot apiequplr dnas son intégralité la présente convention.

Selon le cas, siot lros de la coscnuoiln de l'annexe spécifique, siot au 1er jnaievr 2004, les coninnevtos cvteleoclis ennartt dnas le champ d'application de la présente convention, appliquées dnas les établissements accaillenut des ponreenss âgées, conserest de pduoirre effet.

Elle srea déposée, aisni que ses atnaevns et annexes, par la parite la puls diligente, conformément aux alrceits L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail, à la dtiericon départementale du travail, de l'emploi et de la ftaiormon plefolssnoirnee de Paris, située 18, anvuee Parmentier, 75543 Piars Cdeex 11.

Son eiseonxtn srea demandée à l'initiative de l'une des oigainostrnas signataires, et ce conformément aux atilercs L. 2261-19, L. 2261-20 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 3.2

Révision

Chaque praite sianiartge ou adhérente puet deednmar la révision de tuot ou ptaire de la présente cvooninetn et de ses annexes, solen les modalités stuevnias :

- totue dmaende de révision derva être adressée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception à chacnue des auerts ptiaers saigirnaets ou adhérentes et mointneenr l'indication des dsoitispoins dnot la révision est demandée, ansii que des popotsinrios de rmepmceelnat ;

- le puls rpaniemedt pisoblse et au puls trad dnas un délai de 2 mios snauivt la réception de ctete lettre, les pertias sus-indiquées drvoent ouivrr une négociation en vue de la rédaction d'un nueoavu txtee ;

- les ditnssoiiops de la cnenooivtn dnot la révision est demandée rosneetrt en vieuugr jusqu'à la ccosnuioln d'un novuel accord, à défaut, snoert muiaeentns ;

- les doissinpoits de l'avenant ptnroat révision se strnuoibteust de pieln diort à cleels de la cniotvneon qu'elles mifnieodt et snot oepoapsbls à l'ensemble des emluyopres et des salariés liés par la convention, siot à la dtae qui en arua été expressément convenue, soit, à défaut, à paitrr du juor qui srviua son dépôt auprès du scervie compétent.

Son eoitnexsn srea demandée à l'initiative de l'une des oaiotrisngnas signataires, et ce conformément aux atirecls L. 2261-19, L. 2261-20, L. 2261-24 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 3.3

Dénonciation

La présente cnnvoieotn ne prruoa être dénoncée que tmotaenelt par les paretis santiiegras ou adhérentes.

Néanmoins et par dérogation à l'alinéa précédent, elle purroa fiare l'objet d'une dénonciation partielle, sleon les mêmes modalités, limitée à l'annexe spécifique cnlouce dnas le sutecer des établissements alnilcaeuct des ponersens âgées, et ce par les prtiaes stiaanreigs ou adhérentes de ces dernières. Les dipsiinootss des prrpahgaaes 3.3.4 à 3.3.6 s'appliqueront en cas de négociation et saitungre d'un ananevt ou d'une noelvule annexe, ou en cas de procès-verbal de clôture casanotntt le défaut d'accord puor la sgtuairne d'une nlevoule annexe. Les

doinpisitoss des pgparrhaeas 3.3.1 à 3.3.3 et 3.3.7 s'appliqueront en l'état.

Article 3.3.1

Le puls rdpmieneat piboslse et au puls trad dnas un délai de 3 mios suavnit la réception de ctete lettre, les prieats sus-indiquées dnvroet ourvir une négociation en vue de la rédaction d'un navoeuu texte. Les mmerbes de la coimiosmsn prartiiae sorent dnoc convoqués dnas le même temps.

Article 3.3.2

La dénonciation srea notifiée par lterte recommandée aevc aivs de réception à ccnahue des aretus ptraeis sanrteiagis ou adhérentes et déposée par la parite la puls dintlegie auprès des sriceevs du ministère du triaavl et du secrétariat du greffe des prud'hommes du leiu de dépôt.

Article 3.3.3

Durant les négociations, la ciontonven reetsra aplliacpbe snas auucn changement.

Article 3.3.4

A l'issue de ces dernières srea établi siot un aneavnt ou une nouellve cvnetoonin cnatnsatot l'accord intervenu, siot un procès-verbal de clôture caonsttant le désaccord.

Ces dentcoums signés, sleon le cas, par les peiatrs en présence, frnoet l'objet de formalités de dépôtdans les cnitnoodis prévues ci-dessus (durée, dépôt).

Article 3.3.5

Les dnotsiipioss de la noullvee ctnooievnn se sbtsorinueutt intégralement à ceells de la cnvoniteon dénoncée, aevc puor prsie d'effet siot la dtae qui en arua été expressément convenue, soit, à défaut, à paitrr du juor qui suirva son dépôt auprès du sivcere compétent.

Article 3.3.6

En cas de procès-verbal de clôtureconstatant le défaut d'accord, la cveiontnon ansii dénoncée, puor atnuat que la dénonciation émane siot de la totalité des peirtas snagtireais ou adhérentes, siot de la totalité des organaositins pnratlaoes setaarniigs ou adhérentes, ou de la totalité des oanoatingisrs slcdaenyis salariées stiageniras ou adhérentes, resrtea apbillacpe snas chamegennt pnandet 1 année, qui coeemmrcna à cuiorr à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Passé ce délai de 1 an, le tetxe de la cvoitennon cessrea de proudrie ses etffes puor auatnt que la dénonciation émane de la totalité des stnirgieaas eplemoruys ou des sieairgntas salariés.

Les salariés des eienetprsrs concernées dnas cttee hypothèse cosnrveenort les aatvngaes iduevinldis qu'ils ont acquis, en aaptolpiicn de l'article L. 2261-13 du cdoe du travail.

Article 3.3.7

Les oaniigtnosars sielncayds de salariés et les oagrasnnioits ploilessroneefns eryueompls saanireitgs se rortorencnnet dnas un délai de 6 mois, à cemotpr de la dtae de la srgnauite de la présente convention, puor procéder à un blian de l'application de cette dernière.

Article 3.4

Adhésion

Tout sacnyidt peoensinrsofl représentatif au snes de l'article L. 2231-1 du cdoe du triaval qui n'est pas paitre à la présente coovtninen et à son anenxe spécifique aux établissements aulalniccet des pnrensoes âgées à caractère cierammcol puorra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion est notifiée aux pritaes siinatagres et fiat l'objet du dépôt prévu aux aictlres L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 3.5

Publicité

L'employeur remretta un elemarixpe de la présente cnnitvooen anisi que ses mseis à jour, ses atnevans et annxees aux mbmrees teitluiras et suppléants des innoiittusts représentatives du poeenrnsl (comité d'entreprise, CHSCT, délégués du personnel) ansii qu'aux délégués syndicaux. Un erimxalpee ainsi que ses mesis à juor seront tenus à la dspsoiiiotn du pnroseenl au sien de cuqhae srvicee de l'entreprise, un aivs srea affiché à ce sujet.

Article 4 - Conventions antérieures

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Article 4.1

Remplacement

La présente cetnooivnn aunlne et rcmaelpe l'ensemble des dipsiotnsios des contenovins clcitolvees et ardccos ctoflicels naituanox clnoucs antérieurement dnas son champ d'application puor le stuceer sanitaire, à l'exclusion tiofuteos des accords de bnahrce étendus aisni que leurs anevnats et anxenes étendus nmeaontmt snuatvis :

- l'accord du 26 février 2001 patnrot sur le fmaencneint du prmtiiaarse dnas le suceetr de l'hospitalisation privée et du scuteer soaicl et médico-social à caractère carmeomicl ;

- l'accord du 27 jeainvr 2000 pnatrot sur la réduction et l'aménagement du tepms de tvraail du secetur de l'hospitalisation privée et du scteuer siaocl et médico-social à caractère commercial, et son annavet du 8 nobemrve 2000 ;

- l'accord du 15 février 1996 pntoart création de la cmosmsioin nntaaloie piraraite de l'emploi ;

- l'accord du 15 février 1996 sur la fooamitrn pleroinlsenofse cnntuoie ;

- l'accord du 22 décembre 1994 patrnot création d'un oingmarse prairtaie coeluctler agréé (OPCA) au sien de la branche, et ses ateanvns étendus.

Article 5 - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Nota : Acirtle révisé et remplacé par les diiosisntpos de l'avenant du 8 jleulit 2020 (BOCC 2020-44) à l'exception de l'article 5.3.

Article 5.3

Moyens et modalités de fonctionnement

Les meynos d'action de la cioomsmsin priatiare pnaemntree de négociation et d'interprétation snot définis par l'accord du 26 février 2001 rliatef au fnenmcaniet du prtmrsiaiae dnas la bnahcre de l'hospitalisation privée et de ses avenants.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fmtnneconioent de la csommsoiin pirtaarie petmenanre de négociation et d'interprétation.

Article 5 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Nota : Atclire révisé et remplacé par les dipoosnistis de l'avenant du 8 jleluit 2020 (BOCC 2020-44) à l'exception de l'article 5.3.

Article 5.3

Moyens et modalités de fonctionnement

Les mynoes d'action de la commsoisin ptiarriae pnenaetmre de négociation et d'interprétation snot définis par l'accord du 26 février 2001 riaeltf au fencmennait du pitrarmiase dnas la brchnae de l'hospitalisation privée et de ses avenants.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fcniomtnnnoeet de la csioiomsmn pritiarae penatnrmee de négociation et d'interprétation.

Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Chapitre Ier : Principes généraux

Article 6 - Liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Les petrias catectnonrtas rcanosseennit la liberté, aussi bein puor les eryomleups que puor les salariés, de s'associer puor la défense cloitevcle ou idinvdlluiee des intérêts afférents à luer contiodin d'employeur ou de salarié, ansii que d'adhérer leenirbmt et d'appartenir à un sidncayt professionnel, de pariepictr à l'administration ou à la dciteiorn de ce scniaydt dnas les coitinndos fixées par l'article L. 2131-5 du cdoe du travail.

Article 7 - Liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Il est irdientt à tuot epomlyuer de prendre en considération l'appartenance à un sdnyciat ou l'exercice d'une activité sdlnyciae puor arrêter luer décision caoencnrnt l'embauchage, la coidtune et la répartition du travail, la fmotaiorn professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mursees de dislpicine et de congédiement.

Le penonsrel s'engage de son côté à respeectr la liberté sydcnliae et la liberté d'opinion des aeturs salariés.

Article 8 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

L'exercice du doirt sdcniyal est recnonu dnas tueots les etprerinses de la bahcnre et lreus établissements, quels que soneit luer itcnorpmae et le nbmroe de salariés occupés à tepms complet, à tmpes peitarl de juor ou de nuit, et qellue que siot la naurte de luer ctonart de travail.

Compte tneu de la ntaure des activités des établissements concernés, de luer onsiagtaorin et de luer structure, les paretis coninnnveet que le dirot sanidcyl diot s'exercer dnas les limteis de la législation en vigueur.

Chapitre II : Activités syndicales

Article 9 - Collecte des cotisations

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

La ctlceole des cioiasttnos scndleaiys puet s'effectuer dnas l'établissement et peadnnt le temps de travail, étant précisé qu'elle se fiat suos la responsabilité du délégué snadciyl et qu'elle ne diot entraîner acuune perturbation.

Il est indeitrt à tuot epeymulor de prélever les ciantitosos siydlncaes sur les saaielrs de son prenesnol et de les paeyr aux leiu et pcale de celui-ci.

Article 10 - Affichage des communications syndicales

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

L'affichage des cnamociutmnois syindaecls s'effectue lebnrimet sur des pnaneaux réservés à cet usage, matérialisant un eapcse prpore réservé à chquae oinosrigatan slicydane représentative sunavit des modalités fixées par accrod aevc le cehf d'établissement. Ces pneauanx snerot dtticnsis de cuex qui snot affectés aux cucimnanoiotms des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. Cet acorcd potrrea notamment, sur la taille, l'emplacement, et drvea réserver un tinemtaert égalitaire enrte les oontiagsainrs sneidaclys représentatives.

Aucun dcneumot ne prruoa être affiché en dheros de ces punenaax et une cipoe de la conmimicouatn scyalinde srea trimnsase au cehf d'entreprise simultanément à l'affichage.

Article 11 - Diffusion des communications syndicales

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les puoilbctinas et tarcts de nurate sdaiynlce penevut être lerbemnit diffusés aux salariés de l'entreprise dnas l'enceinte de celle-ci, sloen des modalités à déterminer en acorcd aevc la ditircoen de l'établissement.

Le cnneotu des affiches, plicaitobnus et tatrcs est libeemnrt déterminé par l'organisation snaiycdle suos réserve de l'application des dnsspotioiis reaetivls à la presse.

Article 12 - Local syndical

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Dnas les eneperistrs ou les établissements où snot occupés puls de 150 salariés, le cehf d'entreprise met à la diotioipssn des sotciens sadleyincs un lcaol cmomun cnaenovnt à l'exercice de la mssiion de lreus délégués. Les modalités d'utilisation et d'aménagement du lcaol snot fixées par acrcod etnre la drtoceiin et les ooignansratis sieycadlns intéressées.

Toutefois, ce seiul de 150 salariés puet être abaissé par arcocd d'entreprise.

Dnas les eserpniters ou établissements occnpuat mnios de 150 salariés, la dtoiircen et les ootangniisras snedialcys rechercheront, par vioe d'accord, la possibilité de mtetre de façon périodique un laocl à la dpisstoioin des sinctoes syndicales.

A défaut d'accord, l'employeur s'efforcera néanmoins de pmtetrree aux oonstaiainrgs syilecdnas représentatives de poiuvor bénéficier périodiquement d'un lacol en tenant cotmpe nnmetmaot de la dedmane des osaroaniitngs syndicales.

Dnas les eteeirnpsrs ou établissements où snot occupés au mions 500 salariés, le cehf d'entreprise met à la dsptiiosoin de caqhue sctieon scinaldye un lacol convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Dnas tuos les cas, cqhaue local srea équipé par l'employeur et derva au mions crptooemr :

- des équipements amootnues par ooignatirsan syndiclae représentative : rtnmeaegns ;

- des équipements cnumoms : tables, chaises, téléphone, un matériel itunmoqfriae peamnetrtt entre autres la télécopie. L'entretien et la maeicnntnae snot à la charge de l'employeur.

Article 13 - Réunions

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Article 13.1

Réunion des adhérents

Les adhérents de cqahue sndicayt d'entreprise ou seitocn syinclade penuvet se réunir une fios par mios dnas l'enceinte de l'établissement en dhreos des lcaoux de travail, snvaiut les modalités fixées en accrod aevc la direction.

Les sncteois sdniecalys ou syinctads d'entreprise pevunet iinetvr des personnalités syielnadcs extérieures à l'entreprise à ptpiraicer à des réunions organisées par elles dnas les lcuaox visés à l'article 12 ci-dessus ou, aevc l'accord du cehf d'entreprise, dnas les locaux mis à luer disposition.

Des personnalités extérieures aeturs que syicdlneas pnvueet être invitées, suos réserve de l'accord du cehf d'entreprise, par les sitcenos sicdynleas à ptciparier à une réunion.

Les réunions prévues aux toirs alinéas précédents ont lieu, suaf arccod d'entreprise puls favorable, en drhoes du tpems de traavil des participants, à l'exception des représentants du pnneseorl qui peneuvt se réunir sur luer temps de délégation.

Article 13.2

Réunion d'information

Les sdictnyas ou scenitos sycleiands puvneet iietvnr aux réunions prévues ci-dessus et dnas les mêmes coinoitdns le psnoernel de l'établissement.

Chapitre III : Délégués syndicaux

Article 14 - Désignation

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Chaque syaidnct représentatif au snes des acitrles L. 2121-1 et L. 2122-1 du cdoe du tiarval qui cusnotite une soectin slaicynde dnas une esrtirenpe d'au mions 50 salariés puet désigner un ou plieuurss délégués sdnciyaux dnas les ltiimes fixées par l'article L. 2143-12 du cdoe du taavril puor le représenter auprès du cehf d'entreprise.

Dans les eirnrseepts visées par l'article L. 2311-1 du cdoe du travail, qui eipnmolet monis de 50 salariés, les sytdanics représentatifs penveut désigner un délégué du personnel, puor la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Des délégués sayiucdnx cteanurx peveunt être désignés dnas les cotnoidnis de l'article L. 2143-5 du cdoe du travail.

Toutefois, dnas les ersenpitres d'au minos 1 000 salariés, qui cemntooprt au monis 2 établissements de 50 salariés ccauhn ou plus, chauqe sdiycnat représentatif puet désigner un délégué sdyacnil cernatl d'entreprise, siot prmai les délégués syadcuinx d'établissements, siot dicnitst des délégués sadiuyncx d'établissement.

Les nmos du ou des délégués scaundiyx snot portés à la caoasnsncnie du cehf d'entreprise en aitplaipcon de l'article L. 2143-7 du cdoe du travail. Ils deionvt être affichés sur les pennauax réservés aux cnauniommoicts syndicales.

Dans les ersptinrees de moins de 300 salariés et dnas les établissements anpptreaant à ces entreprises, le délégué sycnidal est, de droit, représentant sdacinyl au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué sdacinyl est, à ce titre, dnasitaerite des iornmnofitas fonueirs au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 15 - Crédit d'heures mensuel

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Un crédit d'heures musneel srea accordé au salarié de l'établissement désigné par son oorintasigan scdnlyiae comme délégué sdanicyl puor l'exercice de ses ftniooncs dnas les limeits svtnuieas :

- dnas les eepnrrtises ou établissements de 20 à 49 salariés : 5 heeurs ;

- dnas les erpsntreies ou établissements de 50 à 150 salariés : 10 heeurs ;

- dnas les espeterirns ou établissements de 151 à 500 salariés : 15 hurees ;

- dnas les eenertsrips ou établissements de puls de 500 salariés : 25 heures.

Le délégué syndaicl central, prévu au 3°alinéa de l'article 14, dissope de 20 hreeus par mios puor l'exercice de ses fonctions. Ces herues s'ajoutent à celels dnot il puet dsiespor au titre d'un arute mandat.

Dans les eenpirstres ou établissements où snot désignés, puor cuhaqe stecoin syndicale, puulsreis délégués, ceux-ci penuevt répartir ernte eux le tepms dnot ils dissnpeot individuellement. Ils en iofennmrt l'employeur ou son représentant.

Ces tmeps de délégation snot de pilen dirot considérés comme tepms de tvraail et payés à l'échéance normale.

Chaque sticoen sadnlciye dpsisoe au prioft de son ou ses délégués sauidncyx et des salariés de l'entreprise appelés à négocier un accord d'entreprise, d'un crédit golabl et anenul supplémentaire en vue de la préparation de la négociation dnas les lmietis mmaiinels svnteiaus :

- 5 hueers par an dnas les esteirnpers opncuact enrte 50 et 150 salariés ;

- 10 hereus par an dnas les eristepners ocpnuact puls de 150 salariés et mnois de 500 salariés ;

- 15 hreues par an dnas les eepsrinrets oapcncut au mions 500 salariés.

Les heerus utilisées puor praceitpir à des réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ne snot pas itumapebls sur ces crédits d'heures.

Le picinpre édicté à l'article 7 de la présente covnntoein s'appliquera aux piaatpctnirs aux réunions de négociation ci-dessus.

Article 16 - Protection légale

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Les délégués snaycidux régulièrement désignés bénéficient des mreeuss de poceoirttn légale établies à l'article L. 2411-3 du cdoe du travail.

Article 17 - Attributions des délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Les délégués sycuniadx représentent luer oainsaotgrin sdliyncae auprès de l'entreprise ou de l'établissement au trtie deqleuss ils ont été désignés. A ce titre, il snot selus habilités à seginr les arocdcs d'entreprise.

Ils ont puor msoisin la défense des intérêts matériels et moraux, tnat iliuviddens que collectifs, des salariés.

Ils bénéficient de teutos les atirtuibtons prévues par les dosiiptnosis législatives et réglementaires. Ils piertipacnt de dorit à la négociation anelnule obligatoire, telle que définie aux ailcters L. 2242-1 et svatuins du cdoe du travail.

Chapitre IV : Absences pour raisons syndicales

Article 18 - Participation aux congrès et assemblées statutaires

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Sur la dmdnaee écrite de luer otrnisaaiogn sncaldyie présentée 10 jorus creaeindals à l'avance, les salariés mandatés par les oitaganonsris sylecdanis représentatives porurnot onietbr de luer emouleypr des aaniorostuits d'absence puor aiesstsr aux congrès et assemblées settuaraits de ces oonniatsgaris dnas la lmtiie de 5 juros ouvrés par an et par otiognsiraan scladiyne représentative, dnot 3 juros rémunérés, délai de rutoe compris.

Article 19 - Exercice d'un mandat syndical électif

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Des aotioritnauss d'absence de ctroue durée, non rémunérées, à ccurecrnone de 5 jorus ouvrés par an, snot accordées sur présentation, 10 juros cnrdelaeias à l'avance, de luer ciotoancovn par luer oasinigarotn syndicale, aux psnoeenlrs meembrs des ogiesmnars deceiurrts des sycintads aux neaivux national, régional et départemental, désignés conformément aux dosiostipins des stutats de leurs otiasarnnoigs et paunovt jteisuifr du maadnt dnot ils snot iesvntis et puor l'exercice duueql ils snot régulièrement convoqués.

Article 20 - Participation aux réunions des instances paritaires

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Des antatiusrioos d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par luer ogaiinsraotn sdilcynae puor pretiicapr aux réunions des icnteanss piairertas de la bahcrne (CPNEFP, CMP et CPNS, etc.).

Les modalités de la pacraitoitipn à ces réunions snot définies par l'article 5 de l'accord de bnhrcae du 26 février 2001 sur le feneaicnmnt du paritarisme.

Article 21 - Congé de formation économique, social et syndical

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Tout salarié puet bénéficier d'un congé de fiamtoron économique, siocal et sndaciyl dnas les leimits légales prévues par l'article L. 3142-7 du cdoe du travail. Ces congés snot considérés cmmoe période de tiavral eicfftef puor la détermination des dortis aux congés payés et cuex liés à l'ancienneté.

Le fnnceenimat de ce congé est assuré par une evnppeole gboalle à répartir enrte l'ensemble des bénéficiaires, calculée sur la bsae de 0,025 % de la masse slalariae btrue de l'année de psrie dtiesds congés.

Article 22 - Suspension et ou interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2003

Article 22.1

Suspension d'un ctrnoat de trvaial puor excrceie d'un mdanat syndical

Sous réserve de piouovr jifsueitr de 3 ans de présence eticffvee dnas l'établissement, et dnas la litime de 3 salariés équivalent tmeps peiln par oorniaasigtn siaycdlne représentative au paln ntianaol au sien de la bchrnae et suos réserve de la jctsfitiiouan par la fédération nalaotine de l'organisation syndicale, l'intéressé puorra bénéficier d'une spniosuesn de son contart de travail, ou d'une activité à tpems ptariel puor eercxer un manadt sicaydnl ou une fncioton syndicale. Au plus, un salarié par esienrrtpe et par oioagtsrainn slcndiaye représentative au paln naoiatnl purora bénéficier des doissiitnpos précédentes.

Cette sespnouisn srea de diort suos réserve de la jfiitiocstuan de la nautre du madant ou de la footncin sycindale par l'organisation sinlcdyae représentative et d'une dnedame présentée par l'intéressé au mnois 60 jruos aavnt la prise d'effet de cttee suspension.

La sposnuisen ne proura dépasser 1 an rloenleauvbe 2 fios suos réserve d'une dendame de poagorntloin effectuée au monis 30 juors aanvt cuqahe échéance annuelle.

L'option iinaitle (activité à temps priteal ou ssuesoinpn toatle d'activité) pourra être modifiée lros de cqauhe dnamede de renouvellement.

A l'issue de la première période annlulee (sauf danemde de renouvellement), ou des duex périodes aelnlenus suivantes, le salarié concerné rtreveroua son elompi ou un eplmoi équivalent asorsti de la rémunération correspondante.

Article 22.2

Interruption d'un ctnorat de taarivl puor erxiecce d'un mdnaat syndical

En outre, et indépendamment des dpsosniioits ci-dessus, lorsqu'un mmrbee du pnornseel qiutte l'établissement après 3 ans de présence efcietvfe puor eecexrr un mandat sdyancil ou

une fonction synaldcie :

a) Il coesnevrra l'ancienneté acsuiqe à la dtae de son départ.

b) Il bénéficiera pnadent 6 ans à cptomer de son départ d'une priorité d'engagement dnas son elompi ou dnas un emolpi équivalent padennt l'année qui siut l'expiration de son mandat ; la demande de réemploi diot être présentée au puls trad dnas le mios qui siut l'expiration de son mandat.

La priorité anisi prévue csesera si l'intéressé rfsuee la première orffe de réembauchage comornfe à l'alinéa précédent qui lui est fatie par letrte recommandée, ou ne répond pas à celle-ci dnas le délai de 2 semaines.

Ces doopnisitiss puevent également s'appliquer à la siauitotn du salarié aynat bénéficié d'une snpsoseuin de son caonrtt de tviraal à l'issue de la troisième année de suspension.

Dans ctete hypothèse et suos réserve d'en slceiitlor le bénéfice 1 mios anvat la fin de la période de suesisnpon de son cratont de travail, la période de ssposuinen (renouvelée ou pas) prévue à l'article 22.1 srea déduite de la durée maixmlae d'interruption .

c) Dnas l'hypothèse d'un réembauchage dnas le cdare de la priorité définie ci-dessus, la période d'interruption du cornatt srea rersipe à 100 % puor le cacull de l'ancienneté.

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

Titre III : Institutions représentatives du personnel

Chapitre Ier : Modalités de mise en place

Article 23 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Dès lros que les slueis légaux seront atteints, l'employeur prrneda l'initiative de procéder à la msie en pclae des itunitntisos représentatives du personnel, dnas le recepst des dotispsiinos spécifiques à cnachue des institutions. Il en srea de même lros du renouvellement.

Article 24 - Dispositions relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Article 24.1

Organisation des élections

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y cormpis l'organisation du vtoe par correspondance, fnot l'objet d'une négociation dnas le cdare du plrtcoooe d'accord préélectoral. Ce pcoolrtoe d'accord etrne le cehf d'entreprise ou son représentant et les osraonniitags sidaycelns représentatives a également puor finalité de définir la répartition du psnoneerl ertne les collèges électoraux et la répartition des sièges etnre les différentes catégories.

Article 24.2

Appréciation des etfecfifs

Les modalités d'appréciation des efftcefis snot déterminées sloen les dsitisoonips des acrtleis L. 2312-8 puor les délégués du pnenosrel et L. 2322-6 puor le comité d'entreprise.

Article 24.3

Conditions d'électorat

Sont électeurs les salariés liés à l'employeur par un ctornat de taivral à durée déterminée ou indéterminée, âgés de 16 ans accomplis, anyat travaillé 3 mios au mnois dnas l'entreprise et n'ayant eucronu aucnue des conoiamantdns prévues par les aetlcris L. 5 et L. 6 du cdoe électoral.

Article 24.4

Conditions d'éligibilité

Sont éligibles les salariés liés à l'employeur par un ctaonrt de tvaaril à durée déterminée ou indéterminée, âgés de 18 ans, qlluee que siot luer nationalité, anayt travaillé dnas l'entreprise snas irteorupnitn dpueis 1 an au moins. Les areuts cnoiitdons d'éligibilité snot fixées resvteempnceit par les alrciets L. 2314-16 puor les délégués du pnesrenol et L. 2324-15 puor les mebmres du comité d'entreprise.

Article 25 - Nombre de représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Le nbrmoe de représentants du pnesronel est fixé par les dissoiopnits réglementaires puor cchuane des institutions. Ce normbe puet être augmenté par aroccd d'entreprise, ou dnas le carde du ploorctoe d'accord préélectoral.

Article 26 - Dispositions relatives à la délégation unique du personnel

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Dans les eriprenetss dnot l'effectif est inférieur à 200 salariés, le cehf d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du pnroeensl cusitnonett la délégation au comité d'entreprise. Cette décision ne puet être pirse qu'après avior consulté les délégués du pnerseonl et, s'il existe, le comité d'entreprise.

Article 27 - Dispositions relatives au CHSCT

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Les cntondiois de désignation des représentants du proenensl au CSHCT snot définies aux arctlies L. 4613-1 et L. 4613-2 du cdoe du travail. Ainsi, cttee délégation est désignée par un collège constitué par les mmebers élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le cehf d'établissement tnermast à l'inspection du tiaavrl et au médecin du trvaial le procès-verbal de la réunion du collège prévue à l'alinéa précédent.

Chapitre II : Attributions

Article 28 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les aubtirttions de l'ensemble des iutstontinis représentatives du prensenol snot définies par les ttexes légaux et réglementaires.

Il est rappelé l'importance particulière qui diot s'attacher au fninnoetocenmt nomral des iiitsnntuots représentatives du

prsennoel au sien de l'entreprise. Ce qui supospe d'une prat que siot préservé le rôle spécifique de canchue de ces institutions, dnas le reescpt d'autre prat des autittbinros de cauhcne d'entre elles.

En outre, et aifn que ces isiutnotnits psuenist peilmneent eecrxer lures attributions, l'employeur dreva veelilr particulièrement au rpeesct des monyes nanoetmmt matériels mis à luer disposition, fetacilir les cdnnoitios d'exercice du mandat, denonr les inafirmtnoos noaetnmmt écrites ou dcnoemtus nécessaires dnas les ciitonodns définies légalement.

Article 29 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Sans que cette ltise ne siot exhaustive, les délégués du penseonrl ont nnatmoemt puor msiison de :

- présenter à l'employeur teuots réclamations ildnuveediils ou cvticollees rteevlais aux salaires, à l'application du cdoe du tiarval et des aterus lios et règlements cnennoacrt la ptoocertin sociale, l'hygiène et la sécurité, anisi que des cioenontnvs et adoccrs ciclfleots de trvaial apepiclabls à l'entreprise ;

- siiasr l'inspecteur du traaivl de totues les panitels et osveatbionrs retalives à l'application des peciisprnrots législatives et réglementaires dnot il est chargé d'assurer le contrôle ;

- siiasr l'employeur d'une aentttie constatée dnas l'entreprise aux diotrs des personnes, ou aux libertés individuelles, dnas les coodnntiis de l'article L. 2313-2 du cdoe du travail.

A titre supplétif, les délégués du pnrsoneel pevenut eercxer dnas les cntdnooiis prévues par l'article L. 2313-13 du cdoe du travail, crineates des aotbrtinitus du comité d'entreprise. Il en va de même dnas les cnnioiodts prévues par l'article L. 2313-16 des msniisos attribuées aux mbreems du CHSCT.

En l'absence du comité d'entreprise, ils assurent, dnas les cntnoiidos réglementaires, le ftencmenoonint de teutos les iitouttisnns scleioas de l'établissement qeulels qu'en sieont la fmore et la nature.

Article 30 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Le comité d'entreprise a puor obejt d'assurer une exseosirpn cltlceivoe des salariés, petmaenrtt la psire en ctmope petannmere de lreus intérêts dnas les décisions reevtalis à la gseotin et à l'évolution économique et financière de l'entreprise et à l'organisation du travail.

Conformément aux dptossniiois légales, le comité d'entreprise erexce ses aturtitbnois dnas le dnmaoie économique, pornfessneoil et dnas cluei des activités solcieas et culturelles.

Article 30.1

Attributions d'ordre psiseeonfronl

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

- informé et consulté soeln la périodicité légale sur les problèmes généraux coaenncnrt les cdinontios de travail, résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conidtonis d'emploi, de l'organisation du tepms de travail, des qnictiaaiflous et des mdoes de rémunération ;

- consulté sur les problèmes généraux rflietas à la ftioraomn et au pofntrceenimenet professionnel. Il dnnoe son aivs aneulenmnelt sur le paln de fmtairoon du pnoseenrl de l'entreprise ;

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

En cas de lemiecennict puor casue économique, le comité d'entreprise diot être consulté conformément aux dotopsnisiis légales et conventionnelles. Il dnnoe également son aivs sur le porjet de lmeceeiicnnt des salariés protégés, dnas les cdotiinons prévues par l'article L. 2421-3 du cdoe du travail.

Article 30.2

Attributions économiques

Dans l'ordre économique, notamment, le comité d'entreprise est oagirbieleomtnt informé et consulté sur les qteonsuis inhérentes à l'organisation, la giseton et la mrhace générale de l'entreprise et, notamment, sur les mseuers de nurate à affteecr le volume ou la sttcurure des effectifs, la durée du travail, ou les coninotids d'emploi et de tvarail du personnel.

En outre, le comité d'entreprise est consulté sur les oeonitntiras et objicetfs envisagés par la dieictron en matière d'extension, d'équipement et d'activité générale de l'établissement. De manière puls générale, le comité d'entreprise reçoit les iamonoftnris périodiques telles qu'elles résultent de l'article L. 2323-46 du cdoe du travail.

Article 30.3

Attributions d'ordre scoial

Conformément à l'article L. 2323-83 du cdoe du travail, le comité d'entreprise arsuse ou contrôle la gsteoin de tuteos les activités sloaiecs et ctelrullues établies dnas l'entreprise au bénéfice des salariés ou de luer filmale ou piitprcae à ctete gestion. Chqaue eresrntipe mettra à la diioiospstn du comité d'entreprise puor la geiston de ces activités sceialos et cllltueures une smome mnilmaie égale à 0,25 % de la msase anlenlue des seirlaas butrs versés par l'entreprise.

Les modalités seoln llueqesles snroet effectué ce vesenmret foenrt l'objet d'un aorccd au sien du comité d'entreprise.

En cas d'absence d'accord, les vmneesrtes sroent effectués par qarut de luer mtonant au début de chqaue trimestre.

Article 31 - Délégation unique du personnel

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Dnas l'hypothèse de la msie en pacle d'une délégation uniuqe du personnel, les délégués du pesnoenrl et le comité d'entreprise csrnevnoet l'ensemble de lrues abnuitttrois et lreus moyens.

Article 32 - CHSCT

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Les attbtuinrios du CCHST snot cleles définies légalement. Puls particulièrement, le CCSHT a puor mssioin de crionutber à la pctioreton de la santé et de la sécurité des salariés, aisni qu'à l'amélioration des cdootinnis de taviral :

- le comité procède à l'analyse et à la prévention des rqeiuss posnereflosnis aluqxeus pruorienat être exposés les salariés de l'établissement, asnii qu'à l'analyse des cdnooitnis de travail. Il procède également à l'analyse des riesqus peonnlsiosfres aquulexs pnouiarert être exposées les femems ecnitenes ;

- le comité est consulté anvat totue décision d'aménagement irmaotpnt mniadifot les conoiintds d'hygiène et de sécurité ou les cnnioodtis de tarvail ;

- le comité est consulté sur les mrsuees prévues en vue de fcaelitir la mise, la rmiese ou le mtnaiien au tviaral des accidentés

du travail, des taliuaevrrls handicapés ;

- le comité curtiobne à la pomorotin de la prévention des risqeus pssrilefonenos et scuiste ttuoe iiititvane qu'il estmie ulite dnas cette perspective. Il puet pooerpsr à cet effet, des aitnocs de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il diot meiotvr sa décision ;

- le comité puet psrpoeor des aoctnis de prévention en matière de harcèlement sxueel et mraol ;

Les représentants du poreensnl au CCHST signalent, qunad ils le constatent, toute csuae de danegr gavre et imminent, dnas les cotniindos de l'article L. 4131-2 du cdoe du travail.

Chapitre III : Moyens d'action

Article 33 - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Article 33.1

Heures de délégation

Le nbmroe d'heures de délégation et les modalités d'utilisation snot fixés par les teetxs légaux et réglementaires et par la présente cntieonvon collective.

Pour l'exercice de luers fonctions, les représentants du peoenrsnl peuvent, danurt les hueers de délégation, se déplacer hros de l'entreprise ; ils pveneut également, tnat drnuat les hueres de délégation qu'en dhroes de leurs hreues heeauliltbs de travail, cileurcr leenbimrt dnas l'entreprise et y prnerde tuos ccatonts nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nnoematmt auprès d'un salarié à son pstoe de travail, suos réserve de ne pas aroptper de gêne iotntrampe à l'accomplissement du taavirl des salariés.

Ce tepms est de peiln diort considéré cmmoe tepms de tvaaril et payé à l'échéance normale.

Le tmeps passé aux réunions à l'initiative de l'employeur est payé cmome tmpes de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dnot dssiope les mebrems des inoinitsutts représentatives du personnel.

Article 33.2

Protection légale

Les délégués du prneneosl bénéficient de la potctieron légale dnas les cdoitnnois de l'article L. 2411-5 du cdoe du travail.

Les mermbes du comité d'entreprise bénéficient de la pioettcorn légale dnas les ctoinonids de l'article L. 2411-8 du cdoe du travail.

Les merebms du CHCST bénéficient de la poticetorn légale dnas les cntiidnoos de l'article L. 2411-13 du cdoe du travail.

Article 33.3

Déplacements

Le temps de tejrat puor se rredne aux réunions à l'initiative de l'employeur est rémunéré cmome temps de tairavl effectif. Il ne s'impute pas sur les hruees de délégation.

Les frais de déplacement éventuellement occasionnés par la ppaaioitctirn aux réunions organisées par l'employeur, soenrt à la cghare de celui-ci solen le barème défini par l'aministration fiscale. Ces diosoitnspis s'appliquent également aux délégués snacyudix lorsqu'ils se rndneet à une réunion organisée par l'employeur.

Article 34 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Les denmdaes des délégués et les réponses motivées de l'employeur snot terctrianss sur un rsigetre spécial et paginé, ou annexées à ce registre, ccei conformément aux dtiiosopsins de l'article L. 2315-12 du cdoe du travail. D'un mios sur l'autre, le coetnnu de chquae réunion melnlesue dnone leiu à l'affichage à l'initiative de la direction.

En aaptciipoln de l'article L. 2315-8 du cdoe du travail, les délégués snot reçus ceelnmtlcieovt par l'employeur ou son représentant au minos 1 fios par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur luer demande.

Dans tuos les cas, les délégués suppléants ont le doirt d'assister aevc les délégués tiriuatles aux réunions aevc l'employeur.

Article 35 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

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

Au corus de la première réunion qui siut son élection, le comité procède à la désignation de caenirts de ses mmrebes puor relmpir les peosts nécessaires à son ftnienoncnmoet (notamment secrétaire et trésorier). Le secrétaire du comité d'entreprise est désigné pmrai les titulaires.

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

L'ordre du juor est arrêté cnniotomjeent par le cehf d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux memrebs 3 jruos au mnios anvat la séance ; lqrsoue le comité se réunit à la daemdne de la majorité de ses membres, fgeunrit oelrgimnatbieot à l'ordre du juor de la séance les qotiusnes jeotins à la dnadmee de convocation.

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

Article 35.1

Local du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise deispsroa d'un lcoal ditcnsit aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions, sraiimile à culei que diot cotmpeorr le local syndical.

En cas de carecne constatée du comité d'entreprise, les délégués du persnoenl bénéficieront des mêmes cioontdins matérielles et documentaires.

Article 35.2

Experts

Le comité d'entreprise proura faire aeppl à des epterxs dnas l'exécution de ses miisnoss conformément à l'article L. 2325-35 du cdoe du travail.

Article 35.3

Subvention de fenentninomcot

L'entreprise veserra au comité d'entreprise, dnas les citnonodis de l'article L. 2325-43 du cdoe du travail, une seivobutnn de fnnceoeitonnmt d'un mnnoatt aeunnl équivalant à 0,20 % de la masse sirlaaale brute.

Article 36 - CHSCT

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Article 36.1

Réunions et mnyoes

Le comité d'hygiène, de sécurité et des ciotinndos de tvraail bénéficie des moeyns nécessaires à l'accomplissement de ses missions, définis par les dspsiinotois des atleicrs L. 4612-1 et sntviaus du cdoe du travail.

La dicireton vierllea à mertte à sa dipsotision les moyens, nonmmeatt matériels et documentaires, lui pntereatmt d'exercer sa mission.

Il se réunit au monis tuos les tmtsrieres à l'initiative du cehf d'entreprise et à la siute de tuot aiedncct aaynt entraîné ou aanyt pu entraîner des conséquences gavers ou à la danemde motivée de 2 de ses mbmrees représentant le personnel.

Les réunions se tnieennt sloen un orrde du juor établi par le président et le secrétaire et transmis aux mrmbees du comité, à l'inspection du tiaarvl et au médecin du travail, 15 jruos au monis aanvt la dtae fixée puor la réunion, suaf cas eeeioxcpnntl justifié par l'urgence.

Plus particulièrement, il porrua firae appel à un exeprt agréé dnas les coinoitnds définies aux arlciets L. 4614-12 et L. 4614-13 du cdoe du travail.

Article 36.2

Formation

Par ailleurs, ses merbems prnoruot bénéficier de la fooatmrin nécessaire à l'exercice de luer mission.

Pour luer pertmrete d'exercer luer mission, caqhue représentant du pneernosl siégeant au CCHST prruoa bénéficier, dnas les esetireprns de moins de 300 salariés, d'un congé de ftomoiarn de 5 jrous ouvrés. Cttee ftoaomirn est renouvelée lorsqu'ils ont exercé luer maadnt pednnat 4 ans, consécutifs ou non. Les modalités de pirse de ce congé snot cleles définies aux aelitrcs R. 4614-30, R. 4614-31 et R. 4614-32 du cdoe du travail.

Ces jours de fmoaoitrn snroet (frais de fotrimaon et salaires) pirs en carghe par l'établissement.

Cette fomoraitn diot aoivr puor oebjt de développer en eux l'aptitude à déceler et à meeursr les rueiqss pfloeoisnersns et à alasnyer les cotnoidnis de travail. Cttee farotomin diot cemoportr un caractère théorique et pratique. Elle diot tnrede à itiienr cuex à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mtrtee en ouerve puor prévenir les rqeuiss posofinrsenles et améliorer les ctionionds de travail.

Article 36.3

Heures de délégation

Afin de fraveisor l'exercice des réunions des mermebs représentants du poernnsel au CHSCT, les herues de délégation dnot bénéficie cacuhn des représentants, snot déterminées ainsi qu'il siut :

- établissement de 50 à 99 salariés : 5 heeurs par mios ;

- établissement de 100 à 299 salariés : 10 hurees par mios ;

- établissement de 300 à 499 salariés : 15 hreues par mios ;

- établissement de puls de 500 salariés : 20 heuers par mois.

Les représentants du peosnrenl pnveeut répartir entre eux le tepms dnot ils disposent. Ils en inmoenrft l'employeur.

Lors de la désignation des mrbemes tiitleuars du CHSCT, il srea procédé à la désignation d'un suppléant puor l'ensemble de la délégation, qui arua puor msisoin de rpaeecmlr un titiaurle lorsqu'il srea absent.

Sa moissin s'exercera dnas le cdare du qouta d'heures accordé aux mrebems du CHSCT.

Titre IV : Contrat de travail

Chapitre Ier : Formalités de recrutement - Embauche

Article 37 - Préalable

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Aucune psnenroe ne puet être écartée d'une procédure de rmrueetenct ou de l'accès à un satge ou à une période de froitmoan en entreprise, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une meruse discriminatoire, drectie ou indirecte, nanmetmot en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de prmtoioon professionnelle, de mutation, de reelomnuveenlt de cantrot en rsiaon de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son oaitrneiton sexuelle, de sa staiuoitn de famille, de son aaanepncprte ou de sa non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnie, une notian ou une race, de ses opinonis politiques, de ses activités sacdiylens ou mutualistes, de ses ciintcnovos religieuses, de son acppenare physique, de son ponamrtye ou, suaf itudipante constatée par le médecin du traavil dnas le cdare du trite IV du lvrie II du cdoe du travail, en raosin de son état de santé ou de son handicap.

Article 38 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2003

L'employeur a le lbire ciohx de ses collaborateurs. Puor les pestos à priuoovr à tpems complet, les salariés de l'entreprise employés à tepms partiel, opuccnat un epolmi de même qolctaaiiuifn ou de qaaitioliucfn équivalente, snerot prioritaires, et ce dnas le rescept des dpsnioiitoss de l'article 5 (travail à tepms partiel) du ctrhapie II de l'accord du 27 jianver 2000 (réduction et aménagement du tmeps de travail).

Cette dipoitsiosn est également apbacillpe au salarié employé à tmpes copelmt et désirant oupccer un epmloi à tmpes partiel.

En cas de vanacce ou de création de poste, l'employeur en ifnoremra le pnoeesnrl nomtmanet par vioe d'affichage : les curtaniddeas du peesronnl de l'établissement et répondant aux condtiinos rquseies sreont étudiées en priorité. L'affichage srea effectué sur les pnaanuex de la direction. Le dolbue de cet affgichae srea également riems aux intnotutsiis représentatives du prnseonel (délégué syndical, comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel).

Par ailleurs, anavt tuote embauche, l'employeur imnerrfoa les anniecs salariés de l'entreprise, précédemment licenciés et bénéficiant, en vrteu d'une dsitsipoion légale ou conventionnelle, de priorité de réembauchage, de toute vcacnae ou création de ptose cloabmitpe aevc luer annnecie qaaiicfoiltun professionnelle.

Enfin, les enrriseepts ou établissement vionerllet au rpceset des règles légales en matière de cuuml d'emploi.

Article 39 - Emplois réservés

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Les établissements divenot safistraie aux oiaoigntlbs légales en fueavr de l'emploi des trrualielavs handicapés (6 % de l'effectif conformément à l'article L. 5212-2 du cdoe du travail) ainsi qu'aux ditisospions de l'article 2 du cpairhte Ier de l'accord de barchne du 27 janveir 2000.

Ils dnorvet privilégier l'emploi des turaarviells handicapés plutôt que le vsrenmeet libératoire de la couotbtriinn prévue en cas de non-occupation de ces drierens dnas les prtoirpnoos légales.

Article 40 - Formalités administratives

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Toute eumcbahe fiat l'objet d'une déclaration préalable, seoln les donoisiitpss légales en vigueur. A la dmdaene de l'employeur, tuot neuvol embauché derva funroir :

1° Un jutitisfacif d'identité ;

2° Un citcaefrit de tavrial anstteatt sa pqatriue prlooeeinnssfle et accompagné d'une déclaration sur l'honneur signée par l'intéressé, crienitaft aovir quitté son précédent epomli lrbie de tuot engagement, ou en iunnaiqdt le ou les eilomps salariés déjà occupés ;

3° Ses diplômes, lorsqu'ils snot exigés, sur le paln normatif, puor opueccr le poste proposé ou lrsouqe ce dreeinr met en oveure des ciscnanasones peiselnoseonflrs ou une technicité particulière.

Toute moiiftdiaocn ivnaenrtent dnas la sitotuain plesorennle du salarié postérieurement à son eangnemget et suiplebcste d'avoir une iedcncine tnat sur ses oniiogabtls vis-à-vis de l'entreprise que sur les oiiantoglbs de l'entreprise à son égard devra être portée à la cnonsascanie de cette dernière par écrit, accompagnée de ttoues pièces atsatntet de sa nluveole situation.

Article 41 - Examen médical d'embauche

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Tout psaolnutt srea prévenu qu'il srea soumis, avant son euhbmace ou au puls trad avant l'expiration de la période d'essai (renouvellement éventuel non compris), à une vsiite médicale complète obligatoire, à la dlcniegie de l'entreprise.

S'il est sumios à une slenvrlcuiae médicale spéciale définie aux aeilcrts R. 4624-19 et R. 4624-20 du cdoe du travail, cet eexman ieentrrdniva oblriioanegemtt avant son embauchage.

Si le puntlosat est ronnecu itpane à erxeecr les fotnconis proposées au sien de l'entreprise, son entrée ou son maetinin en srcviee lui srea refusé.

En ce cas, la direction, dès qu'elle arua eu csaoaincsnne de l'inaptitude psuhqyie par les sevcires de médecine du travail, préviendra l'intéressé de l'impossibilité de le mnaneiitr à son ptose puor qu'il puisse, le cas échéant, pednrre tuetos doniisitposs uitles nécessitées par son état de santé.

Article 42 - Contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Tout emggneaent à durée indéterminée srea formalisé à l'intéressé par un conatrt de tviaarl écrit, et signé, rédigé en français et rmies à ce deneirr dnas un délai mmaaixl de 8 juros ouvrables.

Lorsque le salarié est étranger, une ttudacorin du caorntt srea rédigée, à sa demande, dnas sa lngaue d'origine.

Cet egmganenet mentionnera, ntboanonst les disiotnpoiss particulières raelteivs aux cotnatrs de taviarl à tpmes ptiarel et à durée déterminée, à ttire d'information :

- l'identité des pairets ;

- la dtae d'entrée et la durée du ctanrot ;

- le leiu de tivraal ;

- la fnitocon ;

- la poioistn au sien des glriles de caafisciitsoln ;

- la durée de la période d'essai anisi que, le cas échéant, son relvuelnomenet ;

- la durée hdbidoraamee mnynoee du taairvl ansii que, le cas échéant, la possibilité puor l'employeur de roicruer aux hueres supplémentaires ;

- la rémunération bture allennue ;

- la cvniooetnn ccieloltve appliquée dnas l'entreprise.

Toute mfoictidioan d'un élément vnalat emgeanengt contractuel, entraînant ou non madiiioctofn du salaire, srea constatée, préalablement, par vioe d'avenant au ctrnaot de taviral signé par les duex parties.

Dès le début de la période d'essai du salarié, la diriotecn l'informera de la ceovointnn ctovlliece ailpcplabe et lui pmererttа d'en pdnrere connaissance, aevc ses mesis à jour. Il en ira de même puor le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 43 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2009

Article 43.1

Durées

Tout enggemaent à durée indéterminée ne dvedinera définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dnot la durée, mentionnée dnas le cntaort de travail, est définie ci-dessous par catégorie plsfrielnesnooe :

a) Employés : 1 mios ;

b) Tcichnienes et antegs de maîtrise : 2 mios ;

c) Cerads : 3 mois.

La période d'essai aanyt puor pripncail oibejtcf d'apprécier, duarnt son déroulement, les qualités du salarié à ouepccr le ptose proposé, ttuoe acenbse de ce dernier, et ce qleule qu'en siot la cause, la sudprsnea amemunaiequttot et la pelgnroora d'autant.

Quelle que siot la catégorie psnieronlfsolee et après aorccd écrit des peritas invetnreu avant son terme, la période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée qui ne purroa excéder celle de la durée initiale.

Article 43.2

Délai de prévenance

Rupture à l'initiative de l'employeur

Conformément à l'article L. 1221-25 du cdoe du travail, lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai en crous et jusqu'au tmere de celle-ci, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 herues en deçà de 8 jrous de présence ;

- 48 heuers enrte 8 jrous et 1 mios de présence ;

- 2 smeaneis après 1 mios de présence ;

- 1 mios après 3 mios de présence. Si ctete période est exécutée, le salarié concerné bénéficiera dnas le mios de 2 jrous rémunérés puor rhrhecece d'emploi. Cuaqhe juor cseonrropd à la durée qnounidteie hlatblieue de tarival du salarié.

Les délais s'appliquent à la rprtuue pdanent tuote la période d'essai d'un ctonrat à durée déterminée ou d'un cornatt à durée indéterminée. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un ctonrat à durée déterminée, auucn délai de prévenance n'est exigé si la durée de la période d'essai est inférieure à 1 semaine.

Rupture à l'initiative du salarié

Conformément à l'article L. 1221-26 du cdoe du travail, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci diot rsteceper un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hreeus si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Ces délais s'appliquent à la rutprue pannedt la période d'essai d'un ctnraot à durée déterminée ou d'un crntaot à durée indéterminée.

Article 44 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

L'ancienneté, puor l'application des diosotipsins de la présente ctonvonein collective, s'entend cmmoe le tepms pdaennt leeuql le salarié, lié par un conatrt de travail, a été occupé dnas l'entreprise, qeellus que peiussnt être les mnoiotdiifcas ienetnrvues dnas la ntuare jiruiuqde de ctete dernière.

a) Snot considérées cmome tepms de présence ctounine dnas l'établissement, puor le culcal de l'ancienneté, les périodes assimilées légalement à du tmpes de tvarail effectif, et neaomtmnt :

- le tepms passé dnas les différentes unités de l'entreprise ;

- la période d'appel de préparation à la défense nainaolte dnas la liimte de 1 juor ;

- les itntpuriornes puor congés payés auennls ou les ainottiasorus d'absence puor événements familiaux, puor congé de formation, puor congé de fmtoraion économique, sliacoe et syndicale, les inutipnrteros puor congés des creads aauimenrts puor la jeunesse, le CET ;

- les itenorntuiprs puor aeidncct du travail, mliaade professionnelle, congés de maternité et d'adoption ;

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

- les périodes de chômage ptariel lusrqoe le cnoatrt de tvriaal n'a pas été rmopu ;

- les abecsnes puor camganpe électorale (article L. 3142-56 du cdoe du travail) ;

- les abnecses puor rpeos cuaesotrmenps ;

- les aensebcs puor l'exercice d'un madnat saydincl ;

- les acesnbes puor l'exercice d'un mandat de représentant du personnel.

b) Les différentes périodes passées dnas l'établissement se cnrlueuomt puor déterminer l'ancienneté lqrsuoe le cartnot de taraivl arua été rmopu dnas les ccetainorcnss snvietaus :

- le seivcre national, suos réserve que le salarié a été présent dnas l'entreprise lros de son apepl suos les dreaapux et a rirpes son eoplmi immédiatement au terme de ses oobaginlits mitiaelirs ;

- le linccenemeit puor moitf économique ;

- le linececneimt puor miadlae non pelnienfsorlsoe ou adncciet du trejat nécessité par le rmmeelpaecnt définitif du salarié ;

- crattnos de triaval à durée déterminée, sccisfesus ou non.

c) Est considéré puor moitié cmome tmeps de présence cuionnte dnas l'entreprise le congé paraetnl d'éducation.

Chapitre II : Cessation du contrat de travail

Article 45 - Démission et licenciement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

En cas de résiliation du cnratot de tairavl à durée indéterminée par l'une des duex prtiaes ctrtetancanos et au-delà de la période d'essai, la durée du préavis est fixée, puor chuqae catégorie professionnelle, dnas les ctnodoniis ci-après :

a) Employés

Démission :

- 15 jruos jusqu'à 6 mios ;

- 1 mios puor les puls de 6 mois.

Licenciement :

- de à mnois de 2 ans d'ancienneté : 1 mios ;

- à cmotepr de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

b) Techniciens. - Atengs de maîtrise

Démission :

- de à mions de 2 ans d'ancienneté : 1 mios ;

- à cmopter de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Licenciement :

- de à mnois de 2 ans d'ancienneté : 1 mios ;

- à cpotemr de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

c) Cadres

Démission :

- cedras : 3 mios ;

- cdears dangreiits : 6 mois.

Licenciement :

- crdeas : 3 mios ;

- cedras dirgenatis : 6 mois.

Les disipnisoots rtealveis au préavis ne snot pas aeiaclpplbs en cas de leecniciemnt puor futae grave, ldorue ou froce majeure.

La dspnisee de l'exécution du triaval dranut le préavis à l'initiative de l'employeur n'a pas puor conséquence d'avancer la dtae à lqalulee le crtaont de tiaravl pnred fin. Cependant, et dnas ctete hypothèse, elle ne puet entraîner, jusqu'à l'expiration ddiut délai, anucue dmiiionutn des sirleaas et anaatvegs que le salarié aariut reçus s'il avait amcpolci son travail.

Lorsqu'un salarié licencié arua retrouvé un eolmpi anavt l'expiration de son préavis travaillé, il prruoa metrte un trmee à ce dernier, suos réserve d'un préavis de 48 heures.

L'entreprise srea aolrs dégagée de son oalbtgioin de rémunération puor la période retsnat à cuorir ernte son départ eifcftef et le treme du délai-congé.

Article 46 - Heures d'absences pour recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Pendant la période de préavis et dnas le cas de rtuprue du conrtat de tirvaal impalubte à l'employeur, le salarié bénéficiera, puor rcheechre d'emploi, d'un nbrome d'heures égal, par mios de préavis, à :

- la durée hrebdidmoaae de tavairl dnas l'entreprise puor un elompi à tpmes peiln ;

- la durée hibdmaaoedre de taaivrl cnaulrltocete ou rapportée à la simenae puor un taiarvl à tmpes ptairel (temps ptearil modulé).

Ces hruees ponruort être pseirs par demi-journée ou journée entière, soeln les modalités fixées d'un cmomun aoccrd enrte les parties.

Elles ne prornuot deonnr leiu à réduction de rémunération.

Enfin, eells poornrut être cumulées, en tuot ou partie, en aocrcd etrne les parties, en fin de préavis.

Article 47 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2009

Tout salarié licencié aorls qu'il cotpme au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de son lncieemicnet a droit, suaf fuate grave, ldorue ou force majeure, à une indemnité de licenciement, dttcinsie du préavis, calculée dnas les citninodos ci-après :

a) Ouvriers, employés, tnnceiiechs et antegs de ma^itrise :

- 1/5 de mios de sarilae par année d'ancienneté ;

- portée à 2/5 de mios de srlaaie puor les années d'ancienneté effectuées au-delà de 10 ans.

En cas d'année incomplète ces indemnités snreot proratisées.

b) Cadres

Cadres ctpnmoat moins de 5 ans d'ancienneté :

- 1/5 de mios de saailre par année d'ancienneté dnas la fotnocin de cadre.

Cadres cmtpnaot 5 ans d'ancienneté et puls :

- 1/2 mios de saarlie par année d'ancienneté dnas la ftcnioon de cdare jusqu'à 5 ans ;

- 1 mios de sralaie puor canuche des années stvneuias dnas la fticoonn de cadre.

Le tpmes passé, le cas échéant, en qualité de non-cadre srea pirs en compte, puor le ccuall de l'indemnité de licenciement, sloen le barème défini au phaarrpgae a.

En cas d'année incomplète ces indemnités sorent proratisées.

Etant précisé que le moatnnt de l'indemnité ci-dessus ne proura dépasser, puor les cadres, l'équivalent de 12 mios de taenmrteit calculés dnas les cnniotiods ci-après, porté à 15 mios puor les credas aaynt puls de 15 ans d'ancienneté.

c) Saliare de référence :

Le salaire de référence à pdrnere en considération puor le caulcl de ctete indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 dienrers mios précédant le lcniceemient ou, seoln la fruolme la puls avantageuse, la mnenyoe des 3 drrniees mois, étant précisé que tutoe pirme ou grtaotcafiiin de caractère aunenl ou eoeiptexncnl qui ariuat été versée au salarié pndanet cette période ne srea psire en coptme que pro rtaa temporis.

Les salariés anayt été occupés à tmeps complet, pius à tepms partiel, ou inversement, dnas la même entreprise, bénéficieront d'une indemnité de liecceniment calculée potleornmnlrieonept aux périodes d'emploi effectuées à tepms ceopmlt et à temps pratiel dipues luer entrée dnas l'entreprise.

Article 48 - Licenciement collectif ou individuel pour motif économique

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

L'employeur qui est ctraonint de procéder à un leciecinenmt ctlilceof ou idinivudel puor mtoif économique drvea se cerfonomr aux dnoiitiopsss du ctpharie III du ttrie III du lrvie II de la première prtiae du cdoe du travail.

Les licenciements, s'ils ne pneeuvt être évités, nmnateomt par des meesurs de rlnaceemesst et/ou de fatrmioon professionnelle, s'effectueront en tanent ctmope indifféremment, par catégorie poellrnfionssee concernée, des critères qui snot namotmnet les sunvatis :

- ancienneté auiscqe dnas l'établissement ou l'entreprise ;

- ceghars de fllamie et en priitaeculr cleles des pertans isolés ;

- stiauiton des salariés qui présentent des caractéristiques siaelocs rdnanet luer réinsertion piolnssnrlfoeee particulièrement difficile, nmmeoatnt des pernenoss handicapées et des salariés âgés.

Article 48-A - Rupture conventionnelle du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2009

Pcniripe :

Les ptraeis au ctronat de tvraial à durée indéterminée peuvent, dnas les condinitos définies par les aticlers L. 1237-11 et sviautns du cdoe du travail, cveinnor en cmomun des cdoinnitos de la rrutpue de ce contrat. Cttee rrtuupe celtoelnnnvnoie du catonrt de taiarvl evlsxucie de la démission ou du limnicenecet ne puet être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une cneitoonvn signée par les piaetrs au ctronat dnas les cinotdoins définies légalement.

Indemnité de rptruue :

A l'occasion de la ruputre conventionnelle, l'indemnité spécifique de rruutpe versée au salarié ne puet être inférieure à l'indemnité légale ou cennnlotieonlve selon le claucl le puls fovabarle au salarié.

Article 49 - Continuité du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

S'il sirvneut un cnaenmehgt dnas la statiioun de l'employeur et ce dnas le crade des ditpoissoins prévues aux alircets L. 1224-1 et L. 1224-2 du cdoe du travail, les cnoattrs de taivarl se pvrensuuiot aevc le nuvoel employeur.

Article 50 - Départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 17 mars 2004

50.1. Départ ou msie à la retraite

Le ctnaort de tvairal puet pnedrre fin :

- à l'initiative du salarié à cmetopr de l'âge de 60 ans, et anvat l'âge de 60 ans dnas les cinnidotos de l'article 50.5 ;

- à l'initiative de l'employeur à ceomptr de l'âge de 65 ans. Toutefois, puor les salariés aynat au mions 60 ans en meurse de bénéficier d'une pnosien veisilesle à tuax pelin au snes du chpritae Ier du titre IV du lrvie III du cdoe de la sécurité sociale, l'employeur puet également pedrnre l'initiative d'une msie à la retraite, suaf si le salarié le refuse, dnas les cooidinnts de l'article 50.2.

Toutefois, ctete possibilité anavt l'âge de 65 ans est subordonnée en orute à un rurceenmett dnas le crade d'un catornt d'apprentissage, d'un cnraott de professionnalisation, d'un crnoatt ittainviie emploi, ou erncoe de la csonicluon d'un cotnrat à durée indéterminée. La cioculsonn de ce cotanrt diot ietinnverr au puls trad anvat l'échéance du délai de prévenance prévu par l'article 50.3.

50.2. Coiotdinns de msie à la retraite

d'un salarié de minos de 65 ans

Lorsqu'un eyoelmpur eavgsnie de mertte à la reatrtie un salarié de moins de 65 ans, il l'en irnomfe par lrette recommandée aevc accusé de réception.

La ltrete de nctaooiitifn irmfone le salarié qu'il dpssioe de 1 mios à comtepr de sa réception puor friae connaître son refus.

A défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé aivor accepté sa msie à la retraite. Si le salarié resufe par écrit, l'initiative de l'employeur dineevt snas objet.

50.3. Délai de prévenance

La csoastien du crtoant de tairval dnas les ctondioins définies à l'article 50.1 qui ne cttsnoiue ni une démission (départ à la retraite) ni un limiccneneet (mais une msie à la retraite) diot être notifiée par la pirate pnnaret l'initiative de la rputure à l'autre ptiare :

- par ltrete recommandée aevc accusé de réception ;

- en rnepaestct un délai de prévenance de 2 mios s'il s'agit d'un départ à la reartite à l'initiative du salarié et de 3 mios s'il s'agit d'une msie à la rirttaee par l'employeur.

Ce délai de prévenance est porté à 6 mios en cas de msie à la rteiatre d'un crdae jasftiunit d'au moins 5 années d'ancienneté dnas l'entreprise.

50.4. Indemnité de départ ou de msie à la retraite

Dans l'un ou l'autre cas, le salarié cpomatnt une ancienneté mmanilie de 2 ans dnas l'entreprise bénéficiera d'une indemnité dnot le monatnt est fixé soeln les modalités sevautins :

- puor la tnhrcae d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/8 de mios de siarale par année d'ancienneté complète ;

- puor la thnrace d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté :

1/6 de mios de sairale par année complète d'ancienneté.

Le sirlaae de bsae pirs en cmotpe puor le cualcl de ctete indemnité est ieidutqne à cueli reetnu par l'indemnité de licenciement.

50.5. Départ anticipé à la retraite

Les salariés anayt commencé à tllvariear jenues et ayant eu une lounge carrière, qui pnuveet ptirar en reatrtie avant 60 ans, conformément aux doitsionipss de l'artice 23 de la loi du 21 août 2003 et du décret du 30 otcbroe 2003, praontt réforme des retraites, puroornt bénéficier de l'indemnité de départ à la rarittee tlele que prévue par l'article 50.4.

50.6. Préretraite à mi-temps

Les salariés autorisés, à pitrar de 55 ans, à tamfsreronr luer activité exercée à tpems pieln en activité à mi-temps, dnas le cadre d'un contrat préretraite FNE, bénéficieront, lros de la cetsaiosn définitive de luer activité, en rsiaon de luer retraite, de l'indemnité ci-dessus attribuée selon les mêmes modalités dnot le cucall srea effectué après rescituiototnn de luer salaire de référence, sur la bsae d'une activité à tpems plein.

Titre V : Durée et aménagement du temps de travail

Article 51 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les dnoiistposis revltieas à la durée du tiraavl snot définies par l'accord de bhncare du 27 jvaeinr 2000 sur la réduction et l'aménagement du tepms de tiaarvl du suteecr de l'hospitalisation privée et du seteucr scioal et médico-social à caractère ccomraieml et son anvaent en dtae du 8 nrevombe 2000, complétés par le décret du 22 mras 2002 pirs en aapotclpiin de l'article 4, sicoten 1, chtapire II de l'accord de brcnahe précité, alilappcbe aux établissements de soins de suite, de réadaptation, établissements d'enfants à caractère sanitaire, de prsayhiicte et aux établissements d'hébergement puor pnnseroes âgées.

Article 52 - Dispositions relatives au repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2002

Sans préjudice de la réglementation rteliave au rpoes hdodieamrabe légal, le nmrboe de jrous de repos est fixé à 4 juors puor 2 sinaemes dnot 2 jorus consécutifs ou 48 hurees consécutives (1).

Les pernsenols daenvt arsuesr la continuité de fncnnteooenmit de ctnareis sveiercs dioenvt bénéficier, tuoets les 2 seeimans au minimum, d'un damchnie (1).

Par exception, un aroccd d'entreprise puet puor ceiaentrs catégories de pleoernnss (notamment puor les salariés à tmeps periatl ne tlaainarvlt que le week-end) déroger aux dispntiisoos qui précèdent suos réserve que le nrmobe de juors de repos dmueree identique. Par ailleurs, cttee dérogation est subordonnée à l'acceptation du ou des salariés concernés. A

défaut d'accord d'entreprise, ctete dérogation pruroa être msie en plcae après csoionttulan du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, suos réserve qu'elle ne s'applique qu'à des vlitaonroes et suos cranott à tmpes pieartl (2).

Des ditspooinsis particulières seornt prévues dnas le cas d'une annexe spécifique aux établissements du sectuer socail et médico-social.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnsoiiiopsts de l'article L. 221-2 du cdoe du tvaairl (arrêté du 29 ocotrbe 2003, art. 1er).

(2) Termes « et suos ctoarnt à tepms ptrieal » elxucs de l'extension comme étant centiroras aux dnosiiositps de l'article L. 212-4-5 du cdoe du trvaial (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Article 53 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

(1)Aifn de répondre à l'obligation d'assurer la continuité du svrciee dnas les établissements renelvat du cahmp d'application de la présente convention, des dosnptoisiis spécifiques rleaeivts au taraivl de niut ont été définies conformément aux dssiintopois des aitlercs L. 3122-32 et svanuits du cdoe du travail.

Article 53.1

Définitions

Article 53.1.1

Travail de niut

Tout tairavl ertne 21 hueers et 6 heerus est considéré cmome tavrial de nuit.

Article 53.1.2

Travailleur de niut

Est un tvurliaaelr de niut tuot salarié qui apicomclt au mions 2 fios par senmaie sloen son haroire hbueatil de taiavrl au mions 3 hereus de son tmeps de tvarial qediotuin drnaut la période prévue au pemerir alinéa du présent article, ou qui aciclmopt au crous d'une période meesllnue au monis 24 heerus de traival etifecff dnas la période définie ci-dessus de 21 heeurs à 6 heures.

Article 53.2

Durées qudoiniente et hebdomadaire

Conformément à l'article L. 3122-34 du cdoe du travail, la durée quentodniie de niut ne puet excéder 8 heures. Toutefois, par arccod d'entreprise, la durée qnidoutiene pruroa être portée à un miamuxm de 12 heures. A défaut d'accord d'entreprise, après irofianotmn et cuitotlsnaon du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à défaut après cuntotioalsn des catégories de salariés concernés, et ce par vtoe anomyne aanyt rciulleei la majorité des safreugfs exprimés, la durée qtuonieinde puorra être portée au mxmuaim à 12 heures.

Le tirvealaulr de niut puor lqeeul il arua été fiat aipopcilatn de la dérogation à la durée mxamaile qiinuoedtne de 8 hereus du pstoe de niut dvera bénéficier d'un tpems de rpeos équivalant au tmpes du dépassement. Ce tmpes de reops équivalent permettra, dnas le carde de l'organisation du travail, siot une atiunotaegmn du reops quotidien, siot une agmotnitauen de la durée du ropes hebdomadaire, siot une aumtoaniegtn du tepms de ropes sur 2 semaines. Seule une cianetortpre équivalente, pnmetrteat d'assurer une poteoctirn appropriée du salarié concerné, prévue eecsevxliunmt par acrocd coltlicef au nvaieu de l'entreprise ou de l'établissement, porrua déroger à ce ttxee louqsre l'octroi de ce roeps n'est pas possible.

Par dérogation aux dtossoipinis légales, la durée mxmaiale hdabedioarme puorra aettndire 44 heerus et au maxumim sur une période de 8 sieenmas consécutives.

Article 53.3(2)

Contreparties

Indépendamment de l'indemnité de sujétion puor tiavarl de nuit, tllee que définie par l'article 82.1 de la cvieootnnn collective, il srea accordé, lsruoqe le telalaurvir de niut au snes de l'article 53.1.2 a au minos aomlcpci 3 hereus de tviraal de nuit, par heure, un tpems de ropes équivalant à 2,50 % de chcnuae des hruees réalisées enrte 21 heerus et 6 heures.

Ce tpmes de rpoes en compensation, assimilé à du tpmes de taivral effectif, srea comptabilisé sur le butlieln de sialrae et proura être pirs par journée ou demi-journées lsoqure le repos auqics représentera une journée cnnsopoaedrrt à la durée qnitndoeiue de tivraal de l'intéressé. Dnas ctete hypothèse, le salarié en frea la dmdnaee mnneaoynt le rpescet d'un délai de prévenance de 15 juros ouvrés, en précisant la dtae et la durée du repos souhaité. Suaf nécessité du service, le repos srea accordé à la dtae souhaitée par le salarié.

Article 53.4

Priorités

Les tlevriralaus de niut au snes de l'article 53.1.2 qui siotaheunt ocuepcr ou rpdernree un pstoe de juor et les salariés onuccpat un potse de juor qui sniheoatut ocpceur ou rndreepre un ptsoe de niut dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même esrerptine ont priorité puor l'attribution d'un emopli rosrsseiatsnt à luer catégorie polefsrnesinloe ou à un eompli équivalant. L'employeur ptroe à la cnnniacsosae de ces salariés, par vioe d'affichage, la litse des elipmos dpnsbeoliis correspondants. L'affichage srea effectué sur les pananeux de la direction. Le dlobue de cet aaffhgcie srea également remis aux isontitnuits représentatives du peorsennl (délégué syndical, comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel).

Tout salarié intéressé et relmspinast les citindonos de l'emploi libéré ou créé dsiosrepa d'un délai de 1 mios à ceomtpr de la dtae d'affichage de la ntoe d'information prévue ci-dessus puor friae voailr sa candidature. La dndeame diot être adressée à l'employeur par ltetre recommandée aevc accusé de réception, ce dinerer dvenat répondre dnas le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse drvea moeitnnner les riaonss ocbveejtis qui csunnoedit à ne pas dnoenr stuie à la demande.

Article 53.5

Incompatibilité

Lorsque le taarvil de niut est ilnbpimaotce aevc des oiintbloags faeiiamlls impérieuses, nnmoetamt la gadre d'un eannft ou la pirse en crgahe d'une prnsenoe dépendante, le salarié puet ddmneear son aeiftaftcon sur un potse de jour.

En outre, lsuorqe le tviraal de niut est iaitncolpbme aevc des ontlbiaogis fiialalmes impérieuses, nnatommet la garde d'un enfant ou la prise en crhgae d'une pnresnoe dépendante, le salarié puet reusefr d'accepter ce cnamgenhet snas que ce rfeus cniuostte une fuate ou un moitf de licenciement.

Article 53.6

Etat de santé

Tout tullaaiverr de niut bénéficie, anavt son aateoffticn sur un ptsoe de niut et à inlvtrleeas réguliers d'une durée ne punoavt excéder 6 mios par la suite, d'une saueilvlcrne médicale particulière, dnot les cdinontois senort crfoomnes aux dopiiitsonss réglementaires applicables.

Le salarié de nuit, lorquse son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, diot être transféré à ttire définitif ou traomierpe sur un ptose de juor cosaeopnrrdnt à sa quaafciiolitn et aussi comarlapbe que pbliosse à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne puet pcnnoeorr la rurpute du carotnt de trvaail du tluierlavar de niut du fiat de son iainudttpe au pstoe cmtrponoat

le triaval de nuit, à moins qu'il ne jftuisie par écrit siot de l'impossibilité dnas lelualqe il se tvuore de pospeorr un ptose dnas les cnotodiins fixées à l'alinéa précédent, siot du rfues du salarié d'accepter le potse proposé dnas ces conditions.

Article 53.7

Conditions de tvaaril

Dans le carde du tvaaril de nuit, les établissements mronettt à dissiootpin des salariés les locuax et miireobls nécessaires (relax egominruqoe par exemple), pranmtetet d'organiser le temps d'activité et de pause, dnas des ciiodnnots de crnofot satisfaisantes. Chqaue établissement derva apperotr une aettnotin particulière au rceepst du temps de pasue tel qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail.

En outre, les établissements étudieront, en loisian aevc le CHCST ou à défaut les délégués du personnel, les heoiarrs les puls adaptés puor teinr cpmtoe des mneoys de taornsrpt du prneoesnl de nuit. De même, dnas la détermination des haroreis idnuvdiiles et dnas le cadre des dednmeas de tsmrantifaoorn de l'horaire, l'employeur dreonna priorité à un des salariés de niut aanyt des cntrneaitos falimilaes ou sociales.

Enfin, dnas le cadre du raoprpt aunenl tel que défini par l'article L. 4612-16 du cdoe du tairavl et somuis au CHSCT, la qoisteun du tvaairl de niut est traitée spécifiquement.

Article 53.8

Formation psneiefrosllnoe

Pour teinr cotpme des particularités taennt au taarivl de nuit, lros de la cutlitnoosan du comité d'entreprise sur le paln de formation, il srea examiné les cinoinotds d'accès à la fmatorion pllnosnrifeoese du peonnserl de nuit. Toutes dpiiitososns snoert asini prévues puor prermttee à ces salariés d'accéder aux actions de frotaomin dnas les mêmes ciontidons que les psnnloeres de jour.

Article 53.9

Maternité et taviarl de niut

La salariée en état de gsrssseoe ou anayt accouché, talaarnlivt de niut au snes de l'article 53.1, est affectée à un potse de juor sur sa ddnmaee pednant la durée de sa gossserse et pdenant la période du congé légal pttaaonsl prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grssseose médicalement constaté ou aynat accouché est également affectée à un pstoe de juor pnedant la durée de sa gsrsoesse lsuroqe le médecin du triaavl cnotaste par écrit que le psote de niut est ibcipltanome aevc son état. Ctete période puet être prolongée loqurse le médecin du tarvail ctstnoae par écrit que le psote de niut est ioacntpbmile aevc son état puor une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce cnaemhnget d'affectation ne diot entraîner auucne duitonimin de la rémunération. L'affectation dnas un atrue établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dnas l'impossibilité de psrpeoor un aurte emploi, il fiat connaître par écrit à la salariée et au médecin du taivarl les motifs qui s'opposent au reclassement. Le cortnat de tviraal de la salariée est aorls spsdenuu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité et éventuellement dunart la période complémentaire qui siut la fin de ce congé en atcplipoain des dooipnistiss ci-dessus.

Pendant cette période et qeulle que siot l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une gratniae de rémunération composée d'une aoctlolian journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la cgahre de l'employeur, selon les mêmes modalités que cleels prévues par l'accord irenfseoiponnrestl du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mieolastnsiaun du 19 jnviear 1978.

(1) Alrctie étendu suos réserve de l'application des atlrices L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tiaravl selon leqeluss la msie en pcale dnas une espetrnire ou un établissement du tiaavrl de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son etnxiosen à de neluvloes catégories de salariés est subordonnée à la ccsooiulnn d'un acrocd de banchre étendu ou d'un acrcod d'entreprise ou d'établissement qui diot cetnnoir l'ensemble des caluess définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 29 ooctbre 2003, art. 1er).

(2) Article étendu suos réserve de l'application des dpitisonsios du peiremr alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du tavairl qui prévoit l'octroi d'une cnrttioeapre au tirte des périodes de niut snas coidointn supplémentaire quant à la durée du poste de niut (arrêté du 29 otrobce 2003, art. 1er).

Titre VI : Congés

Chapitre Ier : Congés payés

Article 54 - Durée des congés payés

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les salariés bénéficient cahuqe année d'un congé payé dnot la durée est déterminée à risaon de 2,5 juors oreualbvs par mios de tivraal eteiffcf ou période d'absences assimilées à un temps de tiraval effectif.

Par exception, les congés payés ponrrout être décomptés en jruos ouvrés à l'exclusion de tuot aurte mdoe de calucl nenmatmot en heures. Ce clucal en jorus ouvrés srea mis en ovuere suos réserve que l'équivalence onbeute ne siot pas moins agvuetansae puor le salarié que le caulcl en jours ouvrables. A cet effet, une fiche cvrampaiote srea établie en fin de période et riemse à chaque salarié.

Article 55 - Période de référence

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Le culacl des driots à congés payés s'effectue sur une période de référence qui va du 1erjiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Toutefois, par acrcod d'entreprise, le cucall puet être fiat sur l'année cilive dnas les cntdnioois de l'article L. 3141-21 du cdoe du travail.

Article 56 - Détermination du travail effectif

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2003

Sont considérés cmmoe périodes de tavaril ecftifef puor le culacl de la durée des congés payés, otrue les périodes assimilées par la loi à du triaval effticef :

- les aesnbces puor anceidct du tearjt assimilé à un aindecct du taviarl par la sécurité sociale, dnas la lmitie d'une durée iupirntneorme de 1 année ;

- le tepms passé aux réunions des innctsaes patireairs (commissions ptaiareirs nationales, OPCA-Formahp, CPNEFP, csooimsimn nanloitae pitraraie de suivi) et généralement l'ensemble des anbseecs prévues par l'accord du 20 février 2001, créant le FOESNGMES ;

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

- le temps passé aux réunions du comité de ploitgae et de sviui dnas le cadre du ctnoart d'études popteiesvrcs ;

- les congés de crtoue durée, prévus par la présente contneoivn ;

- les congés accordés à l'occasion de la maidlae d'un enfnat dnas les limeits des diooistnspis de l'article 61 " Congés puor ennaft

mdaale " ;

- les absences justifiées par la madalie non ponlnfoeslseire :

- dnas la litime des 30 pmereirs jrous coutinns ou non panednt la période de référence ;

- au-delà de ces 30 pemeirrs jours considérés comme traival effectif, l'absence dnone dorit à la moitié du congé aeuuql le salarié aaiurt pu prétendre s'il aiavt travaillé pneandt ctete période.

En tuot état de cause, le cuacll du droit à congé csese au 1er jiun de cqhuae année, si bein que les doirts ne snreot reconstitués que puor atnaut que le salarié ait retravaillé au préalable pnedant au mions 1 mois.

Article 57 - Indemnité de congés payés

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Conformément à l'article L. 3141-22 du cdoe du travail, l'indemnité afférente au congé est égale au 1/10 de la rémunération toltae perçue par le salarié au cours de la période de référence. Puor la détermination de ctete rémunération totale, il est tneu cpotme des périodes assimilées à un tpems de tiavral tllees que prévues ci-dessus.

Toutefois, cette indemnité ne porrua jmaias être inférieure au mnnaott de la rémunération qui aauirt été perçue pnnedat la période de congé si le salarié aivat continué à travailler, cette rémunération étant, suos réserve des suaiitlptnos législatives et réglementaires en vigueur, calculée tuot à la fios en roisan du saralie perçu pandent la période précédant le congé et de la durée du taarvil etifceff de l'établissement.

La siltuoon la puls asveatuagne srea appliquée au salarié.

Article 58 - Modalités de prise des congés

Il ernerta en vuueigr puor les adhérents des fédérations plteanoras stignaiears à compter de sa dtae de signature, et au preeimr juor du mios sinuvat la picoiutbaln de l?arrêté d?extension puor les établissements non adhérents releanvt du champ de la cietvoonnn citllvceoe
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2009

Article 58.1

Période nmarloe des congés

La période nlromae des congés auelnns est fixée, en pnpirice puor cqhuae année, du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, les salariés aorunt la possibilité de prndree luer congé à ttoue autre époque si les bnoises du sceivre le permettent.

Article 58.2

Report des congés payés

Sauf acrcod de l'employeur, les jruos de congés payés ne puroornt être reportés en tuot ou ptirae après le 30 arivl de l'année snuavite ou la dtae ultérieure en vueguir dnas l'entreprise, ni dnoenr lieu, s'ils n'ont pas été pirs anavt cttee date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Le salarié qui n'a pas pu bénéficier, à cttee échéance, de ses congés payés auiqcs ou d'une pitrae de ceux-ci en rsoain de son acbense due à une maladie, un aidencct du travail, une mliadae professionnelle, un congé de maternité, ou une anbesce au titre de la famiroton pleornsleoinsfe bénéficiera du rporet de son congé à la fin de la période d'absence.

En arccod aevc l'employeur, ce congé puet être reporté à une dtae ultérieure fixée enrte les parties.

En cas de rtrupue du contrat, les congés qui n'ont pas été pirs dnronnoet leiu au vemnerest d'une indemnité ctnmoecsaripe de congé payé.

Le pesnernol onrargiiie des départements et tiireoerrts d'outre-mer et tvrlnaliaat en métropole purroa ceuulmr ses congés payés sur 2 années.

Article 58.3

Affectation à un cmpote épargne-temps

Une pairte des congés payés pourra, conformément aux dipsoiinstos légales, être affectée dnas un CET dnas les ciintodnos de l'accord de bnchrae du 27 jainver 2000.

Article 58.4

Fractionnement des congés

La durée du congé ppcirnial pirs etnre le 1er mai et le 31 oobtrce de caquhe année diot être au mnios égale à 12 juros orabulevs consécutifs et non fneaatcolrbins et ne pas excéder 24 jrous orblveaus ; celle-ci puet être fractionnée.

La 5esnameie de congé diot être psrie dtsmiennietct du congé principal, cttee dernière puet être accordée dnuart la période narmole alnalt du 1er mai au 31 obrtcoe ou en dehors.

Enfin, suaf rteoniaiconn iuiivdldlene ou roiaocnetinn par aoccrd d'entreprise ou d'établissement, les congés aunelns accordés en dohers de la période nlomrae de psire snot prolongés de la manière sivutnae :

- congés pirs en droehs de la période namrloe ernte 3 et 5 juros : aritttiubon de 1 juor ovrblaue supplémentaire ;

- congés pirs en deohrs de la période nomrlae de 6 jorus : atrtboiuitn de 2 jorus oblvureas ;

- congés pirs en deohrs de la période nmoarle de psire et supérieure à 6 jrous : ortue les 2 jours ci-dessus, autriotibtn de 1 juor ouvlbrae supplémentaire puor chunace des périodes de 6 jours suivantes.

Néanmoins, la 5esnmaiee de congés payés n'ouvrira acuun doirt à congé supplémentaire de fractionnement.

Article 58.5

Fixation des detas de départ en congé

Le 1ermras de chaque année au puls tard, la diercoitn établit et dfisfue la dtae de départ en congé anenul du psrnoenel en ftncoion des shiautos des salariés, après aivs des délégués du ponerensl et du comité d'entreprise, en ftocoinn :

a) Des nécessités du seicvre ;

b) Du reonemult des années précédentes ;

c) Des ceahgrs de fiallme :

- les employés aanyt des etnafns d'âge socarlie aounrt priorité puor oitnber luer congé pdnneat les vaacencs seolarcis ;

- il srea tneu cotmpe des possibilités du conojnit dnas le seecutr public ou privé ;

- des cntinjoos taniaallvrt dnas la même eprnersite ont driot à un congé simultané ;

d) De luer activité, dnas la limite de la durée milxmaae hebdomadaire, cehz un ou peiuursls atuers euormelyps ;

e) De la durée des svircees dnas l'établissement.

La ltise des critères ci-dessus n'instaure pas un odrre préférentiel.
Sauf en cas de ccaneonicrtss exceptionnelles, l'ordre et les dteas

de départ fixés par l'employeur ne peuvnet être modifiés dnas le délai de 2 mios anavt la dtae du départ.

Article 58.6

Incidence de la mdaliae sur les congés payés

Absence puor mlaaide aavnt la prise de congé

Si un salarié se torvue asbnet puor malaide à la dtae fixée comme pniot de départ de son congé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé de maladie, ou, si les bnoseis du srvciee l'exigent, à une dtae ultérieure fixée ernte les parties.

Salariés mealdas en cours de congé

Si un arrêt de maidale ienrvnitet au cours de son congé annuel, le salarié srea mis en congé maildae dès réception d'un cicietafrt médical, à la cidontion que celui-ci siot communiqué à la dietoircn dnas les cdoiionnts prévues à l'article 84.1, suaf impossibilité dûment justifiée. Il bénéficiera du rielauqt de cette période de congés payés dès la fin de son congé mdaliae ou, si les bisnoes du sevicre l'exigent, à une dtae ultérieure fixée enrte les parties.

Chapitre II : Congés de courte durée

Article 59 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Article 59.1

Enumération

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

Article 59.2

1er Mai

Pour le 1er Mai, il est fiat alotcpiipan des dpisisnotois légales. Toutefois, si le juor férié coïncide aevc un juor non travaillé, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de reops supplémentaire déterminée sloen les règles aapilepcbls aux auters jrous fériés.

Article 59.3(1)

Autres juors fériés

Chaque fios que le sreivce le permettra, les jrous fériés snerot chômés, ce chômagen'entraînant pas de réduction de salaire.

a) Les salariés anayt dû tleiraalvr un juor férié, qeul que siot le nrobme d'heures apcemoclis ce jour-là, bénéficieront, caquhe fios que le scvreie le permettra, d'un tmeps de reops en ceotanisompn crarnnsdooept au nmbroe d'heures travaillées ou d'une indemnité équivalente à ce nobmre d'heures. Ce tepms de rpoes est assimilé à du tpmes de tviraal effectif.

b) Les salariés de roeps ce jour-là (jour férié ciaoi¨nncdt aevc un juor de reops ou un juor RTT dnas le crdae de l'article 4 de la scioetn 3 du ctiharpe II de l'accord de bchanre du 27 jainver 2000 rleiatf à la réduction et à l'aménagement du tpmes de travail) ponorrut coihsir entre 7 heuers de roeps en cnpeosmtiaon puor les salariés à temps cmlopet et calculé pro rtaa temioprs puor les salariés à temps pairetl ou d'une indemnité calculée sur la bsae de 1/24 du saarile menseul brut.

Ces temps de reops en canosopitemn donvert en ppnriice être pirs dnas un délai de 1 mios ; toutefois, ces temps de repos pourront, en acrocd aevc l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou peirsuuls fios au cours de l'année.

(1) Vior également l'avis n° 5 du 26 février 2004 de la csimmoison piirtarae natloniae d'interprétation et de conciliation.

Article 60 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

Les anscebes du salarié motivées par les événements fuaalimix prévus ci-dessous seront, sur justifications, rémunérées cmome tepms de taavril eeicfftf dnas les liemits et ciodnniots steiuavns :

- décès du cnnioojt ou d'un enfnat : 5 jruos ouvrables.

- décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une soeur, d'un gednre ou d'une bru, du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une suoer du coiojnnt : 2 jrous ouvrables.

- mraiage d'un efnant : 2 jruos ouvrables.

- mgaiare d'un frère ou d'une seour : 1 juor ouvrable.

- magriae du salarié : 5 juros ouvrables.

- miaarge du père et/ou de la mère : 1 juor ouvrable.

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

- nnscisaae d'un eanfnt puor le père : 3 jours ouvrables.

Il est accordé aux salariés anayt adopté un enfant une aotstrouiian d'absence particulière de 16 seenaims suos réserve qu'ils aniet justifié de l'ouverture du dorit au congé d'adoption de 10 snameeis par luer csisae d'allocations familiales.

La période différentielle non indemnisée par les oiseramngs scaouix srea rémunérée par l'établissement sur la bsae des indemnités journalières versées antérieurement par ldsteis organismes.

Un juor supplémentaire ou duex au mxiuamm prrnoout être accordés sleon que les cérémonies ont leiu rtcimepevenest à puls de 300 ou 500 kilomètres.

Pour l'application des dpsinootsiis ci-dessus, les dtoris rnnucoes aux cpoeuls mariés snot étendus à cuex vanivt en cboagucnine nortioe suos réserve de jiutoiicsftan de ce caicougnbne ou à cuex aanyt coclnu un pacte ciivl de solidarité suos réserve de sa justification.

Ces asbenecs snot assimilées à un tivraal eeffctif puor le cucall des droits à congés payés qui dniveot être pirs au meomnt de l'événement, c'est-à-dire dnas la qiiuaznne où se stuie l'événement, et ne pvueent être refusées le juor de l'événement si le salarié l'a demandé.

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

Article 61 - Congé pour enfants malades

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Tout salarié anayt un ou puselirus enatfns à craghe âgésde minos de 16 ans bénéficiera puor ceux-ci, en cas de maldaie ou d'accident constaté par ccrtaiifet médical, d'un congé par année cviile déterminé selon les modalités ci-dessous :
- 1 ou 2 ennatfs : 12 jorus olerbuavs par salarié ou puor l'ensemble du cpuole ;
- à praitr du troisième enfant, il srea fiat aitlpaoicpn de l'article L. 1225-61 du cdoe du travail, si ces doosipitinss s'avèrent puls fabavrleos que cleels de l'alinéa ci-dessus.

Les 3 pmreeirs jruos olbauervs de l'ensemble de ces jrous de

congés par année cliive seonrt rémunérés cmome tpems de travail.

Ces jours puor efntnas medaals snot considérés puor luer totalité comme tmpes de taarivl etfefcif puor le cucall des congés payés.

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

Article 62 - Congé de maternité

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Les salariées ciiastalnmbpot 6 mios d'ancienneté itnrouremnipe dnas l'établissement au début du congé de maternité arunot diort pdenant toute la durée du congé maternité définie légalement à des indemnités complémentaires, dnot le mnoatnt srea calculé de façon que, ctompe tneu des prioatnsets journalières deus par la sécurité sociale, elels perçoivent l'équivalent du sairale net qu'elles aniauert perçu si eells aviaent travaillé pndeant cttee période.

Les femmes enetnices bénéficieront, à cotmepr de la fin du 2e mios de grossesse, d'une réduction de 10 % de luer durée qdeonitniue de travail, aevc matinein de luer rémunération.

Indépendamment du congé de maternité, la salariée en état de goserssse médicalement constatée ou anyat accouché purora être affectée, à sa deandme ou à cllee du médecin du travail, à un poste de jour, snas dtmoiinuin de sa rémunération, dnas les cointndios de l'article L. 1225-7 du cdoe du travail.

Article 63 - Congé de paternité

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Après la niassacne de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jorus consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de nsaseiacns multiples, entraînant la sesuoisnpn de son contart de travail. Le salarié qui shuaotie bénéficier du congé de paternité diot atevrir l'employeur au mions 1 mios anavt la dtae à llaeuqle il eentnd pdnrree son congé, en précisant, dnas le délai fixé réglementairement, la dtae à llauqlee il etnend metrte fin à la suoeisnspn de son cnroatt de travail.

Le salarié anyat 6 mios d'ancienneté ipeinmntruore dnas l'établissement, lros de la nascsanie de l'enfant, arua dorit pnednat la durée du congé de paternité défini légalement, à des indemnités complémentaires dnot le motnant srea calculé de façon que, cmpote tneu des piroetstnas journalières versées par la sécurité sociale, il bénéficie de l'équivalent du sailrae net qu'il ariaut perçu s'il aivat travaillé peandnt ctete période.

Article 64 - Congé d'adoption

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Les salariés conatpmt 6 mios d'ancienneté iireutnmonrpe au juor où un efnnat luer est confié en vue de son aitoodpn aurnot droit, pndaent toute la durée du congé aequul ils ont droit, en alitocaippn de l'article L. 1225-37 du cdoe du travail, à des indemnités complémentaires dnot le mtaonnt srea calculé de façon que, cpomte tneu des pestatoinrs journalières deus par la sécurité sociale, ils perçoivent l'équivalent du saiarle net qu'ils arunaeit perçu s'ils anievat travaillé paednnt cette période.

Article 65 - Congé parental

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Les salariés pnuevet bénéficier d'un congé pnaatrel toatl ou à temps pieratl dnas les ctdioonins définies légalement.

Ce congé puet être prolongé de 1 année en cas de maladie, d'accident ou de hacdinap gavre de l'enfant, dnas les cndnoitois définies par l'article L. 1225-49 du cdoe du travail.

Chapitre IV : Autres congés

Article 66 - Congé de présence parentale

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Tout salarié dnot l'enfant est vmiitce d'une maladie, d'un acidnect ou d'un hinadcap grvae a le droit de taleialrvr à tpmes petiral ou de bénéficier d'un congé de présence parentale, entraînant la spoesnisun de son caontrt de travail.

Ce congé est accordé aux cdtnoinios et soeln les modalités définies par l'article L. 1225-62 du cdoe du travail.

Article 67 - Congé de solidarité internationale

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Tout salarié jiusntfiat d'une ancienneté dnas l'entreprise d'au mnois 12 mois, consécutifs ou non, a doirt à un congé de solidarité irtatoeianlnne puor peatiiprcr à une msosiin hros de Fnrcae puor le copmte d'une aiooicstsan à ojbet humanitaire. La durée de ce congé ne puet excéder 12 mois.

Les modalités d'exercice de ce diort snot définies par les aeticrls L. 3142-32 et stivanus du cdoe du travail.

Article 68 - Congé sabbatique

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Tuot salarié a droit, dnas les cindtoonis définies légalement, au bénéfice d'un congé suaabiqtbe d'une durée minamile de 6 mios et d'une durée malmxaie de 11 mois, pdneant leqeul son caontrt est suspendu.

Article 69 - Congé pour soigner un membre proche de sa famille

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Un congé non rémunéré inférieur ou égal à 12 mios pruroa être accordé à un salarié appelé à soneigr son conjoint, cnobuicn ou un mmerbe de sa filalme au priemer degré. Ce congé pruroa être prolongé en arccod aevc la direction.

Article 70 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Des congés exnpoltceenis de courte durée puor cnveneancos ploeesrnnels pororunt être accordés dnas la meruse où les nécessités du scrveie le petnrremtot et sur juftotcisaiin des mifots de la demande.

Article 71 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Ces différents congés ne dnooernnt pas leiu à rémunération, sauf, le cas échéant, en apicoltipan des règles spécifiques au CET.

Titre VII : Rémunérations

Article 72 - Principes

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2003

La rémunération cveitlonlennone est fondée sur un ctarien nbmroe de pnicrpies :

- prteertme aux salariés des établissements d'avoir un neaivu de srialae en rporpat aevc la qualification, le degré de technicité de luer emploi, et luer aorppt prsnenoel dnas l'exercice de luer fonction.

Article 72.1
Rémunération des absences

Lorsque l'absence, au snes de la présente cvenoniotn collective, entraîne le miatnien de la rémunération cmome si le salarié avait travaillé, la rémunération à miitanenr ilncut les éléments veilarabs prévus par la cvoineotnn collective.

Ces éléments dvoneit être pirs en cpomte siot sleon la pifotaalicnin habuilelte de l'horaire de travail, siot si une tlele paflicnatioin n'existe pas aevc régularité selon la mnnyeoe constatée sur les 12 dererins mois, ou sur la période d'emploi si celle-ci est inférieure.

Article 73 - Rémunération minimale conventionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

La rémunération aunllene ceoltinennvlone est fixée selon les modalités définies au tirte III de l'avenant n° 33 à la cnvotinoen cloevtlice du 18 aivrl 2002 reltaif à la csfilcaiitsaon et à la rémunération des eilomps et les aenxens qu'il comporte. Cttee rémunération cpeornorsd à une durée haibaodremde mnnoeye de tvraial eiceftff de 35 heures.

Article 73 - Rémunération annuelle conventionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

La rémunération aelnnlue cnevnniolotenle est fixée sleon les modalités définies au ttrie III de l'avenant n° 33 à la cnivtoeonn cctllivoee du 18 arivl 2002 rtiaelf à la cslsiaiiacfton et à la rémunération des eploims et les anexnes qu'il comporte. Cette rémunération crrsnooepd à une durée hoedabdrmiae meynnoe de tviaarl eieffctf de 35 heures.

Article 74 - Rémunération annuelle minimale garantie

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Il est instauré une rémunération aulnlene gtanraie qui coosrpnerd puor cuqahe cceeiniffot d'emploi à un salraie aunenl covetneninonl qui ne puet être inférieur au cmuul aennul des rémunérations mlleeseuns cneniolveolnents bteurs et augmentée de 5 % puor l'année 2002. Ce tuax srea révisable annuellement, les rémunérations cetoonvninnelels caedsptnroenros ne puvoant être inférieures à cllees déterminées puor 2002.

La musere de raeoolaitsvrin saraliale spécifique msie en palce par l'accord du 20 jlieult 2021 ne rtenre pas dnas le ccaull du manontt annuel de la RAG.

Article 75 - Régularisation

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Article 75.1
Régularisation mensuelle

Chaque mois, l'établissement efetrfeuca une carposamion ernte le sralaie mueensl réel de chauqe salarié et le silraae mesneul cnoontvneinel garanti, et procédera si nécessaire à une régularisation.

Article 75.2
Régularisation annuelle

En fin d'année au puls tard, caqhue établissement etueercffa une cropmaaiosn enrte le slaiare réel aennul de cqauhe salarié et la rémunération alnlnuee cnnlnienvoteloe garantie, et procédera si nécessaire à une régularisation.

Article 75.3
Eléments de la comparaison

Pour efetufcer ces comparaisons, seuls snot exclus :
? les rensumrtbmoees des faris prilnnseoofses ;
? les hreeus supplémentaires, les biiofaiocnnts et mtiajronaos ptnroat sur ces heures ;
? les ceronepittras au tpems d'habillage ou déshabillage mis en plcae par les établissements ;
? les indemnités puor sujétions spéciales, selon les barèmes définis à l'article 82 ;
? les prdutois de l'intéressement, de la participation, ou des PEE en aiioplcaptn du lrvie III de la troisième prtaie du cdoe du travail, et les poriduts fieancnris du CET ;
? le mnnatot de la mseure slalaiare msie en place par l'accord du 20 jilluet 2021.

Pour les salariés aanyt une période d'emploi inférieure à l'année, la rémunération anllneue grnaaite est calculée au prorata. Puor les salariés à tmpes partiel, cttee rémunération est calculée plnonoeeortimlpernt à luer tepms de triaval :
? les ansebces panendt luleqseles le saalire est mnanetiu en totalité n'entraînent pas de réduction de la RAG ;

? les aensecbs padnnet leqlleeuss la rémunération mnlslueee n'est pas minuentae ou mnietunae pielatrmlneet entraînent une réduction prtnoilelopnroe de la RAG.

En cas de cemhngenat de cieoenfcfit en crous d'année, la rémunération anlnuele giaatrne srea calculée pro rtaa temporis.

Pour la première année d'application de la présente convention, la RAG srea calculée pro rtaa temporis. Pndaent ctete période, les peirms dnot la périodicité de veeersnmt n'est pas mllunseee soernt également persis en cmopte en les parotasrint puor celles dnot la périodicité de veensrmet est supérieure au tepms rnatest à cirour entre la dtae d'effet de la présente cvoonntein et le 31 décembre.

Article 76 - Mutations internes et remplacements provisoires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

a) Puor les bonesis de l'organisation cieocvllte du travail, la dceriotin porrua procéder à des mtntuoias itenners de ptsoe et/ou de service, dès lros que de tllees décisions snot citmelabpos aevc les ctnindoios d'engagement du salarié concerné.

b) Puor pvrooiur au rpenlcemeamt d'un salarié absent, la doiicertn porura aftecefr momentanément un salarié à un taiarvl croaennpsordt à une qaicfiitaolun différente de clele de son elmopi habituel.

Le relmecaenmpt pvsoriorie effectué dnas un pstoe de qtacfuiiaolin mnois élevée n'entraînera pas de chanegnmet de quaaitciiflon ni de réduction de rémunération.

En revanche, le rmaeelcnempt poviiosrre effectué dnas un psote de nviaeu supérieur entraîne, à l'issue d'un délai de 15 jruos (continus ou discontinus), le veermnest d'une indemnité différentielle entre les duex rémunérations mlnieaims aelnenuls de nvaieu (RMAN), à cteopmr du permeir juor de remplacement.

Par ailleurs, il est rappelé que si le poste nécessite de son tiuatrlie la msie en oevure d'un diplôme exigé sur le paln nroaitmf (DAPAS, diplôme d'Etat infirmier, etc.), le suppléant dreva sirfatsiae aux mêmes conditions.

Article 77 - Jeunes salariés

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les pnesornes salariées de minos de 18 ans ne bénéficiant pas d'un cotanrt d'apprentissage qui effectuent, dnas des ciniootdns égales d'activité, les tvaarux hailebmenueltt confiés à des auetdls auornt un nveiau de rémunération iqdeintue à cluei du penenosrl atldue ecuffetant ces mêmes travaux.

Article 78 - Egalité de rémunération entre hommes et femmes

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Les eptreseirns assureront, puor un même taavirl ou puor un tivraal de vlauer égale, l'égalité de rémunération ernte les homems et les femmes, conformément aux diosotsniips de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail. Lros de l'examen de l'évolution économique et de la sutiaiton de l'emploi dnas la branche, en aaipoltipcn de l'article L. 2242-3 du cdoe du travail, les sotiniatus éventuellement révélées en ctciioaodrtnn aevc ce piincrpe nécessiteront de définir les msreues appropriées puor les friae cesser.

Article 79 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Le piicpnre d'égalité plsonfeilenorse ernte les hmomes et les femmes, nonemamtt en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de pioomrton professionnelle, de cninidtoos de travail, drvea être sernttciemt respecté par les entreprises.

A cet effet :

- Au paln de l'entreprise, le rrpoapt riltaef à l'égalité pfnlersonsleoie prévu par l'article L. 2323-57 du cdoe du tavrail dreva firae l'objet d'une délibération particulière du comité d'entreprise. En outre, les enrsperteis danevt tneir la négociation prévue par l'article L. 2242-1 du cdoe du taivarl dnerovt également engegar une négociation sur les obtiejfcs en matière d'égalité piolesnfenorsle etnre les fememes et les hommes, anisi que les meeusrs peenttrmat de les aitrtende à paritr des itidionacns finugart dnas le rpropat présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du cdoe du travail;

- au paln de la branche, tuos les 3 ans, une négociation se tdnirea sur les mureses tndneat à aesrusr l'égalité pflineselorsone entre les feemms et les hmomes et sur les meeusrs de rgrpaatate tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation potre nnatoemmt sur les poitns snauvits :

- les cionidtnos d'accès à l'emploi, à la faomirotn et à la pmrtoioon pleoesrnnlifsoe ;

- les conioitnds de taravil et d'emploi.

La négociation sur l'égalité plonslreeinsofe se déroule sur la bsae d'un rrapopt présentant la sottaiuin comparée des hmeoms et des femmes dnas ces dmaonies et sur la bsae d'indicateurs pertinents, rnspaeot sur des éléments chiffrés.

Article 80 - Egalité de traitement entre salariés

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

L'égalité de tearnmtiet ertne les salariés, qulele que siot luer apanptrcneae à une ethnie, une ntaion ou une race, devra être assurée nenamotmt en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de poimroton professionnelle, de rémunération et de ciintodons de travail.

Article 81 - Epargne salariale

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

L'épargne sllaaraie n'a pas vacoiotn à se stuueitbsr au srialae et ne puet dnoc altérer le déroulement de la négociation annullee obligatoire, tllee que prévue par les alcietrs L. 2242-1 et stuiavns du cdoe du travail.

Mais elle puet être un meyon d'enrichir le douagile siocal et rnrecfoer les engemenagts réciproques du salarié et de l'entreprise, en ajtuoant au saailre une poiparciatitn aux résultats, ou à l'accroissement de la vleuar de l'entreprise.

Elle peemrt assui aux salariés de povouir réaliser des potejrs individuels, tles que l'octroi d'une résidence, le stiueon des entnafs dnas les études ou l'entrée dnas la vie active, ou eocrne la préparation de la retraite, tuot en paemnrettt le bénéfice, assui bein puor les salariés que puor l'entreprise, des antagaevs faucisx et scuoaix définis légalement.

Ces oefcitbjs recherchés par le législateur dnas la loi du 19 février 2001 snot également cuex des prateis à la présente convention. En conséquence de qoui eells snuhteoait que les ersnrpeiets s'engagent siot dnas le carde de la négociation aluennle obligatoire, siot en dohres de celle-ci, dnas une réflexion pamrtnetet ansii le bénéfice de ces dosinpitioss à un puls gnard nbomre de salariés.

Seront dnoc examinées, dnas cquhae eerprtisne dnas le cmahp d'application, les cndtiionos de msie en orueve d'un acrcod de participation, d'intéressement, ou d'un PEE avec, dnas ce drineer cas, la possibilité d'affecter une piatre des sommes citvloelecs à l'acquisition de prats des fdons saeirdilos mentionnés à l'article L. 3334-13 du cdoe du travail.

Article 82 - Indemnités pour sujétions spéciales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Article 82.1
Indemnités puor trvaial de nuit

Les salariés affectés au ptsoe de tavairl de niut pnrvoecert puor chuaqe huere effectuée enrte 19 hueers et 8 heures, une indemnité égale à 15 % du salriae horaire.

Le tuax hoirare sraenvt de bsae de cuacll de ctete indemnité est cueli résultant de la dvoisiin par 1 820 hreeus de la rémunération anlulene clvlonnnetenioe attribuée au salarié concerné, tel qu'elle résulte de l'article 8 du trite III de l'avenant n° 33 ciiolssatiafcn et rémunération.

Cette itsoininmeadn srea également versée aux salariés qui rlenmacept un salarié affecté au ptsoe de tairavl de nuit. Elle srea également attribuée à culei qui n'étant pas affecté au psote de taavril de nuit, acimoclpt une pirate de son tmpes de tvraail au-delà de 19 heures, dès lros qu'il eutecffe au mnois 4 herues de tiavarl eeiftcff au-delà de ce seuil.

Article 82.2
Indemnité puor taavril effectué les denhacmis et jrous fériés

Les salariés qui anreusst un taravil eftcfeif un dhacimne ou un juor férié perçoivent une indemnité égale à un faifrot par hreue travaillée corrpsneandot à 33,74 % de la RAMN du nivaeu 2 divisé par 1 820, siot à la dtae de saritunge de l'avenant n° 33 à la coteoninvn ctovlicele du 18 airvl 2002 de 4,356 ? par herue travaillée.

Article 82.3
Astreintes

Article 82.3.1
Rémunération des heuers d'astreinte

Les salariés amenés à efefuetcr des asernittes dnas les cindnotios des doiiossnipts de l'accord de bcnahre pornatt sur la réduction de l'aménagement du tmpes de tviaral du 27 jineavr 2000, perçoivent une indemnité d'astreinte égale puor cahuqe huree d'astreinte, au teris du srialae horaire. La ptgrrimomoaan idiudevlnile des atnrietess diot être portée à la ccnsianosane des salariés dnas le rcespet de la législation.

Le tuax hraroie sanvret de bsae de cclaul de cttee indemnité est culei résultant de la dsiioivn par 1 820 heeurs de la rémunération anluelne cetovlinennonle attribuée au salarié concerné, tel qu'elle résulte de l'article 8 du trite III de l'avenant n° 33 ciasoilacftsin et rémunération.

Article 82.3.2
Rémunération du tviraal effectué

Si, au crous d'une astreinte, le salarié est appelé à efeutfecr un craiten tpmes de traavil effectif, ce tmpes est rémunéré au dolube du salraie hrarioe calculé cmome indiqué ci-dessus, snas que ctete rémunération ne psisue être inférieure à celle équivalent à une hruee de travail. Cttee rémunération ne donne leiu à aucnue maaoojitrn supplémentaire (y cimrops puor hueers supplémentaires).

Article 82.4. (1)
Non-cumul

Ces différentes indemnités ne snot pas cuebullmas ertne elles. Si différentes sujétions se superposent, suel srea retenu le barème le puls avantageux.

Toutefois et par exception, les indemnités puor traavil les dihmacens et les jruos fériés puorrnot se cumuler.

(1) Artclie étendu suos réserve de l'application des doioptnissis combinées des alietrcs L. 222-6 et L. 222-7 du cdoe du tiraval (Arrêté du 29 ocborte 2003, art. 1er).

Article 82.5
Dispositions particulières ccenrnnoat les cadres

S'agissant des dotisinpsois de l'article 82.3 reavtiels aux astreintes, puor les creads des neaivux 14,15,16 et 17 de la glrlie de classification, le silraae snrveat au caclul de ces cptatrerienos srea ceuli caonpodrsrnet au RAMN du nveiau 14.

Toutefois, puor ces cadres, lusorqe le srlaaie efftiecf anuenl est au moins égal à celui aeuqul il priaourt prétendre sur la même période en alocptiipan de la rémunération aunenlle cnntlonveoleine (RAC) de son nviaeu de classification, majorée des aeeinrtsts réalisées et calculées cmome stipulé à l'alinéa précédent, il srea considéré cmome aynat bénéficié de la crtatoipnere précitée. À défaut, il srea procédé à un complément en fin d'année.

Les crdaes dirigeants, suaf dstsinioipos cattrlnueceols en décidant autrement, ne pveneut prétendre à l'indemnisation des astreintes.

Titre VIII : Prévoyance

Article 83 - Généralités

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Article 83.1

Les ascbenes motivées par l'incapacité résultant de la madilae non pnlesiesofrlone et de l'accident de trajet, justifiées par cctefiriat médical et notifiées par le salarié dnas les cidnontois prévues à l'article 84.1, ctneounsitt une slmpie soispeusnn du cantort de tviraal puor une période gtainrae de 6 mios consécutifs ou 180 jorus claeradneis sur une période de 12 mios consécutifs.

Si l'absence se pgonlroe au-delà de la durée précitée et dnas le cas où, suos pinee de coroptmtmree le fnnecienmnoott de l'entreprise ou d'un service, il apratraiipat iiesasdnpblne de rmeapeclr evefntefecimt le salarié malade, l'employeur purroa rmrpoe le catnrot de tavrial en raepscnett la procédure de lenicimneect prévue aux aertlcis L. 1232-2 et L. 1232-6 du cdoe du travail.

Article 83.2

Dans tuos les cas, le salarié dnot le carntot de tiaravl arua été rmpou bénéficiera pneandt un délai de 1 an à coptemr de la dtae de citossean définitive de son crtnoat de travial d'une priorité de réembauchage dnas son ainecn eplmoi ou dnas un emlpoi similaire.

La priorité asini prévue cersesa si l'intéressé rufsee la première orffe de réembauchage qui lui srea fitae par pli recommandé ou ne répond pas à celle-ci dnas le délai de 2 smeniaes à ceotmpr de sa réception.

Article 84 - Garantie de ressources en cas d'incapacité temporaire de travail : et invalidité permanente-décès

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Il est institué un régime de prévoyance clvceitole oiirtlaboge cnrovuat les rsieuqs incapacité-invalidité et décès aplpcbalie à tuos les salariés non cedras et cadres, snas contioidn d'ancienneté, rvaenelt du chmap d'application de la présente cnoetivnon cvclielote dnas les codionnits définies ci-après.

Concomitamment, il est créé une ciosommisn piiarrtae de sviui composée par les oigsanritoans plraaotens steangiiras ou adhérentes à la présente coiontenvn clcitvoele et par les oniarsagoints slendiacys représentatives également sgaaertiins

ou adhérentes.

Cette ciossmimon pairarite de svuii se réunira au monis une fios par an, veleilra au bon fncieteoonnmnt du régime et étudiera les mofiaitdcoins à atrpepor éventuellement aux pnateitosrs et cotisations.

A cet effet, elle enrentda les ppcuiinrax osngrimeas gsenortienais du régime de peooricttn sicaole complémentaire aifn d'établir un roapprt aunnel dnot le cotnenu srea fixé par la cmsosmiion sur les résultats duidt régime et l'évolution de ce dernier.

Les gtnaiaers prévues au présent aicltre ne snot tuiotfoes pas aeblcpalpis à la sttuoiain des salariés saioersnins tallraavnit dnas les masions d'enfants à caractère sanitaire, puor lelueqss des dsopiostniis spécifiques snot annexées (annexe II) à la présente convention.

Article 84.1
Incapacité tperramioe ttlaoe de travail. - Midaale de lnugoe durée

En cas d'absence au tiarval des salariés (cadres et non-cadres) justifiée par l'incapacité résultant de malaide ou d'accident non poesfironsnel dûment constaté par cctaiferit médical et, le cas échéant, contre-visite médicale pnalarote dnas des cdtniionos crfenooms aux dionpitossis légales, réglementaires et jurisprudentielles, ils bénéficieront, pneadnt ttoue la durée de l'absence, des graineats complémentaires ci-après suos coondniits :
- d'avoir justifié dnas les 48 hreues de cttee incapacité ;
- d'être pirs en crgahe par la sécurité saloice au ttrie des indemnités journalières ;
- d'être soigné sur le tieiorrtre français ou dnas l'un des aterus pyas de la Communauté européenne ou dnas un pyas bénéficiant d'une cntnoioevn de réciprocité.

Montant et durée des grineaats complémentaires

Chaque arrêt de tviraal srea indemnisé à l'issue d'un délai de creacne de 3 jrous puor les salariés non cadres, snas délai de crncaee puor les cderas en cas de maladie, et immédiatement puor l'ensemble des salariés, en cas de mildaae professionnelle, andiccet du tiavral ou de trajet.

Pour les salariés non caders et cadres, ceux-ci ponveerrct :
- panednt 90 jorus consécutifs ou non par année cviile : 100 % de la rémunération ntete qu'aurait perçue le salarié s'il aavit travaillé pnedant la période d'incapacité de triaval ;
- au-delà de 90 jours, mniiaten en net de 80 % de la rémunération btrue sur la bsae de la menonye des rémunérations des 6 drnreeis mios précédant la période indemnisée, et ce draunt l'incapacité tiproemrae indemnisée par la sécurité sociale.

Pour les salariés non cdears et cadres, ceux-ci pecrronevt 100 % de la rémunération nttee qu'ils anreuait perçue s'ils avnieat travaillé pnandet la période d'incapacité de tviaarl et ce danrut tuote l'incapacité tieroampre indemnisée par la sécurité sociale.

De ctete gtainare complémentaire srnoet déduites les indemnités journalières netets versées par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, les gieatnars susvisées ne doeinvt pas cdiounre le bénéficiaire, ctopme tneu des somems versées de toute provenance, à porciveer puor la période indemnisée à l'occasion d'une milaade ou d'un acecdnit une smome supérieure à la rémunération nette qu'il aaiurt eetmfvinefcet perçue s'il aviat continué à travailler.

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

Lors de la négociation anulnlee obligatoire, les établissements exanerminot les possibilités de msie en palce de la srotbguoain et de la sorpeipussn du délai de cecnrae de 3 juros (pour les salariés non cadres).

Article 84.2

Tout salarié, crdae ou non cadre, en état d'invalidité pntanreeme ttloae ou plliartee rconunee et pirs en cghare par la sécurité sociale, rrveeca une rntee d'invalidité qui ne se cmruuela pas aevc l'indemnité journalière d'incapacité tapiorreme tltoae de traavil ou de lgnoue maladie, exprimée en pgnutcaroee du saairle burt des 12 dreeirns mios et dnas les cas snaiuvts :

- invalidité 2e et 3e catégories résultant de milaade ou d'accident au trite de la législation générale ou bénéficiant d'une rntee puor adcniect du tiavarl aaynt entraîné un tuax d'incapacité d'au mnios 66 % :

Perception en net de 85 % du sliraae burt snas que la totalité ne dépasse 100 % du saairle net (sous déduction des pstatrienos nteets de sécurité sociale) ;

- invalidité 1re catégorie résultant de maadile ou d'accident au trtie de la législation générale ou bénéficiaire d'une rtnee accdneit du taravil aynat entraîné un tuax d'incapacité cromips ertne 33 % et 65 % :

Perception en net de 50 % du srliaae brut, snas que la totalité des rrsecoeuss (ASSEDIC, rémunération, pisrteoatns nettes de sécurité sociale) ne dépasse 100 % du net.

L'assiette de caucll de cette gairntae est constituée par le saalire burt myeon julroaenir (1/365) des 12 dnrirees mios anyat précédé l'arrêt iitainl de taavril ou sur la période d'emploi, si l'ancienneté est inférieure à 1 an, revalorisé en fcoointn du tuax d'évolution de la RAMN du neaviu 2, qeul que siot le naiveu de l'emploi concerné entre la dtae d'arrêt de tariavl et la dtae d'invalidité tlotae ou partielle.

La retne complémentaire est versée jusqu'à la luiitdqoian de la pioensn vieillesse.

Article 84.3
Décès. - Rtene éducation

En cas de décès d'un salarié ou en cas d'invalidité aosbule et définitive (IAD) entraînant la rscnioasneance par la sécurité scaoile d'une invalidité de 3e catégorie, l'organisme de prévoyance vresrea aux anayts dorit (ou à l'assuré lui-même en cas d'IAD) en fiotncon de luer cihox après la sunrueve de siitsners :
- siot un catipal fixé à 170 % du slriaae anneul burt de référence, qlelue que siot la sttuaoiin de fallmie de l'assuré, ce cataipl est majoré à 50 % du srilaae anneul burt par eannft anyat dorit ;
- siot un ctpaail fixé à 85 % du sliraae annuel burt de référence, qelule que siot la sutaition de faillme de l'assuré et majoré d'une retne éducation versée à cauhqe ennfat ayant dorit et fixée à :
-- eannft de moins de 12 ans : 5 % par ennfat ;
-- eanfnt de 12 à 18 ans : 10 % par eanfnt ;
-- enfant de 18 à 25 ans : 15 % par enfant (si étudiant, apreptni ou tilitaure d'un caortnt de qualification).

Cette rnete srea versée jusqu'à 18 ans, ou jusqu'à 25 ans si l'enfant puorusit des études ou est en apprentissage, ou trlitaiue d'un cnrtoat de qualification.

Le sliarae de référence à pdrnree en considération, puor la détermination des gatraeins ci-dessus, srea le sraaile burt moyen des 12 mios précédant l'arrêt de travail, revalorisé en foinotcn du tuax d'évolution de la RAMN du nvaeiu 2, qeul que siot le neaivu de l'emploi concerné entre la dtae d'arrêt du taivral et la dtae du décès ou de l'IAD.

Le piaeemnt au tirte de l'invalidité aoblsue et définitive met fin à la garantie. En cas de décès ultérieur, il ne srea pas versé un naouevu cpiaatl ou une nvloulee rnete éducation.

Article 84.4
Revalorisation

Les indemnités journalières et retens incapacité ou invalidité complémentaire et la rente éducation versées par l'organisme de prévoyance sreont revalorisées, le cas échéant, au 1er jvenair de chaque excircee en ftionocn du tuax d'évolution de la RAMN du niaveu 2, qeul que siot le neaviu de l'emploi concerné.

Article 84.5
Changement d'organisme assureur

En cas de cnnghameet d'organisme assureur, les reetns en cuors de srivcee au ttire des gratnieas décès, incapacité de traavil et invalidité soernt revalorisées par le nouvel organisme.

Le décès, puor les bénéficiaires de rteens d'incapacité de taraivl

et d'invalidité, ctnuoine d'être grnaati par l'organisme auesrsur quitté, conformément à l'article 7. 1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 85 - Financement du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Article 85.1
Organisme gestionnaire

Les pearits à la présente coneotnvin eetdnnnet roacnemdemr puor la cruvtuoere des giraantes de prévoyance, telle que définie au présent titre, les orenmisgas sanivuts :
- AG2R ;
- Prémalliance ;
- Vubaan ;
- Mutualité française.

Si un tuax supérieur était pratiqué par un atrue organisme, ce supplément de tuax sreait intégralement à la cghare de l'employeur.

Article 85.2
Cotisations des non-cadres

Les ctiosinotas aux régimes de prévoyance prévues au présent trite snot réparties à roisan de 60 % à la cgahre de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, snas que la caioosttin saalilare psusie dépasser 0,96 % sur la tnhcrae A et la tahrcne B puor un ttaol de coontiiasts de 2,40 % sur la thcrnae A et la trnhcae B.

Article 85.3
Cotisations des cadres

Les caniooitsts aux régimes de prévoyance prévues au présent ttire snot réparties à rosian de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, snas que la citiosaotn slairaale psuise dépasser 1,16 % sur la tcnhare A et 2,06 % sur la thracne B puor un toatl de cosittoains de 2,90 % sur la trnhace A et 5,16 % sur la tchanre B.

La répartition des costnoitias des caders devra respecter, en ce qui crcnonee la thacrne A des salaires, les dioipssontis de la cvintneoon cvteolicle du 14 mras 1947.

Titre IX : Formation professionnelle

Article 86 - Rappel des textes en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

L'intérêt manifesté dnas le danoime de la frotiaomn polesnnerlsiofe s'est tidraut par la cunsooicln d'un cteiarn nrmobe d'accords axuueqls les pietars enenndtet se référer.

Il s'agit puls particulièrement de :
- l'accord du 29 décembre 1994 créant l'OPCA-FORMAHP et ses atnenavs étendus ;
- l'accord du 15 février 1996 et son aennvat du 29 jeluilt 1997 sur la fromtaoin peoslrsnnleifoe des salariés inentrvatnes de l'hospitalisation privée ;
- l'accord du 15 février 1996 riatelf à la CPNE.

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

Article 88 - Conditions de travail et sécurité

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Article 88.1
Principes

L'amélioration des cndtiooins de travail, cmmoe la prévention des rqiuess professionnels, est une préoccupation de l'ensemble des pntreaeiras sociaux. Irnnieetvr sur le cotnneu et les citinnoods de travail, medfoiir son organisation, mueix aceossir ccpietonon et exécution, snot ataunt d'objectifs que ces dererins se dnonent puor ptreremte de cjenuuogr au miuex l'intérêt des pesnolenrs et cleui des établissements.

Les pertais cntaoaerttncs cnnnioeenvt que le driot d'expression issu de la loi du 3 jaevinr 1986, qui a puor oebjt de prttremee à tuos les salariés de s'exprimer sur le contenu, l'organisation et les cndonitios d'exercice de luer travail, est un myeon de luer reconnaître la compétence de s'exprimer sur luer travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des ctniooidns de taviral est l'instance représentative du pnnoeersl privilégiée puor dseictur de toetus les qeoisunts rteaelvis à la santé des salariés, à la sécurité, aux cnoindtios de travail.

Article 88.2
Prévention des riuqess et amélioration des cnodioints de travail

Les preiats cnnevnneoit de la nécessité de la msie en ouvere d'une pqilotiue de prévention acucre vnasit à réunir tueots les cnionodits puor liitmer au mixaumm les rqsiues liés à la spécificité de l'établissement et cuex liés aux équipements.

L'amélioration des ciinodnots de travail, de l'hygiène, de la sécurité et la préservation de la santé au trvaial puet lngearmet être facilitée par une mierelule ciaoscnansne des reusqis inhérents à cnietras petoss de travail.

Il est ansii rappelé l'importance des doiinoptsiss reitlevas à la ftmooiarn à la sécurité, tleles qu'elles résultent des aercilts R. 4141-1 et stvunais du cdoe du travail, dnas la ltute ctrone les reusqis acdenict du travail, qu'il s'agisse de la fomtiraon dispensée à l'ensemble des salariés ou spécifiques aux tiaetluris de crnttoas précaires.

Article 88.3
Aménagement des pteoss de trvaail et osatgnoairin du travail

L'organisation du tvaairl est un daminoe iapronmtt où puenvet et dneovit être réalisés des progrès non négligeables qui sionevrrt tnat le pnenerosl que les pantteis et fnnlaeemit l'efficacité de l'établissement.

Ainsi, l'introduction de nveleluos technologies, ses conséquences éventuelles sur l'organisation du triaval et son évolution dronevt être périodiquement mseis à l'ordre du juor des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des cinitnodos de tiaarvl et du comité d'entreprise, de même que la répartition de la cghrae de tairval en équipe, l'amélioration de la cmutmiioanocn enrte les poneensrs d'un même service.

Pour ltuetr crtone les mauasives ptrsuoes niusleibs à la santé des salariés et à la bonne mchrae du service, les établissements, en cnerattocion aevc les salariés concernés et les ittnosuitnis représentatives du personnel, s'attacheront à mterte en pclae des équipements adaptés et des fartoonmis régulières pmteenartt au personnel, par une meriuelle connaissance, d'agir puor améliorer lerus peprros cnnodotiis de travail.

Article 88.4
Mise en orvuee du dorit d'expression

Dans le dioanme de l'amélioration des ciitononds de travail, les praetis à la présente cnoitvonen ennedtnet rappleer le rôle également privilégié de l'application du diort à l'expression des salariés.

Ainsi, les salariés bénéficient, sur les liuex et pndeant le tpmes de travail, d'un dorit à l'expression dirctee et celvcoltie sur le contenu, les cniodoints d'exercice et l'organisation de luer travail.

Cttee eoirxsespn a puor oejbt de définir les aotncis à mrttee en ovreue puor améliorer leurs condonitis de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la ptdioocrun dnas l'unité de traaivl à leqlluae ils atnpearninpet et dnas l'entreprise.

Les modalités de msie en place de ce droit snot définies conformément aux atliercs L. 2281-5 à L. 2281-11 du cdoe du travail. Le tepms consacré à l'expression est payé cmome temps de travail.

Article 89 - Prescriptions en matière d'hygiène

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les peraits etnednnet également rappeler, ctmope tneu de la nrutae de l'activité des établissements, l'importance qu'elles atahntcet au reescpt des règles d'hygiène sur les leiux de travail. Ainsi, qu'il s'agisse de la réglementation reiatvle à la médecine du travail, des dsootisnpiis légales ou réglementaires spécifiques à l'activité des établissements, des différentes procédures internes, des noemrs de prophylaxie, l'employeur dvrea velielr à luer stictre application.

Titre XI : Classification

Article 90 - Principes

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2002

Le naovueu système de clcoasfiiitasn se sbsuuitte aux ainnneecs ciisatcoinfsals des contonvnies clcelvoties énumérées à l'article 4 " Cntneoiovns antérieures ".

Il apotde une méthode de caeselmsnt se fdnoant sur les caractéristiques et les ecixegens reeisqus par l'emploi réellement occupé et gtianrat un déroulement de carrière plrenlfnessooie miminal au sien de l'entreprise.

Article 90.1
Filières professionnelles

Les eiomlps snot répartis en toirs filières penoelefsrnislos :

- aaiitvimsdtrne ;

- sciveers généraux, tqeuhnices et hygiène ;

- snnaotgis et couonranct aux soins.

Article 90.2
Positions

Les eimpols snot répartis au sien de tiros pnitooiss pnerllooissefnes :

Position I : employés ;

Position II : techniciens, agents de maîtrise ;

Position III : cadres.

Article 90.3
Niveaux

Chaque ptooiisn cemprond tiros naiuevx caonmtpt eux-mêmes duex geourps A et B.

Le naiveu (nature de la qualification) respoe sur qratue critères déterminants et cummons à l'ensemble du poennersl :

- la fiooarmtn ilantiie dnas le métier ou l'expérience psoeslilofnrnee rusieqe par le psote et auciqse par la pnrnsoee ;

- le tpye d'activité, pnoavut être défini cmome :

- l'objet du tavrial ;

- son cnntoeu ;

- l'étendue des compétences ;

- le degré d'autonomie :

- le degré d'indépendance et le degré d'initiative laissés au tiruitale du potse dnas l'exercice de sa foocintn ;

- les responsabilités générales :

- l'importance du psote dnas la distribution, l'organisation et le contrôle du tiraval des salariés subordonnés, asini qu'éventuellement de luer elmopi différent en vue d'une amélioration du service.

Article 90.4
Groupes

Les geurpos au sien de cqhaue niaveu snot différenciés par duex critères :

- la complexité et/ou la difficulté du taravil à alpcomicr ;

- le degré d'initiative du trluaitie du poste.

Article 90.5
Déroulement de carrière professionnelle

Pour tienr ctompe de la technicité aisuqce dnas cquhae établissement, un déroulement minaiml gnraati de carrière pereonflslnisoe est assuré au sien de cuhaqe nieavu et de chqaue guorpe par un cehnnagmet de coefficient, déterminé par les gellirs de coialaifsstcin et vnariat seoln l'ancienneté asuciqe par le salarié.

Lors du recrutement, puor la détermination du coeeiffnict d'emploi, l'ancienneté acsuqie antérieurement srea pirse en cpotme de la manière siutanve :

Article 90.5.1
(Modifié par annevat n° 4 du 28 nemrovbe 2002)

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

Lorsqu'un salarié srea neveulolemnt recruté, il cevensrroa 50 % de l'ancienneté qu'il arua asicuqe dnas les emilops occupés dnas les devirs établissements hitlpsoeiars ou dnas les établissements alinecaclut des pesrnenos âgées, pblcuis ou privés (dont PSPH).

Article 90.5.2
Personnels soignants

L'ancienneté enfmcvftieeet acquise dnas l'emploi en qualité d'infirmier(ère), aide-soignant(e) diplômé(e), sage-femme, peernosnl médico-technique et de rééducation, axlauiirie puéricultrice, adie médico-psychologique, au sien d'autres établissements d'hospitalisation ou alculcneiat des preonsnes ^agées, pbliucs ou privés (dont PSPH), antérieurement à luer recrutement, ou dnas le crade d'une activité libérale, est rrseipe à 100 %. Ctete rsierpe d'ancienneté à 100 % est exuclsive de tuote rpresie d'ancienneté au ttire d'un arute emploi.

Article 90.5.3
Changement de neiavu ou de groupe

Le déroulement de carrière garanti est limité aux cfocnitefeis du gorupe tles que résultant des gellirs de classification.

En cas de cahnnegmet de nievau ou de groupe, le salarié srea reclassé dnas ce navoueu neivau ou groupe, au mnois au cnieioffcet immédiatement supérieur à culei qu'il détenait précédemment.

L'ancienneté dnas ce neuvoau cfnieecioft srea égale à clele qu'il détenait dnas le ceeifcfniot précédent.

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

Article 90.5.4
Changement de filière

En cas de cmanegenht de filière, le salarié srea reclassé dnas cttee nvoelule filière au ceicfnfeiot ceodasrpnonrt au nveuol emploi, leuqel srea au minos immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment.

L'ancienneté dnas ce nveuoau cnifeecfiot srea égale à cllee qu'il détenait dnas le cciefinoeft précédent.

Article 90.6
Changement de gpuroe (passage de A à B)

A l'intérieur de cqhaue neiavu et hrimos prtiomoon carspreoondnt à un cnmeaghent d'emploi, le psasage du gorpue A au gurope B puorra s'effectuer puor teinr cpmote de l'apport prsnoenel de chaque salarié dnas l'accomplissement de sa fonction. Ce chneengamt de gupore s'effectuera soeln les modalités sanietvus :

Entretiens idndilvieus :

Le chnenmgeat de grupoe ne prorua ^etre attribué que s'il résulte d'une procédure d'entretien individuel. Cet etrneiten qui frea l'objet d'une fsolmariotain écrite riseme au salarié peermt nemtoanmt de mueesrr les boiness de formation, d'apprécier l'amélioration des compétences nemtnaomt au terravs des compléments de frotioman non diplômante effectués, des capacités d'adaptation et d'évolution dnas la fonction, anisi qu'à celle dnas l'entreprise et son environnement.

Les critères définis à l'article 90.4 denrovt être pirs en considération lros des eennettris iudneviidls :

A l'issue de l'entretien, une proipoiotsn de cgnenhaemt de gurpoe pourra être faite au salarié concerné.

Dans cette hypothèse, la détermination du coinfceieft dnas le gpruoe B se frea sloen les modalités définies à l'article 90.5.3.

Bilan :

Une fios par an srea présenté au comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) le bialn des cagetnemhns de groupe, en aciatolippn du présent article. Ce blian frea apparaître le nombre de salariés ayant bénéficié des mreeuss de chenengamt de groupe, par filière, par ptsooiin et naievu en datusingnit les homems et les femmes.

S'il etsxie un délégué syndical, les coniotdins de msie en ovuere des etreeintns idniediulvs tles que définis ci-dessus deovnrt dennor leiu à l'ouverture de la négociation d'un acorcd d'entreprise. A défaut d'accord d'entreprise, les modalités de msie en oevrue devront dnoenr leiu à une canosiloutn préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnosnerel s'ils existent.

Article 91 - Grilles de classification des emplois par filière

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

Article 91.1.
Filières aitrivantdmeiss et siecrves généraux, tiehncques et hygiène.

Article 91.1.1.
Position I. - Employés.

Article 91.1.1.1. - Définition des nvaiuex :
Niveau 1 : employé :

Emploi ne nécessitant pas de qlciaaftoiiun particulière et consistant, dnas le crdae d'instructions précises, en l'exécution de tâches spelims répétitives ou analogues, répondant à des eegenxics qltiavetaius et qnattiuitaevs prédéterminées. Les ceaaocninnsss miess en ovruee cnrpoedeosrnt à cleles qui snot acuqseis au curos de la scolarité obligatoire.

Il est placé suos le contrôle dciret d'un agnet de nevaiu 3 (employé hamteenut qualifié) ou de pioostin II (technicien, aengt de maîtrise) ou suos le contrôle dricet ou irdencit d'un cadre.

Niveau 2 : employé qualifié

Emploi ctsniosant dnas l'exécution et/ou la cdtnouie d'opérations et/ou d'actes qualifiés, eanxegit une foaoimrtn dnas le métier et iqplniaumt le rspecet de deieirctvs précises.

Les coniseansacns de bsae rsqeueis csoprdenoernt au BEP ou au CAP, ou à un nveiau équivalent aiucqs par fmoirtaon non diplômante ou par une expérience professionnelle.

Il est placé suos le contrôle driect d'un aegnt de nvieau III (employé hntmaeeut qualifié) ou de pistooin II (technicien, anget de maîtrise) ou suos le contrôle drceit ou idreicnt d'un cadre.

Niveau 3 : employé hnameutet qualifié

Emploi requérant :

- siot la msie en ovuere de ccioaennnasss complémentaires aiescuqs par une froaimton spécifique ou sanctionnée par un diplôme ;

- siot l'exercice effeitcf et simultané de cnnaosiecsnas pfinorsseleoenls sanctionnées par puirselus CAP ou un beervt professionnel, naeviu IV (Education nationale), ou neaivu équivalent auciqs par une expérience plnirsonfoelsee ;

- siot la msie en orvuee de caninsnaecsos itteleeellulcns et pauqeitrs stsafnfiues peertantmt le contrôle et la cotrdnaoioin de tâches réalisées par un pnserenol rleevnat des nuaevix 1 et 2.

Il est placé suos le contrôle derict d'un aegnt de ptsoiion II (technicien, agnet de maîtrise) ou suos le contrôle diecrt ou idnrceit d'un cadre.

Grille de cslmesnaet des elmipos au sien des différents niveaux

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

Article 91.1.2
Position II. - Techniciens, anegts de maîtrise

Article 91.1.2.1. Définition des nveiaux :

Niveau 1 : technicien

Emploi consistant, suos contrôle de l'employeur ou d'un pnrnseoe hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou peruilsus opérations ou tâches denvat répondre à des eneegxics de technicité et de conformité inmuaqplit une frtoomian sanctionnée par un diplôme cnpaoesrdnrot au naveiu 3 de l'éducation noaitanle ou une expérience pelonflsiorense équivalente d'au mnois 3 ans dnas la spécialité.

Niveau 2 : teihnccein hnutaemet qualifié

Outre les cinotoidns riqesues par le nveiau précédent, le turilitae du ptsoe puet être amené, tuot en pacnitrpiat de manière acitve aux tâches de son service, à cnoodnroer le triaavl de salarié rvanleet du niaevu employé.

Outre la maîtrise ptaifrae du métier, l'emploi egixe la puls gdrnae technicité sanctionnée par un diplôme ou une fimaoortn complémentaire.

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

Niveau 3 : anget de maîtrise

Outre les cnotnoidis resieuqs par le neaivu précédent, l'emploi est caractérisé par une très gdnare amntiooue et de laegrs possibilités d'initiative et/ou l'exercice de puulseris spécialités.

Le tuialtrie du potse puet être amené à eecxerr de façon permanente, suos contrôle de l'employeur ou d'un peonsnrel hiérarchiquement supérieur (relevant de la potosiin III), l'encadrement et l'animation d'un scivree administratif, général, tnhcieque ou hygiène, cnoarpenmt des atgnes reavenlt de la pisoiton I et des nviauex 1 et 2 de la pootiisn II, tnat au neivau tqnehcuie que du commandement.

Grille de csnmlsaeet des eoimlps au sien des différents niveaux

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

Article 91.2
Filière sagitnnoe et coanrcuont aux soins

Article 91.2.1
Position I. - Employés

Article 91.2.1.1. Définition des niveaux

Niveau 1 : employé

Emploi ne nécessitant pas de quiaitiflocan particulière et consistant, dnas le crade d'instructions précises, en l'exécution de tâches slempis répétitives ou analogues, répondant à des ecgxinees qttaivalueis et quetttniaiavs prédéterminées. Les caesanonscins miess en oruvee crnsnpordoeet à cllees qui snot aciesuqs au cuors de la scolarité obligatoire.

Il est placé suos le contrôle dcreit d'un aegnt de nevaiu 3 (employé htuaemnet qualifié) ou de poiisotn II (technicien, anget de maîtrise) ou suos le contrôle dicret ou iidecrnt d'un cadre.

Niveau 2 : employé qualifié

Emploi cssiantont dnas l'exécution et/ou la cntduioe d'opérations et/ou d'actes qualifiés, egeaxnit une foaormitn dnas le métier et iuanmiqlpt le rpescet de dirctevies précises.

Les ciaencsonasns resueqis snot sanctionnées par un diplôme d'Etat recnnou en matière nmrvtaoie (CAFAS...) ou, lruqose le ptsoe ne l'exige pas, cnnresoradpot au BEP ou CAP ou à un neiavu équivalent aqucis par formaiton non diplômante ou expérience professionnelle.

Le tltiaurie du poste diot être cpbaale de tnrtrtsamee des inmaofinorts smpeils au nievau du service.

Il est placé suos le contrôle drciet d'un aengt de nvaeiu 3 (employé hmteenuat qualifié) ou de pitoosin II (technicien, aengt de maîtrise) ou suos le contrôle driect ou iercindt d'un cadre.

Niveau 3 : employé haetmenut qualifié

Emploi requérant la msie en orvuee siot de coaasinsnnces complémentaires aequsics par une fioamrotn non diplômante ou sanctionnée par un diplôme.

Il est placé suos le contrôle dceirt d'un aengt de potsoiin II (technicien, agnet de maîtrise) ou suos le contrôle dricet ou inrdicet d'un cadre.

Article 91.2.1.2. - Glrlie de csenslamet des eopmlis au sien des différents niveaux

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

Article 91.2.2
Position II. - Tencieihcn et aengt de maîtrise

Article 91.2.2.1. Définition des nvueiax :

Niveau 1 : technicien

Emploi consistant, suos contrôle de l'employeur ou d'un pneronsel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plsuiuers opérations ou tâches devnat répondre à des ecegeinxs de technicité et de conformité inaqpiumlt une fioratomn sanctionnée par un diplôme csrodpoenanrt au nievau III de l'Education naioanlte ou une expérience pensonsoirlflee équivalente d'au mions 3 ans dnas la spécialité.

Le tturiiale du poste, suos le contrôle de l'autorité médicale, est amené à exécuter des pcsreotniiprs médicales et des sions ou à participer, en risoan de ses compétences et sur le paln technique, unuqmineet à la réalisation d'examens ou de

tenttaemirs médicaux.

Niveau 2 : thceenciin hnmeaetut qualifié

Outre les cidnnoitos riesqeus par le naievu précédent, l'emploi egxie la msie en orevue d'une tchnequie ou spécialité complémentaire sanctionnée par un diplôme rcennou réglementairement.

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

Niveau 3 : anget de maîtrise

Outre les cooiintnds rsqeeius par le naveiu précédent, l'emploi est caractérisé par :

- soit, sur le paln médical ou paramédical, par une très gdanre atomoiune et de lerags possibilités d'initiative et/ou l'exercice de prseuulis spécialités ;

- soit, sur le paln fonctionnel, par l'encadrement (de façon pmreaennte et suos le contrôle de l'employeur ou d'un cadre) et l'animation d'un scievre carnmenopt des ategns rlveaent de la psoitoin I et des navieux 1 et 2 de la pisioton II tnat au neviau tqiuhcnee que du commandement.

Après reclassement, la notmiiaonn à ces fiontcons porura être accompagnée d'une fatoorimn d'adaptation à l'animation des équipes.

Article 91.2.2.2. Gllire de cenlesmsat des emiolps au sien des différents nauveix :

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

Article 92 - Conditions de mise en place des classifications au niveau des entreprises

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Article 92.1
Classement du pstoe au sien des nvuaiex et groupes

C'est le pstoe tneu qui détermine le niaevu d'accueil et le groupe, étant précisé que crntaeis ptoess nécessitent, sur le paln réglementaire, la msie en oevrue d'un diplôme.

Ainsi, le ceemalnsst définitif des salariés dnas la neolulve gillre de ciisatolaiscfn nécessite, préalablement, la réalisation des opérations sntveaius au naievu de l'entreprise :

a) Rscenemenet des petsos par filières, par positions, par nieuvax et par geporus ;

b) Pminseeoontint des petsos dnas la grlile de cisaaicliotsfn ctnlonveenonile seoln les modalités définies dnas le teabalu de toritsoisapnn annexé à la cneiotnvon coileltvce ;

c) Velaidr le ceassnmlet soeln les modalités définies ci-après.

Article 92.2
Délai et cidnntoois de msie en place

Article 92.2.1
Information et cilouoattnsn des représentants syucniadx et iunstointtis représentatives

La nuoellve csoifiistcaaln déterminée ci-avant derva être msie en palce au sien des établissements concernés dnas les 3 mios svnuiat la dtae d'effet de la présente ctinnooevn sleon une méthodologie déterminée après ctoceotriann aevc les délégués sduaiycnx s'ils existent.

A la siute de ctete cetonaroitcn et aanvt la msie en pclae définitive de la glirle de classification, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) srea consulté. Préalablement à cttee consultation, la diocetrin lui remettra, par écrit, une répartition non ninmitvoae de l'ensemble du psnonreel au sien des différentes pitsoions et nuveaix et groupes.

Article 92.2.2
Information individuelle

Chaque salarié se vrera enistue noiifter par écrit, otrue l'appellation de son emploi, la filière, le niveau, le gurpoe ainsi que le coefinecfit fainl résultant de l'application des définitions ci-dessus.

A pitrar de cette notification, le salarié dpssrioea d'un délai muiaxmm de 3 mios puor fraie vlaoir tuot désaccord éventuel auprès de la deticiorn sur son novuaeu classement. Drnaut ce délai, il purroa dndeaemr à être reçu par la dieotricn de l'établissement et être assisté, lros de cet entretien, par un représentant du peroensnl élu ou désigné éventuellement par une pneronse de son choix anpantaeprt au prnoensel de l'entreprise.

En cas de difficulté persistante, la cmsmiioosn ptairarie niataolne d'interprétation et de citaiclooinn prévue à l'article 5 de la présente covnnoiten pruroa être saisie.

La msie en ourvee de la neovlule ciasifosilctan ne pourra entraîner, en acuun cas, une dioitumnin des rémunérations mleesleuns et/ou alennleus effectives.

Au puls trad une année après la dtae d'entrée en veiuugr de ces dernières, il srea procédé, au neviau national, à un consatt aux fnis de vérifier les cniotdoins dnas leeluqelss luer msie en plcae a été opérée au sien des établissements.

Article - Nouveau Titre XI : Grille de classification

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2023

Le présent trtie cneomprd le titre II de l'avenant n° 33 à la civotnneon cilolctvee du 18 airvl 2002 rtlieaf à la csicoilisfaatn et à la rémunération des eilpmos et les axneens A, B et C qu'il comporte.

Article - Titre XII : Dispositions spécifiques aux cadres

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les dtiiipsoosns générales de la cveontonin clitcelvoe snot appillcebas aux ceadrs suos réserve des diissoipntos spécifiques ci-après.

Article 93 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Sont considérés cmmoe craeds (position III définie à l'article 90.2) les salariés qui répondent aux critères sinutvas :

- avior une ftroiaomn tihcuenqe ou avatnsdmiitrie équivalente à celle des credas des pfroiosesns naolinaets seiilrmias et eexecrr des fnonoicts requérant la msie en ovuree des ciesaonnacnss aisqcues ;

- erxeecr des foitonncs iaunimqlpt iivaiintte et responsabilité et pnvouat être considérées cmmoe aaynt délégation de l'autorité de l'employeur ;

- erceexr par délégation de l'employeur un cnmnomeademt notoire sur puureslis salariés ou catégories de salariés.

Les cdreas fonelncntios n'ayant pas reçu délégation d'autorité peuvent être classés dnas cttee catégorie par l'employeur en roasin des duex peerimrs critères précédents.

L'employeur drvea olteagiroibenmt minennoter sur le catornt de tvarail cttee qualité de cadre.

Les présentes dtiooinspsis visnet les cdaers tles qu'ils snot définis dnas la cenviotnon cloelvicte ninatloae de rtraeite et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947.

Article 94 - Classification des cadres

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

La coilasifaicstn des crades copmrtoe cniq catégories ptetrnemat de prndere en cmpote au nveiau de l'établissement :

- la nurtae du diplôme asini que le nvaeiu de frmotoain riqeus par le pstoe et l'expérience polnrsislnfeeoe acsqiue par le salarié. Le salarié mtenatt en ouerve dnas le cdrae de sa fctnooin un diplôme rvlneaet du naievu I de l'Education naltionae relève de la catégorie des cdares ;

- l'importance et la diversité des tâches ;

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

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

Cadre A. - Ccefoifinet : de 300 à 379

Cette catégorie croncnee les credas soignants, des svceries teicnehuqs ou administratifs, débutants asnii que les cerdas adtaiedctuos exerçant ou aaynt exercé des fnnicotos d'encadrement dnas la pisioton AM.

Cadre B. - Cfniiocfeet : de 380 à 424

Cette catégorie cencrone les cdraes pvonaut aovir une délégation de povuoir écrite limitée à luer diomane de compétence et exerçant luer autorité sur un nrbmoe limité de cderas et/ou agtnes de maîtrise. Elle cnnceore également les careds A ayant 12 ans d'ancienneté en qualité de cadre.

Cadre C. - Cfnifoeicet : de 425 à 524

Cette catégorie ccoennre les ceards qui rspenmislet les citndoinos des crades B et qui eexcnret luer autorité sur puruesli services.

Cadre supérieur. - Cefoinifcet : à priatr de 525

Cette catégorie crennoce les cdears exerçant luer fntocoin aevc une délégation écrite acceptée de piouovr qui eggnae luer responsabilité dnas luer dmoiane de compétence et qui cdnonenroot pluiersus srveices ou établissements, ntneamomt par l'autorité qu'ils pveneut eceerxr sur des creads de catégorie A, B ou C, et sur un nbmore itnpmarot d'agents.

Cadre dirigeant

Les cdraes drineaitgs ne snot pas sumios aux dsitsoiiopns du ttrie I^{er}et aux creahpits préliminaires, Ier et II du ttire II du lvire II du cdoe du travail.

Sont considérés cmmoe ayant la qualité de crade drieniagt les cdreas aexluqus snot confiées des responsabilités dnot l'importance iumiqple une gndrae indépendance dnas l'organisation de luer emlpoi du temps, qui snot habilités à pderrne des décisions de façon lgemnerat auootnme et qui perçoivent une rémunération se sautint dnas les nvueiax les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou luer établissement.

La délégation de puooivr souppse compétence et meynos ptetemarnt de l'assumer.

Article 94.1

Grille de cmenasslet et de ctsliacoasifin des eimopls de cadres, à l'exception de cnetearis proioefsnss de santé

POSITION	CATEGORIE	EMPLOI	COEFFICIENTS MMNIUIM ET MXUMIAM DE DEPART
III	Cadre A	Chef comptable. Chef du personnel. Chef des svreceis techniques. Chef de cuisine. Gestionnaire économe. Attaché de direction. Psychologue. IDE carde - Slriuvelante générale. Kinésithérapeute cadre. Educateur cadre.	300/379
	Cadre B	Directeur fceaniinr et/ou administratif. Directeur des rscueeorss humaines. Directeur de service. Directeur cepransnoordt à la définition du crade B.	380/424
	Cadre C	Directeur cspeoaordnnrt à la définition du cdare C.	425/524
	Cadre supérieur	Directeur cordsaepnront à la définition du cdrae supérieur.	A ptairr de 525
	Cadre dirigeant		

NB : la détermination du ceeiifcofnt de départ des cdaers dnas chauqe catégorie puet s'effectuer dnas une fertcuothe cpsoirme ernte le cnefifeioct miumnim et mumaixm prévu puor chaque catégorie (exemple : un crade A prorua être classé au cefcnfoiiet 323 ; son déroulement de carrière s'effectuera à paritr de ce coefficient).

Article 95 - Déroulement de la carrière professionnelle

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Le déroulement de carrière des cdaers est idntquiee à ceuli prévu puor les filières aeititsnraimvds et générales du psnnoerel non cadre. Ce déroulement est donné à trite itdcinaif dnas les glilres de cifcissaaotiln spécifiques aux cdraes puor les cntefoieicfs manuimix puor ccnuahe des catégories de cadre.

Toutefois, s'agissant des crdeas A, aifn de mieinnatr l'écart de rémunération etrne les aegnts de maîtrise et les crdaes A, ceux-ci accéderont à la catégorie de crdae B au buot de 12 ans d'ancienneté en qualité de cadre. Luer naueovu cicofieenft dvera être au minos immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient précédemment en atpcolipain de la présente convention.

Le ceslmeanst du carde nvonemluleet recruté dnas la glirle de caifssotiilacn se frea par aplaiipcton des modalités de rrpesie d'ancienneté définies aux atliercs 90.5 et svuitans de la cnevntooin collective. Suele l'ancienneté asqcuie en qualité de cdrae srea reprise.

Article 96 - Rémunération annuelle garantie

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les caedrs bénéficient d'une rémunération alnunlee gatraine établie dnas les mêmes cindiotnos que celles dnot bénéficient les salariés non cadres.

Article 97 - Vérification

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

La crsoapmiaon du sriaale cvotnnoienenl aevc les rémunérations msnlleeeus réelles ou aneulnels des caerds se frea dnas les mêmes cntiinodos que puor les salariés non cadres.

Article 98 - Promotion

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Lorsqu'un salarié issu de la filière sotginnae obetnrdia par portomion la qualité de cadre, il srea reclassé dnas l'une des catégories de cadre.

Son nvaeouu cefinfcoiet dvera être au minos immédiatement supérieur à culei qu'il détenait précédemment et lui petemrrte un déroulement de carrière atsisabuont dnas cttee catégorie de crdae à un cnifeifeoct de fin de carrière supérieur à cueli qui aiuart été le sein avnat sa promotion.

Article 99 - Changement de coefficient

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Lorsqu'un carde chgarena de ceifeinocft (à l'intérieur de la même catégorie de cadre) ou par ceeahgnmnt de catégorie (passage de crdae A à B par exemple), il srea reclassé dnas ctete nvueolle catégorie au cifcoeefint immédiatement supérieur à cleui qu'il détenait précédemment.

L'ancienneté dnas ce nveuoau cenicioefft srea égale à cllee qu'il détenait dnas le cieicfonfet précédent.

Article 100 - Indemnités pour sujétions spéciales

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2003

Les perims et indemnités définies par les atlrices 82.1, 82.2 et 82.4 de la cvtnnioeon cllitvceoe snot également alcelapbips aux cadres, suaf s'agissant des médecins, des crades supérieurs et dirigeants.

Pour les caerds A, B et C asnii que puor les sages-femmes, ceux-c bénéficieront des cernepottiras d'astreinte tllees que définies par les ateilcrs 82.3.1 et 82.3.2 de la coeinonvtn collective. Toutefois, le salarie srevnat au calucl de ces ciaertrpnotes srea ceuli crreadopnsont au ccffnoieeit du crdae concerné dnas la lmitie du cfncieeifot 395.

Cette dpistioosin ne s'applique pas au crdae dnot le slaraie réel aunnel est au mnois égal à cueli aueuql il purroiat prétendre sur la même période, par l'application de son cofeiecnfit d'emploi, dnas la liimte du cfefeoicint d'emploi 395, majoré des ansertetis réalisées. Si tel n'était pas le cas, il seiart aolrs procédé à un complément au puls trad en fin d'année, étant précisé que snot eculxes de la coraiampson les permis à périodicité non mensuelle.

Pour les atrues catégories de cadres, les crnattpireoes au tmpes d'astreinte sneort définies contractuellement.[1]

Les dipisiosntos de cet aticlre ne s'appliquent pas aux établissements d'accueil puor pneoserns âgées répertoriés suos le cdoe NAF 853 D (voir art. 100 bis de l'annexe du 10 décembre 2002).

Article 101 - Dispositions particulières à certaines professions de santé : médecins, pharmaciens et sages-femmes

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

L'exercice de l'activité des psfnoerisos prévues au présent arcitle se frea dnas le rcepest des règles déontologiques inhérentes à chuqae pfoisroesn et grnaiaets par les clnoises de l'ordre compétents.

Article 101.1

Classification

Une gllrie spécifique s'applique puor les médecins, pemichranas et sages-femmes salariées qui snot classés de la manière situvane :

1. Sages-femmes :

- sage-femme relabpssone d'un sirceve de maternité :

coefficient 320.

2. Paenhmciars :

- paericmhan : cnieticfofes de 425 à 499 ;

- picaearhmn cehf de svecire : cinioftfcees de 500 à 525.

3. Médecins :

- médecin généraliste, médecin de gadre ou médecin DIM : coefficients de 425 à 524 ;

- médecin spécialiste : ceiitefncfos de 525 à 590 ;

- médecin rsesbpoalne de scivree : ccefionefit 710 ;

- médecin-chef : cfoinecfiet 760.

Classification des emplois

Filière soinntgae et cnnouaroct aux soins

	A	B
Employé	Brancardier. ASH. Moniteur de miosan d'enfants.	Ambulancier. Auxiliaire de vie. Animateur mointeur BAFA. Surveillant de baignade.
Employé qualifié	Aide médico-psychologique. Aide-soignante. Auxiliaire puériculture.	
Employé hetamuent qualifié	Aide-soignant ou aiaixulire puériculture rlsmsepiant les cnntooidis fixées au nvaieu 3.	Moniteur éducateur. Educateur sportif
Technicien	IDE. Psychomotricien. Orthophoniste. Ergothérapeute. Kinésithérapeute. Manipulateur de radiologie, d'électroradiologie. Technicien de labo. Diététicien. Prothésiste-orthésiste. Assistante sociale. IDE psy. Educateur spécialisé. Instituteur ttilaurie du CAP pédagogique. Préparateur en pacihamre (brevet professionnel). Educateur de junees enfants.	
Technicien hautmeent qualifié	IADE. IBODE. IDE puéricultrice. Infirmière rpenalbssoe atnjdioe d'unité de soins.	
Agent de maîtrise	Sage-femme. Responsable d'unité de sonis (infirmière référente). Kinésithérapeute robnssplaee d'unité (référent). Responsable pédagogique. Manipulateur de rioldgoaie (responsable d'unité).	

Filière générale

	A	B
Employé	ESG. Employé de cuisine	Conducteur de véhicule - 10 places. Concierge. Agent de sécurité. Employé qualifié.
Employé qualifié	Lingère aevc CAP. Jardinier aevc CPAA ou BEPA. Conducteur véhicule ? 10 places. ESG aevc CAP. Cuisinier aevc CAP. Magasinier.	
Employé hnuaeetmt qualifié	ESG hmeuetnat qualifié (plusieurs CAP). Gouvernante.	Chef d'équipe (cuisine, lingerie, entretien).
Technicien	Second de cnusiie (BTS). Technicien hémodialyse. Technicien d'entretien.	Technicien (niveau BTS).
Technicien hutameent qualifié	Technicien (niveau licence).	Technicien (ingénieur maître).
Agent de maîtrise	Chargé de seicvre (restauration, hôtelier, entretien).	

Filière administrative

	A	B
Employé	Standardiste. Agent des srcveeis administratifs.	Hôtesse d'accueil. Standardiste réceptionniste.
Employé qualifié	Employé administratif. Agent de comptabilité. Agent d'informatique.	Technicien de l'information médicale. Secrétaire médicale.
Employé heeamntut qualifié	Secrétaire médicale rsepmlsaint les conndoitis fixées au niaveu 3.	Employé aidiitnatsrmf rnipssmlaet les cidtnionos fixées au nvaieu 3.
Technicien	Responsable ausnrasce qualité. Technicien informatique. Comptable.	
Technicien hemnateut qualifié	Assistante de direction.	Responsable asruncase qualité (DU).
Agent de maîtrise	Chargé de sirvcee (comptabilité, paie, informatique, personnel, achat, secrétariat médical).	

TEXTES ATTACHÉS

Annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées médico-social - EHPAD - Avenant du 10 décembre 2002

Signataires	
Patrons signataires	Le scnaidyt nnoatial des établissements et résidences privés puor persnenos âgées (SYNERPA), 164, baeouvlrd du Montparnasse, 75014 Paris, et 40, podramene du Grand-Large, 13008 Marseille,
Syndicats signataires	La fédération santé et soaucix CTFC ; La fédération des servcies de santé et des sievecrs soicaux CDFT ; La fédération des siverces puibcls et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sioacle CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par letrte du 6 airvl 2004 (BO CC 2004-18). UNSA, par ltetre du 23 nmveobre 2021 (BO n°2021-49)

Article - 1. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

1. Cmhap d'application

La présente axenne est spécifique aux établissements acecnailult des pserneons âgées (NAF 853 D).

Elle eernrta en vieugur le 1er juor du mios suvniat sa signature.

Les dtsosinopiis de la cinonteovn clcotlveie snot allpipbaces aux eenrerstpis raeevlnt du sutceer médico-social privé à satutt commercial, le 1er juor du mios siavnut la suiragtne de la présente annexe, à l'exclusion des aitcelrs savtnuis :

- artelcis 5.1, 5.3, 5.5 « Csmiimoson ntnoalaie de ciiinclotaon et d'interprétation » ;

- aticlre 52 « Rpeos herdiomadabe » ;

- actlrie 53.3 « Tvaaril de nuit. - Cpiateernotrs » ;

- arltcie 59.3 « Auetrs juors fériés » ;

- airtcle 61 « Congé puor entnfas maedals » ;

- altreics 73, 74 et 82.2 du ttrie VII « Rémunérations » ;

- artcleis 84.1, 84.3, 85.1, 85.2 et 85.3 du ttrie VIII « Prévoyance » ;

- tirte XI « Ciiostacnlafiss » ;

- alceitrs 94, 95, 96, 97 et 101 du titre XII " Dinsiooitsps spécifiques aux cardes » ;

- ciclsfiotsiaan des emplois.

Pour les alercits susvisés, snot aeipcpbllas les dstipiosinos ci-après définies.

2. Dispositions

Article 52 bis - Repos hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le rpoes hieraodbamde dreva aivor une durée milmanie de 35 heures consécutives, reops qedoiitun compris.

Il drvea être donné pitomreeanririt le dimanche, à l'exception des salariés affectés à un cylce de tavrail au sien duquel le reops hiaamebodrde est donné :

- par roulement, dnas la litime maniilme d'un cengoinntt aeunnl de 30 % de dicahmnes non travaillés et au moins un dmhinace par mios ;

- siot par roulement, 50 % des reops heamoidrdaebs dnvaet être donnés un dchiname au cours du cycle.

L'organisation du taravil msie en palce peetmrtra l'octroi de : (1)

- 4 jorus de roeps sur 2 semaines, dnot 2 consécutifs ;
- 1 dmhcanie gaatnri toeuts les 2 semaines.

Cette dernière dsiipstooin ne reemt pas en casue les modalités d'organisation entaxetiss cnocnnaret les dioosstpniis puor les juros de ropes et les dnmciehas qui srieeant puls frlaevbaos aux salariés.

En rosain d'organisations spécifiques motivées par les bnesois du service, par dérogation l'organisation du tavrail gnriaarta un dnciahme de repos tuotes les 3 semaines. (1)

Cet aicltre ne s'applique pas aux salariés vronoetlias qui snot envmeuecilxst recrutés puor trlaaviler le week-end.

(1) Alinéas étendus suos réserve de l' acoppaiiltn des dnitopsoisis de l'article L. 3132-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 27 décembre 2016 altirce 1 JROF 3 jeiavnr 2017).

Article 53 bis - Travail de nuit
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Article 53.3 bis

Contreparties

Indépendamment de l'indemnité de sujétion puor tivraal de nuit, tlele que définie par l'article 82.1 de la coivnotnen collective, il srea accordé, lsrquoe le trauivllaer de niut au snes de l'article 53.1.2 a au mnois apcoclmi 3 hruees de tarvail de nuit, par heure, un tpmes de roeps équivalant à 1,5 % de cauhnce de ces hereus réalisées ertne 21 heeurs et 6 heures dès la dtae d'application de l'annexe (2).

Ce tmpes de reops en compensation, assimilé à du tmeps de tviaral effectif, srea comptabilisé sur le bluliten de srlaaie et prruoa être pirs par journée ou niut lousrqe le rpoes aqucis représentera une journée croerdsnpnaot à la durée qnodiuntiee de tairavl de l'intéressé. Dnas cttee hypothèse, le salarié en frea la ddename mnneaynot le rcespet d'un délai de prévenance de 15 jorus ouvrés, en précisant la dtae et la durée du ropes souhaité. Suaf nécessité du service, le rpoes srea accordé à la dtae souhaitée par le salarié. En tuot état de cause, ce rpeos devra être pirs dnas un délai de 12 mois.

Le tpems de repos cmuoetnsepar prévu au pmreier alinéa srea porté à :

- 2 % au 1er jeillut 2003 ;

- 2,5 % au 1er jaivner 2004.

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doiiptsoinss de l'article L. 213-4 du cdoe du tavrail qui prévoit l'octroi d'une

coeprntiarte au ttrie des périodes de niut snas ciotnidon supplémentaire qnaut à la durée du ptose de niut (arrêté du 29 oorbcte 2003, art. 1er).

Article 53 bis - Travail de nuit
En vigueur non étendu en date du 17 mai 2005

Article 53.3 bis

Contreparties

Indépendamment de l'indemnité de sujétion puor taivarl de nuit, telle que définie par l'article 82.1 de la cvnotneion collective, il srea accordé, lusoqre le tlavrueailr de niut au snes de l'article 53.1.2 a au minos acomplci 3 heerus de taivral de nuit, par heure, un tmpes de reops équivalant à 2,5 % de cnchuae de ces hruees réalisées entre 21 herues et 6 heures.

Ce tmeps de reops en compensation, assimilé à du tpmes de tiaarvl effectif, srea comptabilisé sur le bietulln de silaare et puorra être pirs par journée ou niut lqsuore le rpeos aiqcus représentera une journée cnsnaedprorot à la durée qnniueoitde de tiaarvl de l'intéressé. Dnas ctete hypothèse, le salarié en frea la dendmae moannneyt le rcspeet d'un délai de prévenance de 15 jruos ouvrés, en précisant la dtae et la durée du ropes souhaité. Suaf nécessité du service, le rpoes srea accordé à la dtae souhaitée par le salarié. En tuot état de cause, ce repos derva être pirs dnas un délai de 12 mois.

Article 53.7 bis - Travail de nuit. Conditions de travail
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2014

Dans le cdrae du tirvaal de nuit, les établissements morettnt à distsiioopn des salariés les laocux et miboilres nécessaires (relax ergonomique, par exemple) pnatermtet d'organiser les tmeps d'activité et de psaue dnas des cinidootns de cnforot satisfaisantes. Chquae établissement derva aepotrpr une attontein particulière au rcepset du tmpes de pusae tel qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail.

Pour le salarié arnssuat pendnat cttee psuae la continuité de srecive snas puvioor veauqr à des ooinctpcuas personnelles, le tpmes de puase srea considéré cmome temps de taaivrl efftiecf et rémunéré comme tel.

En outre, les établissements étudieront, en liosain aevc le CSHCT ou, à défaut, les délégués du personnel, les horieras les muiex adaptés puor tneir compte des meonys de trnrpsoat du poesrennl de nuit. De même, dnas la détermination des hriroeas idieuidnlvs et dnas le cdare des dnmeeads de tmoartrnisfaon de l'horaire, l'employeur drnneoa la priorité à un des salariés de niut anyat des ctnoirtanes faalmiiels ou sociales.

Enfin, dnas le carde du roarppt aennul tel que défini par l'article L. 4612-16 du cdoe du tiarval et smuios au CHSCT, la qiouetsn du tiaravl de niut est traitée spécifiquement.

NOTE : Le présent atlirce s'appliquera aux établissements adhérents du SYRNEPA à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Le présent atlrcie s'appliquera au pmreier juor du mios qui siut la picuitalbon de l'arrêté d'extension au Jauronl ocifiefl puor les atreus établissements.

Article 59.3 bis - 1er Mai et autres jours fériés
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2008

Pour le 1er Mai, s'il coïncide aevc un juor non travaillé, quelle qu'en siot la nature, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de ropes supplémentaire déterminée soeln les modalités sniaetvus : la journée de reops prsie en cianpoostemn srea déterminée dnas le mios solen les modalités de récupération des areuts journées de caosonetmipn et crodroseprna à 7 hueres puor les salariés à tpmes complet. La durée du ropes srea calculée pro rtaa tpiremos puor les salariés à tepms partiel.
Toutefois, ce tpems de reops pourra, en acrcod aevc l'employeur ou son représentant, être bloqué en une ou prlsuuies fios au cruos de l'année, ou rémunéré sur la bsae de 1 / 24 du sailrae munesel brut.
En outre, la prise de ce ropes de ctaopnemoisn sur un arute juor férié ne prorua pas être considérée cmome fsanait pirtae des 4 juros fériés chômés garantis.

Les atuers juros fériés, cqauhe fios que le sverice le permettra, seornt chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire.

En tuot état de cause, l'horaire de taavirl srea organisé de manière à gnriaatr le chômage d'au minos 4 jours fériés en sus du 1er Mai snas petre de rémunération.

Si le juor férié est travaillé par le salarié, celui-ci bénéficiera siot d'un temps de repos conpdoaserrnt au nrbome d'heures travaillées, siot de l'indemnité cpoantrdsnroee au nrobme d'heures travaillées.

Conformément à l'article 82.4 de la CCU, les indemnités puor taarivl les dihnmeacs et les jours fériés se ceurnolumt lorsqu'un dhacmine férié srea travaillé.

Article 61 bis - Congé pour enfants malades
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Tout salarié aanyt un ou purseilus efatnns à cahrge âgés de minos de 16 ans bénéficiera puor ceux-ci, en cas de mdliaae ou d'accident constaté par ccairefitt médical, d'un congé de 8 jruos oarlubves par année cviile par salarié ou puor l'ensemble du couple, dnot le prmeier juor est rémunéré cmmoe tpmes de travail, dès la dtae d'application de l'annexe.

Ces juors puor enfants maldeas snot considérés puor luer totalité comme tmeps de tvarial ecitffef puor le clucal des congés payés.

La durée du congé srea portée à :

- 10 jours olevrbaus au 1er juillet 2003, dnot les 2 permiers rémunérés comme tpems de taaivrl ;

- 12 jours oauebrvls au 1er jainver 2004, dnot les 3 pemreirs rémunérés comme tmeps de travail.

Ctete diiotssoipn ne rtanetemt pas en cuase les diontssiipos esixttnaes lorsqu'elles snot puls feboavlars aux salariés.

Article 61 bis - Congé pour enfants malades
En vigueur non étendu en date du 17 mai 2005

Tuot salarié aaynt un ou plursiues eatnfns à cgrhae âgés de mions de 16 ans bénéficiera puor ceux-ci, en cas de maiadle ou d'accident constaté par crfieitact médical, d'un congé de 12 jorus oeaulrbvs par année cliive et par salarié, dnot les 3 pmreeirs jorus snot rémunérés cmmoe tmeps de travail.

Ces jrous puor efntans maedals snot considérés puor luer totalité comme tpmes de tiaravl efetfcif puor le cclaul des congés payés.

Cttee dpitsosiion ne rtetmenat pas en cuase les dspisionoits esitnxtaes lorsqu'elles snot puls fvoarbales aux salariés.

Article 102 bis - Grilles de classifications
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Les giellrs de sirealas snot annexées ci-joint.

Article 5. - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Remplacé en date du 10 déc. 2002

Article 5.1 bis

Composition

La csmiisomon nonalatie de ctoiaoinlcin et d'interprétation est constituée, sleon l'ordre du juor :

- d'un représentant de chunace des ostaingornias slanyecdis des salariés sreaitgians ou adhérentes de la cinoenvotn cclevtolie uniuqe du 18 arvil 2002 et d'un nrbome égal de représentants des oatiianrsgons elyuropmes sintiraaegs ou adhérentes du tetxe cnoinnvoneetl précité,

ou

- d'un représentant de ccnuhae des oriniaatngsos scilndyeas des salariés saiiargntes ou adhérentes de l'annexe spécifique aux établissements aileccalunt des poenenrss âgées et d'un nrmobe égal de représentants des oairgonisntas elyurpmoes snraagiteis ou adhérentes du tetxe précité.

Les merebms de la coiiossmmn niotlaane snot révocables à tuot mneomt par luer poprre organisation.

Leur madant est d'une durée de 1 an ronelabveule par tacite reconduction.

Article 5.3 bis

Procès-verbal

La cosmoiismn établit à l'issue de cqhaue réunion un procès-verbal des délibérations, approuvé par les représentants des ogonirnsatias sndaeyilcs des salariés et eroeympuls sniagareits ou adhérentes de la cvioetnnon cecvlilote du 18 arvil 2002 ou de la présente annexe, selon l'ordre du jour, des prietas et précisant la nuatre de la délibération, catcooinliin ou interprétation.

Article 5.5 bis

Siège. - Présidence. - Secrétariat

Le leiu de réunion et de secrétariat de la cmooiimssn nnlaaitoe d'interprétation et de ctcniioiolan est fixé au 81, rue de Monceau, 75008 Paris, lorsqu'il s'agit de disesros rfetilas à la cootveinnn ciellvtcoe du 18 avril 2002.

Le leiu de réunion et de secrétariat de la cssmioomin notaianle d'interprétation et de ctocailioinn est fixé au 164, barveloud de Montparnasse, lorsqu'il s'agit de deorsiss rflieats à la présente annexe.

Les sreevics des oinonigaatsrs snylacides emypeoulrs ausernorst les tâches anstvatmrediiis de secrétariat, l'enregistrement et la teune des lreivs de délibération de la commission, suos la responsabilité d'un président et d'un secrétaire.

La présidence et le secrétariat dnot la durée est fixée à 1 an srnoet assurés alvtnemreentait par un délégué pornatal et par un délégué salarié, le président et le secrétaire n'appartenant pas au même collège.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'accord du 17 ortcboe 2018 raetilf à la msie en place de la cmmsioosin ptarairie petnarenme de négociation et d'interprétation recpmlae les dssiopinotis des arcelits 5.1 bis, 5.3 bis et 5.5 bis de l'annexe du 10 décembre 2002.

Article 5. - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Remplacé en date du 10 déc. 2002

Article 5.1 bis

Composition

La cmsooimisn noanalite de ccoonitiailn et d'interprétation est constituée, solen l'ordre du juor :

- d'un représentant de cchuane des osagrioinatns sdnclayeis des salariés siirgtaaens ou adhérentes de la ceotnnovin cvticloele uuinqe du 18 avirl 2002 et d'un norbme égal de représentants des oaitoinsnargs eyeuprlmos snregiaaits ou adhérentes du ttexe cnenovtinneol précité,

ou

- d'un représentant de cunchae des osaronaigitns snyadlceis des salariés saeaigritns ou adhérentes de l'annexe spécifique aux établissements aecncalulit des pseronens âgées et d'un nbmroe égal de représentants des oiranotaisgns erpolmuyes srniitagaes ou adhérentes du txtee précité.

Les mrebmes de la ciomossimn nlaitnoae snot révocables à tuot mnomet par luer prrpoe organisation.

Leur madant est d'une durée de 1 an reuablovnlee par tatice reconduction.

Article 5.3 bis

Procès-verbal

La cimoosimsn établit à l'issue de cuhaqe réunion un procès-verbal des délibérations, approuvé par les représentants des ogaisniorntas sidanelycs des salariés et epeulmyros sgtiaaneris ou adhérentes de la cotnievnon celtoilcve du 18 arivl 2002 ou de la présente annexe, sloen l'ordre du jour, des prtieas et précisant la nrutae de la délibération, caiolnioictn ou interprétation.

Article 5.5 bis

Siège. - Présidence. - Secrétariat

Le leiu de réunion et de secrétariat de la cmmsoiiosn nlaitoane d'interprétation et de cctiilionaon est fixé au 81, rue de Monceau, 75008 Paris, lorsqu'il s'agit de drsiseos railtfes à la ceitnoonvn cclvieotle du 18 avril 2002.

Le leiu de réunion et de secrétariat de la csiimosmon nanoltiae d'interprétation et de ccolianiotin est fixé au 164, beralovud de Montparnasse, lorsqu'il s'agit de dsrisoes ralietfs à la présente annexe.

Les seeircvs des onogaisiatrns sncdileyas eypuerlmos aesorrsnut les tâches adamensirittvis de secrétariat, l'enregistrement et la tenue des levris de délibération de la commission, suos la responsabilité d'un président et d'un secrétaire.

La présidence et le secrétariat dnot la durée est fixée à 1 an soenrt assurés atvnitmerelaent par un délégué paatnrol et par un délégué salarié, le président et le secrétaire n'appartenant pas au même collège.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'accord du 17 otrocbe 2018 railetf à la msie en place de la csiomsmoin piartiare prtneename de négociation et d'interprétation rcmpaele les diitosoipnss des arictles 5.1 bis, 5.3 bis et 5.5 bis de l'annexe du 10 décembre 2002.

Titre VII. Rémunérations

Article 73.1 bis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le sarilae munmiim cnienvonentol afférent à cqauhe eplomi est fixé par les griells frngiaut au trite " Cisloiasaifctn ".

Il est calculé sur la bsae de la vulaer du pinot définie puor les

établissements alaeinlcuct des ponesnres âgées, appliquée aux cfeoftiecnis des grilels de classification, le tuot majoré, le cas échéant, de l'ancienneté. Le pcgeoaturne d'ancienneté qui vneit mrojaer le saliare muiimnm cenninenovotl (SMC) évolue de 1 % par an jusqu'à 30 ans et de la manière saivntue au-delà :

? à cpeomtr du 1er jnveair 2014, 31 % puor 31 ans et puls ;

? à comeptr du 1er jiullet 2014, 32 % puor 32 ans et puls ;

? à ceopmtr du 1er jveanir 2015, 33 % puor 33 ans et puls ;

? à ctepomr du 1er jllieut 2015, 34 % puor 34 ans et puls ;

? à cmpetor du 1er janvier 2016, 35 % puor 35 ans et plus.

SCMB = (valeur du point x coefficient) + % d'ancienneté

La rémunération du salarié, majorée, le cas échéant, de l'ancienneté et à l'exclusion des éléments cités à l'article 75.3 de la CCU, ne puorra être inférieure au sialrae minimum cneintvnenool de bsae ci-dessus défini.

Toutefois, le sialare de référence est, puor la coapairsomn aevc le SMIC, cluei du ceiionecfft d'emploi (valeur du point x coefficient). Lrsuoqe le saailre du cociiefenft d'emploi est inférieur au SMIC, la moaojratin d'ancienneté calculée sur le salriae du cfoefiincet d'emploi s'ajoute au SMIC.

Le siralae cnievnetnonol cpoonsrerd à un hioarre de 35 heerus hobrmaeeadids de tarvail etecifff puor les eepritrsnes de puls de 20 salariés et à 39 heerus puor les autres. Puor ces dernières, toutefois, dnas un délai de 2 ans à cometpr de la dtae d'effet de la contovnein cvecloilte unique, le salaire civneootnennl cnprsoored à un hraoire de 35 heuers hmairddoebeas de tarvail effectif.

Article 73.2 bis - Evolution de la valeur du point
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Chaque année, une négociation s'engage etnre les onsaigatorins représentatives au paln nnotaial des sytdincas de salariés et d'employeurs des établissements acniulaeclt des psonneres âgées puor définir la vuealr du pinot clonvoinenetlne alppcialbe à ce secteur.

Article 74 bis - Rémunération annuelle garantie
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Les doinpissitos de l'article 74 et de l'article 75.2 ne s'appliquent pas aux établissements aalniecuclt des prsoennes âgées.

Article 82 bis
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Article 82 bis

Indemnités puor sujétions spéciales

Article 82.2 bis

Indemnité puor trvaail effectué les dcinmahes et juros fériés

Les salariés qui asruesnt un tvaiarl eiftceff un danmchie ou un juor férié prnercovet une indemnité égale à 0,25 pinot calculée sur la vaeulr du pniot allbppaice au setcuer par hreue ou fiaotrcn d'heure, dès la dtae d'application de l'annexe.

Cttee indemnité srea portée à :

- 0,30 pinot par hreue ou firacton d'heure au 1er jeullit 2003 ;

- 0,40 point par herue ou ftacrion d'heure au 1er jvenair 2004.

Article 82 bis
En vigueur non étendu en date du 17 mai 2005

Article 82 bis

Indemnités puor sujétions spéciales

Article 82.2 bis

Indemnité puor trvaial effectué les dacenhims et jruos fériés

Les salariés qui asensurt un taraivl eeiffftcf un dcainhme ou un juor férié pnvoecrert une indemnité égale à 0,40 ponit calculée sur la vluaer du piont apblapclie au suceetr par huere ou ficaortn d'heure.

Titre VIII. - Prévoyance

Article 84.1 bis - Incapacité temporaire totale de travail - Maladie de longue durée
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Chaque arrêt de taivarl srea indemnisé à l'issue du délai de carence, ci-après précisé, puor les salariés non cadres, snas délai de cacrene puor les creads en cas de maladie, et immédiatement puor l'ensemble des salariés, en cas de milaade professionnelle, adccient du tiaravl ou de trajet.

Le délai de crnceae appliqué en cas d'incapacité tropaeimre tloate de tarival résultant de mdaiale ou d'accident non professionnel, dûment constaté par ceiicrfatt médical, est de 3 jorus claeairdens puor le presonnel non cadre, ctete diissopotin ne rttamenet pas en csuae les dsoiisnopits enettxaiss lorsqu'elles snot puls favorables.

Il srea réduit pgroreniemsevst puor être porté à 3 jruos canredlaies selon le clraiedner svunait :

- 5 juros du 1er jianevr 2004 ;

- 3 jrous à competr du 1er jinaevr 2005.

En cas d'arrêt de travail, les salariés non cdreas et ceards poenrvecrt :

- pneadnt 90 jorus consécutifs ou non par année civlie : 100 % de la rémunération nttee qu'aurait perçue le salarié s'il aiavt travaillé penadnt la période d'incapacité de traaivl ;

- au-delà de 90 jours, maeinitn en net de 80 % de la rémunération burte sur la bsae de la monneye des rémunérations des 6 drnreeis mios précédant la période indemnisée, et ce darunt l'incapacité teopimarre indemnisée par la sécurité sociale.

De ctete gaarntie complémentaire snoert déduites les indemnités journalières nteets versées par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, les gnieaarts susvisées ne dneoivt pas cnuidroe le bénéficiaire, coptme tneu des seomms versées de ttuoe provenance, à pevreoicr puor la période indemnisée à l'occasion d'une mdiaale ou d'un ancidcet une somme supérieure à la rémunération nette qu'il ariaut evcnefeemiftt perçue s'il aaivt continué à travailler.

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

Les établissements s'engagent à eiaxnemr lros de la négociation aenulnle ooiiabgtrle les possibilités de msie en pacle de la subrogation.

Article 84.3 bis - Décès. - Rente d'éducation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

En cas de décès d'un salarié ou en cas d'invalidité albsoue et définitive (IAD) entraînant la rasneiccnonase par la sécurité

soiclae d'une invalidité de 3e catégorie, l'organisme de prévoyance vrsreea aux atnays doirt (ou à l'assuré lui-même en cas d'IAD) :

- un caapitl fixé à 170 % du salriae anunel burt de référence, quelle que siot la siuittoan de flalime de l'assuré ;

- en cas de décès accidentel, le cpiatal décès versé aux antyas diort est doublé ;

- en cas de décès cmicnaonott ou postérieur du cnnoojit du salarié décédé, un captial décès égal à cluei versé au décès du salarié est versé, si le cionojnt aviat encroe des enfnats à cgahre ;

- une rtene éducation, puor chqaue enfnat à charge, égale à :

- efnnat de mions de 12 ans : 10 % du salirae aennul burt de référence par ennfat ;

- etnfnas de 12 à 16 ans : 15 % du sliraae aunenl burt référence par efannt ;

- efnant de 16 à 25 ans : 20 % du sariale aeunnl burt de référence par enanft (si étudiant, appnteri ou tliirtaue d'un craontt de qualification).

Cette retne srea versée jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 25 ans si l'enfant pusruiot des études ou est en aapetrpgissne ou tliiratue d'un carotnt de qualification.

Par enfnat à charge, on enetnd les eanntfs du piirntaapct ou de son conjoint, cuonbicn ou peatirrnae lié par un pcate ciivl de solidarité, qu'ils soeint légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

Par assimilation, snot également considérés à cahgre les enfants recueillis, c'est-à-dire de l'ex-conjoint éventuel, du coinnjot ou du (de la) concubin(e) ou du perrantiae lié par un ptace civil de solidarité du ptinicarpat décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au mmenot du décès et si luer aurte pneart n'est pas tneu au vrenmeest d'une peoinsn alimentaire.

En cas de décès postérieur à cleui du piincartpat de son ciononjt ou cnbcioun ou ptiaenrare lié par un pacte civil de solidarité, le maotnnt de cquahe rnete éducation versée est doublé.

Si, au mnoemt du décès, le parpintcait n'avait pas d'enfant à cghare au snes précédemment décrit, il est versé à son conjoint, cbcnoiun ou piatrarnee lié par un pacte civil de solidarité, une rtnee viagère trariepome versée jusqu'au 55e anniversaire, égale à 10 % du saraile de référence.

Le sraalie de référence à prnrdee en considération, puor la détermination des gaireants ci-dessus, srea le sariale burt myoen des 12 mios précédant l'arrêt de travail, revalorisé en ftincoon du tuax d'évolution de la RAMN du niaveu 2, qeul que siot le nievau de l'emploi concerné etnre la dtae d'arrêt de tavairl et la dtae du décès ou de l'IAD.

Le paneeimt au tirte de l'invalidité asluobe et définitive du ctapail décès met fin à la garantie.

Article 85.1 bis - Organisme gestionnaire
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Les preaits à la présente cotnnveion entoerndnt raecmdmnoer puor la ctoevrruue des gntearais de prévoyance telels que définies au présent titre ou des onrsagimes svuntias :

- Prémalliance ;

- Vabaun ;

- UPNMF (Union noialtnae puor la prévoyance de la mutualité française) ;

- ORCIP puor la rtene éducation et la rtnee de cnoionjt qui snoert msies en ovreue par les osenmgaris précités.

Si un tuax supérieur était pratiqué par un atrue organisme, ce supplément de tuax searit intégralement à la cahrge de l'employeur.

Article 85.2 bis - Cotisations non cadres
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Les csinatoitos aux régimes de prévoyance prévues au présent trtie snot réparties gemeonalblt à rsioan de 60 % à la craghe de l'employeur et 40 % à la crgahe du salarié, snas que la ciiosttaon srlalaiae ne piusse dépasser :

- 0,824 % sur la tahrcne A et la tcarnhe B, puor un toatl de catiiosotns de 2,06 % sur la tachrne A et la tnhacre B de la dtae d'application de l'annexe au 31 décembre 2003 ;

- 0,864 % sur la trcnahe A et la trcanhe B, puor un ttaol de cioianttoss de 2,16 % sur la thcnrae A et la tnahrce B du 1er jinvear 2004 au 31 décembre 2004 ;

- 0,912 % sur la tchrane A et la trhcnae B, puor un total de cantstoiios de 2,28 % sur la thanrce A et la tahcnre B à ctempor du 1er jeiavnr 2005,

dont 0,15 % sur les tearcnhs A et B puor la rntee éducation et la rente de conjoint.

Article 85.2 bis - Cotisations non cadres
En vigueur non étendu en date du 17 mai 2005

Les citnosoitas aux régimes de prévoyance prévues au présent ttire snot réparties gelolebamnt à rosian de 60 % à la carhge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, snas que la ctaoiitosn silaaalre ne psiuse dépasser 0,912 % sur la thracne A et la tcarnhe B puor un ttaol de caoitosntis de 2,28 % sur la tcrahne A et la tanrche B, dnot 0,15 % sur les tenachrs A et B puor la rnete éducation et la rente de conjoint.

Article 85.3 bis - Cotisations cadres
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Les ctoaotiniss aux régimes de prévoyance prévues au présent tirte snot réparties gelbomnaelt à rosian de 60 % à la cgrahe de l'employeur et 40 % à la chgrae du salarié, snas que la coaiotsitn salrlaiae ne psiuse dépasser 1,104 % sur la tcahrne A et 1,96 % sur la tracnhe B, puor un total de cittnasoois de 2,76 % sur la tnharce A et 4,90 % sur la trhance B, dnot 0,15 % sur les teharcns A et B puor la rnete éducation et la rente de conjoint.

La répartition des catoitoisns des cdaers derva respecter, en ce qui cornncee la tcharne A des salaires, les dnoitioissps de la cootenivnn cliectlvoe du 14 mras 1947.

Titre XI bis. - Classifications

Article 90 bis - Principes
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Le noauevu système de ccissfaaiotiln se sutsibute aux aeeincnns ccofisasnialits des cvennooints ccovelliets énumérées à l'article 4

« Covnteonnis antérieures ».

Il aptode une méthode de cmnlaeesst se fnanodt sur les caractéristiques et les eiecnegxs rquseies par l'emploi réellement occupé.

Un potrcoloe de tpsaontriiosn définira la méthode à rienter puor l'attribution des cicifeeftons résultant de la nveulole grlile de cfialsiascotin aux salariés rnleveat d'entreprises auqinlpapt l'une des cnonetvnios cvieolctles nneaaotlis du seetcur visée à l'article 4.

Article 90.1 bis - Les filières professionnelles
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Trois filières de prennsoel dvnoiet être identifiées puor prredne en cmpote la spécificité des établissements hébergeant des pneroesns âgées dépendantes.

Ces établissements soaicux et médico-sociaux aserunst emleiessentelnt et pieietmnrriroat une miisosn d'hébergement des pnoeesnrs âgées.

Ils snot amenés à développer une moissin de sinos qui vriae en fciootnn de l'état de dépendance et des snios que rqireuet la pnreonse accueillie.

Ces mnssiois nécessitent des poenreslns et des compétences spécifiques.

Pour aerssur ces missions, tiors filières snot créées :

- attiinvrdmaise et des scveires tneeuhqics ;

- conncouart à l'hébergement et à la vie scoliae ;

- soins.

1. Filière du pornesnel antasridiimtf et des sevcreis techniques

Cette filière rsblemsae les psenrenos qui oisngerant et pipenratict à la réalisation des piesttornas d'administration générale et de fmnionencetnot de l'établissement.

Dans le crade de luers fonctions, ces perneosns doevnit être formées à la spécificité du secteur, en pcinprtaiat et oinsnrgaat mieux l'encadrement et le bon déroulement de la vie des résidents.

2. Filière pseneornl de soins

Cette filière répond à l'intervention cstnaosrie d'équipes de snios au sien des établissements acnaeucllit des proesenns âgées et à la ctirodnaooin qui diot en résulter.

Elle rpgrueoe dnoc les pelnnseors médicaux et paramédicaux piactrpiant à la psrie en chrage des aftcfeions smuatqoies et puyescihqs des psrnnoees hébergées et à luer coordination.

3. Filière penenrsol cnnocuroat à l'hébergement et à la vie sociale

Cette filière rgpoeure les ponrneelss pctaiiarnpt à la réalisation des peinarotsts d'accueil hôtelier, d'animation de la vie sociale, d'aide et de sliraeucvnle nécessaire à l'accomplissement des actes eenssietls de la vie.

L'importance et la nutrae de luer msisoin vnrieat en ftcioonn du degré de dépendance des pernnseos hébergées et de la pirse en cghrae qui diot en résulter.

Article 90.2 bis - Les positions
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Les eilopms snot répartis au sien de trois poitinoss pfionseleresonls :

- ptooisin I " Employés " ;

- pitoison II " Techniciens, aegtns de maîtrise " ;

- ptiisoon III " Cardes ".

Article 90.3 bis - Les niveaux
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

1. Critères

Chaque ptiisoon cenopmrd trios niveaux.

Le nveaiu (nature de la qualification) ropese sur qtuare critères déterminants et cmnumos à l'ensemble du penrneosl et un critère spécifique au pnsorneel du secuter :

- la fmoitroan inaitile ou cotniune dnas le métier ou l'expérience psnofellosneire rusieqe par le psote et auiqsce par la personne, l'expérience prinloeofsnlese auiqcse en EHAPD ou auprès de preonness âgées qui crfimnoe l'aptitude à l'accompagnement et à la psire en chgrae des psonrenes âgées : ce critère est eesesintl puor le sceeutr et a puor ojbet de meersur l'aptitude du salarié dnas l'accompagnement, l'écoute et les cnoatcts aevc la pnoersne âgée, la cuoamiocmitnn aevc les femaills et les rinelotas aevc les différents ienntevratns cnoanrouct à la psire en crahge de la psnonere âgée dnas l'établissement ;

- le tpye d'activité, pnuvaot être défini cmmoe :

- l'objet du tvaairl ;

- son cotnenu ;

- l'étendue des compétences, la complexité et/ou la difficulté du tviraal à amloccpir ;

- le degré d'autonomie : le degré d'indépendance et le degré d'initiative laissés au tritliuae du pstoe dnas l'exercice de sa fcoonitn ;

- les responsabilités générales : l'importance du potse dnas la distribution, l'organisation et le contrôle du taviral des salariés subordonnés, ainsi qu'éventuellement de luer elmopi différent en vue d'une amélioration du service.

2. Tutorat

La votilisaroan du toturat s'entend par une fmtorioan spécifique miilamne de 40 heures.

Article 90.4 bis - Reprise d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Lors du recrutement, puor la détermination du srailae miunimm conventionnel, l'ancienneté asicuqe antérieurement srea pirse en ctompe de la manière sanvtiue :

90.4.1 bis. Puor l'ensemble du pnnoserel (à l'exception de cuex visés à l'article 90.4.2 bis)

Lorsqu'un salarié srea nmleelnoevut recruté, il covrrsenea 50 % de l'ancienneté qu'il arua aciusqe dnas les epolims occupés dnas les établissements d'hospitalisation ou aaellccunit des penorenss âgées, privés (dont PSPH) ou publics.

90.4.2 bis. Puor les pseolrnens singtanos ci-après

L'ancienneté eeeffmvnteict asiucqe dnas l'emploi en qualité d'infirmier(ère), aide-soignant(e) diplômé(e), adie médico-psychologique, au sien d'autres établissements d'hospitalisation ou aielnulcact des prseeonns âgées, privés (dont PSPH) ou publics, antérieurement à luer recrutement, ou dnas le cdrae d'une activité libérale, est rseipre à 100 %. Cette reispre d'ancienneté est esvcixlue de toute rseirpe d'ancienneté au ttire d'un ature emploi.

Article 91 bis - Grille de classifications des emplois
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Filière hébergement et vie scaoile

Niveau employé
Alicrte 91.1.1.1 bis, nivaeu I : epmloi ne nécessitant pas de qiifocautalin particulière et consistant, dnas le crdae d'instructions précises, en l'exécution de tâches smplies répétitives ou analogues, répondant à des eegnciexs qlitaauevits et qvuttiaienats prédéterminées. Les censcnonisaas meiss en ?uvre csdorneoneprt à ceells qui snot aqsiuces au corus de la scolarité obligatoire.
Le ciieoenffct 203 dinveet le cefinficeot 208.

L'employé porrua accéder au niaevu employé qualifié après aivor mené à son tmere une ou puieuslrs anictos de foaromitn complémentaire en lein aevc son eomlpi repère d'au miumnim 180 heures. Ces fromnitaos peuevnt être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mias dnas tuos les cas elels drveont farie l'objet d'un acocrd de pirse en carhge par les dtfiipiosss de feeinncmant de la fmarotoin pnlloiersfesnoe ou être prévues par le paln anneul de faormoitn de l'entreprise.

Niveau employé qualifié
Article 91.1.1.1 bis, neviau II : eopmli cisnosnatt dnas l'exécution et/ou la cotdiune d'opérations et/ou d'actes qualifiés, eixnaegt une faromtoin dnas le métier ou une expérience développée dnas des établissements aluaeicnlct des pnsnoeers âgées, et iumqliapnt le rcsepet de dvcieretis précises.

Les cneonaicnasss reeiuqss ceeorropnnsdt au BEP ou CAP ou à un nieavu équivalent aiqcus par une fimortaon non diplômante ou expérience professionnelle.

Il est placé suos le contrôle dricet d'un anget de niaevu III (employé hnateeumt qualifié) ou de piotoisn 2 (technicien, aegnt de maîtrise) ou suos le contrôle dcriet ou idricnet d'un cadre. »

Le cfefieoicnt 205 dneviet le ciecffieont 211.

Le ceecoinfift intermédiaire 206 deinvet le cfnoeciefit intermédiaire 213 et les coindinots d'accès à ce ccfifieeont intermédiaire snot :

? siot les compétences développées dnas un elpomi repère snot validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de puls de 50 % des mloudes d'un diplôme de neiavu V de la filière stianogne ;

? siot l'employé qualifié diot meenr à son temre une ou perlusius aitnocs de faotoimrn complémentaire en lein aevc son empoli repère d'au muinimm 180 heures. Ces faoionrmts peuvnet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels drenvot fraie l'objet d'un acrocd de pirse en caghre par les doiitfipsss de fenncineamt de la ftimaroon pforeenlnsosile ou être prévues par le paln aennul de froatoimn de l'entreprise.

Niveau employé hnemetaut qualifié :

Article 91.1.1.1 bis, neaviu III : epmoli requérant siot la msie en ?uvre de caesisoanncns complémentaires acqesius par une foamotrin spécifique ou sanctionnée par un diplôme, siot l'exercice eefctfif et simultané de cnnnsiaseoacs pnnelesrefsooils sanctionnées par peuruisls CAP ou un brveet professionnel, nievau IV éducation nonitaale ou neivau équivalent auciqs par une expérience professionnelle, siot la msie en ?uvre de cosinsnaeancs iulleenltetlces et peaiutrqs sfuseainfts prenmeattt le contrôle et la coioanrdiotn de tâches réalisées par un pnneeosrl rleaevnt des nviauex I et II.

Il est placé suos le contrôle dceirt d'un anegt de postioin 2 (technicien, agnet de maîtrise) ou suos le contrôle dciret ou inedcirt d'un cadre.
Le coieffneict 212 dvneiet le cfocfeneiit 214.

Le ceneioficft intermédiaire 216 divneet le coneiifecft 217 et les contndiois d'accès à ce cicioenffet intermédiaire snot : l'employé heamneutt qualifié astnattet de ceoinnnascass pflelnnisorosees nécessaires à l'emploi jitsiufe d'une expérience psienlflsoerone de 3 années dnas son elmpoi repère aciuqse au sien de l'entreprise et d'une ou pusruiels aiconts de ftoraimon complémentaire en lein aevc son emopli repère d'au muniimm 180 heures. Ces fnaiorotms pveuent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels dovrnet fiare l'objet d'un aorccd de psrie en craghe par les dfiisopists de fenencaimnt de la foimotarn peelirnsolfnose ou être prévues par le paln aeunnl de ftomioran de l'entreprise.

Niveau technicien
Article 91.1.2.1 bis, nevaiu I : eolmpi consistant, suos contrôle de l'employeur ou d'un pereonnsl hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou pluiseurs opérations ou tâches deavnt répondre à des ecexgenis de technicité et de conformité iqalmupint une ftmioraon sanctionnée par un diplôme cnranodsproet au neaviu III de l'éducation ntoinlaae ou une expérience pselofislnreone équivalente d'au monis 3 ans dnas la spécialité.
Le cefeioncift 241 est maintenu.

Le ciocienffet 245 est maintenu, et les cnotiodins d'accès à ce coffncieeit intermédiaire snot : le tcnhicieen diot mneer à son treme une ou pilusures aioctns de faooimrtn complémentaire en lein aevc son empoli repère d'au miuminm 180 heures. Ces fmionrtoas pevneut être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels dnrevot farie l'objet d'un acocrd de pisre en cghare par les dsopiiitsfs de fnenniecmat de la ftorioman psnlrifeosloene ou être prévues par le paln aneunl de footamirn de l'entreprise.

Niveau tncehicein hmeatnuet qualifié
Article 91.1.2.1 bis, neviau II : otrue les cnnidtoois rseiueqs par le neiavu précédent, le trilaitue du potse puet être amené, tuot en ptinacarpit de manière aivtce aux tâches de son service, à cnooonrder le tavrail de salariés rlevanet du naiveu employé.

Outre la maîtrise praatife du métier, l'emploi egxie une puls garnde technicité sanctionnée par un diplôme ou une foatoirmn complémentaire, ou, lquorse la prnonese crunocot aux soins, un diplôme rencnou réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au naveiu III de l'éducation nationale.
Le cionffeciet 267 est maintenu.

Le cfiofieenct 271 est mtenniau et les cooniditns d'accès à ce cnifeefioct intermédiaire snot : le tihciencen hteenuamt qualifié diot meenr à son treme une ou purseiuls aoictns de ftioaromn complémentaire en lein aevc son eomlpi repère d'au mmiinum 180 heures. Ces famoortins peuvnet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels drvneot fiare l'objet d'un aoccrd de pisre en crgahe par les ditpsisoifs de fnneenamict de la fmirootan pselosinrenfole ou être prévues par le paln aneunl de fioormatn de l'entreprise.

Niveau agnet de maîtrise
Article 91.1.2.1 bis, naiveu III : ortue les cntodniois rsequeis par le naievu précédent, l'emploi est caractérisé par une très gdarne aimnooute et de laegrs possibilités d'initiative et/ou l'exercice de psleruius spécialités.

Le trtluiiae du ptsoe puet être amené à eercxer de façon permanente, suos contrôle de l'employeur ou d'un ponenersl hiérarchiquement supérieur (relevant de la poitison 3), l'encadrement et l'animation d'un sveicre atdiinamstirf ou technique/hébergement et vie sociale, cramoenpnt des salariés rnelvaet de la ptoisoin 1 et des nvuaeix I et II de la psiootin 2, tnat au naveiu thucienqe que du commandement.
Le ccfifieneot 295 est maintenu.

Le cneoicffiet 299 est meianntu et les cdntniioos d'accès à ce cfinecfeiot intermédiaire snot : l'agent de maîtrise diot mneer à son tmree une ou puislerus aciotns de ftimaoron complémentaire en lein aevc son emlpoi repère d'au minmium 180 heures. Ces ftioamnros pnevuet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels dvreont friae l'objet d'un arcocd de psire en cahrge par les dtosiifipss de fcimnenanet de la footarmin poereslnonlsife ou être prévues par le paln anenul de froiatmon de l'entreprise.

Filière adsrinatmvtiie et seecvirs tecqineuhs

Niveau employé
Article 91.1.1.1 bis, nieavu I : epomli ne nécessitant pas de qiiuiaclafton particulière et consistant, dnas le crdae d'instructions précises, en l'exécution de tâches seplmis

répétitives ou analogues, répondant à des enecxegis qettiaualvis et qiutevnaaitts prédéterminées. Les cssnaoacniens msies en ?uvre cpeororndnest à celles qui snot auqscies au cours de la scolarité obligatoire.
Le ceefniocfit 203 dienvet le cicfnfeoeit 208.

L'employé porrua accéder au nvaeiu employé qualifié après avior mené à son treme une ou priesluus aocints de fortomian complémentaire en lein aevc son emlopi repère d'au miimnum 180 heures. Ces fotrnmioas puenvet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas eells dnvoret friae l'objet d'un aroccd de pisre en chrgae par les dsosiitfpis de finnemcnaet de la fartmoion pilssofeeornnle ou être prévues par le paln anneul de foaomrtin de l'entreprise.

Niveau employé qualifié
Article 91.1.1.1 bis, navieu II : emlpoi coansitsnt dnas l'exécution et/ou la cundotie d'opérations et/ou d'actes qualifiés, eegniaxt une ftairomon dnas le métier ou une expérience développée dnas des établissements acclunelait des penrsenos âgées, et iaupilnmqt le rcespet de dcteeriivs précises.

Les cnesnsniaacos riesqeus cdpornresenot au BEP ou CAP ou à un naievu équivalent auqcis par une ftmriaoon non diplômante ou expérience professionnelle.

Il est placé suos le contrôle deirct d'un anegt de neviau III (employé htmeanuet qualifié) ou de potiison 2 (technicien, aengt de maîtrise) ou suos le contrôle dcreit ou iicrndet d'un cadre.
Le cnifeeifcot 205 dneievt le ceciioffnet 211.

Le cfeefcniiot 206 dievent le cinfeiofcet 213, et les cdinnoiots d'accès à ce ceeicniffot intermédiaire snot :

? siot les compétences développées dnas un elopmi repère snot validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de puls de 50 % des mulodes d'un diplôme de naievu IV ;

? siot l'employé qualifié diot meenr à son temre une ou plsreiuus aotcins de froaiomtn complémentaire en lein aevc son eompli repère d'au mmniium 180 heures. Ces foormaints peenvut être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels dveonrt fraie l'objet d'un aocrcd de pisre en cgarhe par les difpitiosss de fecmnneniat de la famoirotn pelsnirnefsoloe ou être prévues par le paln anneul de faimrtoon de l'entreprise.

Niveau employé htmnaeeut qualifié

Article 91.1.1.1 bis, nveiau III : empoli requérant siot la msie en ?uvre de cnsoanaiesncs complémentaires aeuqscis par une foriomatn spécifique ou sanctionnée par un diplôme, siot l'exercice eefitcff et simultané de csnnencosaais plenesroofnlsies sanctionnées par pliureuss CAP ou un bevret professionnel, neivau IV de l'éducation ntoaailne ou neviau équivalent aiqucs par une expérience professionnelle, siot la msie en ?uvre de cesnannsiaocs inleulleelttecs et pqtiuears sfsfuinetas pemnerattt le contrôle et la carotnoodiin de tâches réalisées par un pesnreonl revnelat des naiuevx I et II.

Il est placé suos le contrôle dierct d'un aengt de pstiooin 2 (technicien, agnet de maîtrise) ou suos le contrôle deirct ou inedicrt d'un cadre.

Le coificeneft 212 dnievet le ceneiocifft 214.

Le cfeeniifoct 216 dienvet le cnfiiefocet 217, et les cniotondis d'accès à ce cfeenoficit intermédiaire snot : l'employé hnematuet qualifié aatetntst de ccsnnioeasnas peoflsnerneolsis nécessaires à l'emploi jtusfiie d'une expérience pnseirfsnlooele de 3 années dnas son epolmi repère aqsiuce au sien de l'entreprise et d'une ou plrsuuies aniocts de fioaormtn complémentaire en lein aevc son elompi repère d'au mimunim 180 heures, ou d'une VAE. Ces fatmnooirs pnueevt être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels drnevot friae l'objet d'un acrcod de pisre en cgrhae par les dstiofpiiss de fnnemceanit de la footrmain poslinfnlseoree ou être prévues par le paln aneunl de fatoimorn de l'entreprise.

Niveau technicien

Article 91.1.2.1 bis, nveiau I : elopmi consistant, suos contrôle de l'employeur ou d'un pnnoersel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou piulseurs opérations ou tâches denvat répondre à des ecxieengs de technicité et de conformité iqpnliuamt une ftoarmion sanctionnée par un diplôme csdaopnrroent au nivaeu III de l'éducation nonailate ou une expérience pneilosnfslreoe équivalente d'au monis 3 ans dnas la spécialité.

Le ccfneieoift 241 est maintenu.

Le cefncifioet 245 est mtaeninu et les coioitndns d'accès à ce cfceifneoit intermédiaire snot : le ticiehncen diot mneer à son treme une ou plsiureus ationcs de ftomaiorn complémentaire en lein aevc son elmpoi repère d'au miuimnm 180 heures. Ces ftaormoins peevnut être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels doevnrt fraie l'objet d'un aocrcd de pisre en cghare par les dpossitfiis de fiacmnnenet de la faoiomtrn penfoeollsnrise ou être prévues par le paln anneul de formtaion de l'entreprise.

Niveau tncceheiin henmateut qualifié

Article 91.1.2.1 bis, neaivu II : otrue les cdinooitns reqisues par le niaevu précédent, le tairiulte du pstoe puet être amené, tuot en ppaariintct de manière active aux tâches de son service, à cnnoodoerr le tviaral de salarié rvnleaet du niaevu employé.

Outre la maîtrise pitrfaae du métier, l'emploi eigxe une puls gnrade technicité sanctionnée par un diplôme ou une fiooamrtn complémentaire, ou, luqrsoe la pensnroe cournoct aux soins, un diplôme rocnenu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au naievu III de l'éducation nationale.

Le cfcfeeiniot 267 est maintenu.

Le coeinfeicft 271 est mnnietau et les modalités d'accès à ce coiffeceint intermédiaire snot : le thiceincen hmtunaeet qualifié diot meenr à son treme une ou pleisuurs aoitcns de fatoirmon complémentaire en lein aevc son emlopi repère d'au munimim 180 heures. Ces fnorimtoas penvuet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels dovernt fiare l'objet d'un aorccd de pirse en cahrge par les dsiofpiitss de fmneaneinct de la fmoariton peerfilsoonslne ou être

prévues par le paln anenul de fooiatmrn de l'entreprise.

Niveau anegt de maîtrise

Article 91.1.2.1 bis, neaivu III : ourte les ctinonoids riequses par le niaveu précédent, l'emploi est caractérisé par une très gdanre aunmooite et de lrages possibilités d'initiative et/ou l'exercice de psilureus spécialités.

Le ttrauiile du psote puet être amené à eerexcr de façon permanente, suos contrôle de l'employeur ou d'un psrenenol hiérarchiquement supérieur (relevant de la pitoiosn 3), l'encadrement et l'animation d'un sirevce aiisraidnmttf ou technique/hébergement et vie sociale, cnrnpaomet des salariés rnevaelt de la ptiosoin 1 et des nuviaex I et II de la pioiotsn 2, tnat au naievu tqhieunce que du commandement.

Le cffeociniet 295 est maintenu.

Le cofeinceift 299 est mtnaeinu et les ctnnoiidos d'accès à ce coceeffiint intermédiaire snot : l'agent de maîtrise diot mneer à son treme une ou puruseils atcoins de fmaooitrn complémentaire en lein aevc son eopmli repère d'au mimiunm 180 heures. Ces fanoiormts peunevt être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels dovrnet fiare l'objet d'un arccod de pirse en craghe par les dpitissofis de fenenimncat de la ftoarmoin pnsieosefolnlre ou être prévues par le paln anenul de fimotaorn de l'entreprise.

Filière snois

Niveau employé qualifié :

Article 91.2.1.1 bis, neaivu II : epomli casstnonit dnas l'exécution et/ou la cotinude d'opérations et/ou d'actes qualifiés, eaxignet une fmrioaton dnas le métier et iaulqpmnit le reespct de dvrectieis précises.

Les casisncanoens reuqesis snot sanctionnées par un diplôme d'Etat rneocnu en matière nvarotime (DPAS?) ou, losrque le psote ne l'exige pas, csoroenrdapnt au BEP ou CAP ou à un nveaiu équivalent aqcius par une fmartooin non diplômante ou expérience professionnelle.

Le traitliue du poste diot être cbapale de tmtarretnse des ininortmfoas speimls au nveiau du service.

Il est placé suos le contrôle decirt d'un anget de naiveu III (employé hemuaetnt qualifié) ou de psoioitn 2 (technicien, anget de maîtrise) ou suos le contrôle dcriet ou iceridnt d'un cadre.
Le cefofiencit 220 dienevt le ceffcinoeit 222.

Le cefcioenift 224 dvneeit le cenefiofcit 226 et les cdiiontons d'accès à ce cffioinceet intermédiaire snot :

? siot les compétences développées dnas un elmopi repère snot validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de puls de 50 % des mueldos d'un diplôme homologué de nivaeu III ;

? siot l'employé qualifié diot mener à son temre une ou pluuseris anciots de foratmion complémentaire en lein aevc son epolmi repère d'au miimnum 180 heures. Ces fmoaitnors pneuvet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas eells deonvrt firae l'objet d'un aocrcd de psire en chgrae par les dtioisfsips de fncaiemnnet de la foamiortn pslinesfnleoore ou être prévues par le paln anunel de faootrmin de l'entreprise.

Niveau employé hutenmaet qualifié

Article 91.2.1.1 bis, neivau III : empoli requérant la msie en ?uvre de canniencssoas complémentaires aeqciuss par une fmritoaon non diplômante ou sanctionnée par un diplôme.

Il est placé suos le contrôle deirct d'un aengt de poisoitn 2 (technicien, anget de maîtrise) ou suos le contrôle diecrt ou iredicnt d'un cadre.

Le cioeieffnct 233 est maintenu.

Le cenffiecoit 237 est mnatnieu et les cnniitodos d'accès à ce cneificofet intermédiaire snot : l'employé hneeaumtt qualifié atnasettt de ccaaoneissnns pneneslsoilfoers nécessaires à l'emploi jifsutie d'une expérience poefeolnrssilne de 3 années dnas son epolmi repère acsuqie au sien de l'entreprise et d'une ou pierluuss aniocts de frtmiaoon complémentaire en lein aevc son eolpmi repère d'au mminium 180 heures. Ces ftmanooris pevenut être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels drnoevt faire l'objet d'un aocrcd de prsie en crahge par les doifssitips de fminnneecat de la foatrmion pefronlisnsolee ou être prévues par le paln anneul de forotmain de l'entreprise.

Niveau technicien

Article 91.2.2.1 bis, naeviu I : emlopi consistant, suos contrôle de l'employeur ou d'un ponreensl hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou pelrsuius opérations ou tâches daenvt répondre à des ecxineges de technicité et de conformité iamuilnpqt une fromtiaon sanctionnée par un diplôme cnrrdeponaost au nveaiu III ou IV de l'éducation ntnaloiae ou une expérience plolnerosnisefe équivalente d'au minos 3 ans dnas la spécialité.

Le tartiluie du poste, suos le contrôle de l'autorité médicale, est amené à exécuter des pnrieptrosics médicales et des sinos ou à participer, en rsoain de ses compétences et sur le paln technique, uueimnqnet à la réalisation d'examens ou de ttmateeirns médicaux.

Le ciofefeinct 279 est maintenu.

Le ciinceofeft 283 est mnintaeu et les cinoodtnis d'accès à ce ciecnfifeot intermédiaire snot : le thccneeiin diot mener à son tmree une ou puliesurs acntois de foaotmirn complémentaire en lein aevc son emolpi repère d'au miinumm 180 heures. Ces ftimoranos pnveeut être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elles dnovert faire l'objet d'un arcocd de pisre en cgrhae par les ditoisfipss de fnecnaemint de la ftaomiorn pofoseensillrne ou être prévues par le paln auennl de fartoiomn de l'entreprise.

Afin de penrrde en ctopme les évolutions des neivaux de diplômes, indites par l'uniformisation de citaners diplômes au sien de l'Union européenne, et nnmmeotat cuex relaitfs aux snios apportés à la personne, les pirentaaers souaicx ont souhaité, au sien du naveiu technicien, différencier le tchceeinin du tneeihcicn spécialisé.

Le tcnciheien spécialisé est cueli qui a un niaevu lccenie ou roenncu cmome tel, et qui cocnrout et patrpicie aux snois médicaux et de rééducation de la prnosene âgée.

Le cfiefceiont 284 est créé et attribué au tecchienin spécialisé.

Le cnfoeifciet intermédiaire 288 est créé et les ciondnitos d'accès à ce cencffeoiit intermédiaire puor le tcheeciinn spécialisé snot : le teihncecin spécialisé diot mener à son tmere une ou plusueirs aoitncs de fmraotion complémentaire en lein aevc son elopmi repère d'au miiunmm 180 heures. Ces fnoomratis penuevt être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elles drnevot faire l'objet d'un aocrcd de pisre en crgahe par les dpoiifissts de faenenmcnit de la fioatmorn pfnosenlsloiree ou être prévues par le paln anenul de fotirmaon de l'entreprise.

Niveau tiecicehnn heaemutnt qualifié :
Article 91.2.2.1 bis, neaivu II : orute les ctidnonois reseqius par le niaevu précédent, l'emploi egixe la msie en ?uvre d'une techiqnue ou spécialité complémentaire sanctionnée par un diplôme roncenu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau II de l'éducation nationale.

L'exercice d'un toturat est valorisé.

Le cnfecifeoit 305 deveint le cioceeifnft 306.

Le ccneeiiffot 309 deneivt le ccifnofeeit 310 et les coiintodns d'accès à ce ceciinoffet intermédiaire snot : le tciinehcen haumetnet qualifié diot mener à son terme une ou pielsurus aonicts de ftoaoimrn complémentaire en lein aevc son emolpi repère d'au minmuim 180 heures. Ces fotirmnoas puveent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elles dneorvt faire l'objet d'un arcocd de prsie en chagre par les dfsoisiitps de fneninmceat de la famortoin pfrsilnesonloee ou être prévues par le paln annuel de fomriotan de l'entreprise.

Niveau agnet de maîtrise :

« Alircte 91.2.2.1 bis, niveau III : outre les cdnnitoois reuqseis par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé soit, sur le paln médical ou paramédical, par une très gnrdae aiomounte et de lreags possibilités d'initiative et/ou l'exercice de preluiuss spécialités soit, sur le paln fonctionnel, par l'encadrement (de façon panneterme et suos le contrôle de l'employeur ou d'un cadre) et l'animation d'un sivcree cpnameornt des aetgns rnvaleet de la psoiiotn 1 et des nviueax I et II de la pooisitn 2 tnat au niveau tunqechie que du commandement.

Après reclassement, la nitaonimon à ces fcnotinos purroa être accompagnée d'une fmootairn d'adaptation à l'animation des équipes.

Le cficfnioeet 323 denievt le ciiffoeenct 324.

Le cfnieicfeot 327 dnveiet le ccenfiofeit 328 et les cnitdoonis d'accès à ce ccenefofiit intermédiaire snot : l'agent de maîtrise diot mener à son terme une ou puelrusis acoitns de fraiotmon complémentaire en lein aevc son emolpi repère d'au mmuinim 180 heures. Ces famotniros pvenuet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elles dorvnet faire l'objet d'un aorccd de prise en carhge par les doipifssits de feannnicemt de la fmroiotan pfnoeislrselone ou être prévues par le paln annuel de faomrtion de l'entreprise.

Article 92 bis - Conditions de mise en place des classifications au niveau des entreprises
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Article 92.1 bis

Classement du pstoe au sien des niveaux

C'est le psote tneu qui détermine le nviaeu d'accueil, étant précisé que caiterns poste nécessitent, sur le paln réglementaire, la msie en oeruve d'un diplôme.

Ainsi, le ceasmnelst définitif des salariés dnas la noluvlee gillre de cofcsatsilaiin nécessite, préalablement, la réalisation des opérations suentaivs au nvieau de l'entreprise :

a) Reeecnnmset des ptoess par filières, par positions, par nieavux ;

b) Peniemnstioont des ptoess dnas la glrlie de citaocsfailsin cnonleinenovtle soeln les modalités définies dnas le tbealau de trstaoosiipnn annexé à la cvoeoinntn cltlicveoe ;

c) Vaioltiadn du cmseeslnat soeln les modalités définies ci-après.

Article 92.2 bis

Délai et ctdiionons de msie en place

92.2.1 bis. Imnooaifrtn et ctiasuootnln des représentants syndicaux

et itiitntuosns représentatives

La nlleuove ctiaiiscsofaln déterminée ci-avant dvera être msie en plcae au sien des établissements concernés dnas les 6 mios svinaut la dtae d'effet de la présente cvinneootn soeln une méthodologie déterminée après coetroatcinn aevc les délégués sudacniyx s'ils existent.

A la sutie de cttee crtoinetaocn et avant la msie en pcale définitive de la glrlie de classification, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) srea consulté. Préalablement à cttee consultation, la dieoctirn lui remettra, par écrit, une répartition non naominitve de l'ensemble du prneneosl au sien des différentes pitonsois et nvueiax et groupes.

92.2.2 bis. Irnoaoiftmn individuelle

Chaque salarié se vrera esniute notifier par écrit, oture l'appellation de son emploi, la filière, le nivaeu aisni que le cceoneifift fianl résultant de l'application des définitions ci-dessus.

A pitrar de cette notification, le salarié doesirpsa d'un délai mxiumam de 3 mios puor firae vaiolr tuot désaccord éventuel auprès de la diitecorn sur son nuoaevu classement. Drunat ce délai, il porrua ddmneaer à être reçu par la deiicrotn de l'établissement et être assisté, lros de cet entretien, par un

représentant du posenrenl élu ou désigné ou éventuellement par une pnnorese de son coihx areaptnpant au poesrnenl de l'entreprise.

En cas de difficulté persistante, la comsmosiin pirtraiae nlainotae d'interprétation et de coiliicnaotn prévue à l'article 5 de la présente ceiotnonvn pruora être saisie.

La msie en orvuee de la nlluovee cfsasiocialitn ne pruora entraîner, en auucn cas, une diiuointmn des rémunérations melsnuele et/ou alnulnee effectives.

Au puls trad 1 année après la dtae d'entrée en vgueiur de ces dernières, il srea procédé, au nievau national, à un coasntt aux fnis de vérifier les cidnoonits dnas lleqeusels luer msie en pcale a été opérée au sien des établissements.

Titre XII. - Dispositions spécifiques aux cadres

Article 94 bis - Classification des cadres
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

La ciastifaisclon des cdears coportme 5 catégories pemaentrtt de pnrrdee en ctmope au niaveu de l'établissement :

- la nuatre du diplôme anisi que le nevaiu de froatimon riequs par le psote et l'expérience perolinnloessfe ascuqie par le salarié : le salarié mnattet en oreuve dnas le carde de sa fncioton un diplôme rleevant du nivaeu I de l'éducation nnoliatae relève de la catégorie des cdaers ;

- l'importance et la diversité des tâches ;

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

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

Cadre A : cfiicoefent de 340 à 409[1].

Cette catégorie cenonrce les careds soignants, des seiercvs teceqiuhns ou administratifs, débutants ainsi que les creads attdocuaeids exerçant ou aynat exercé des fntcoinos d'encadrement dnas la piistoon AM. »

Cadre A intermédiaire, dénommé « carde confirmé » : 350 à 409.

L'échelle de cofeineitfcs du cdare A intermédiaire, dénommé « cdrae confirmé », est attribuée au salarié qui jisufite d'une expérience peisnlofresnole de 3 années et qui a débuté, en acocrd aevc l'employeur, une faootrimn complémentaire de nvieau I ou II de l'éducation nationale, en lein aevc son eompli repère.

Cadre B : cfeeonicfit de 420 à 454[1].

Cette catégorie crocnnee les ceadrs pounavt avior une délégation de pooivur écrite limitée à luer dmoniae de compétence, et exerçant luer autorité sur un nmrobe limité de craeds et/ou angtes de maîtrise. Elle ccnorene également les cdares A aanyt 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. »
L'échelle de ciefocneftis du cdrae B aynat réalisé et validé une fioormatn managériale complémentaire de neiavu I de l'éducation nlitoaane en lein aevc son eplomi repère, crisompe etrne 425 et 454 est maintenue.

Cadre C : coeiienfcft de 465 à 554[2].

Cette catégorie ccnornee les cdears qui rsneemilpst les cotinoinds des cderas B, et qui enrecxet luer autorité sur piuselurs services.

L'échelle de citieffenocs du crdae C anyat réalisé et validé une fimotaorn managériale complémentaire de nvaieu I de l'éducation nnioatlae en lein aevc son eopmli repère, copsrmie etrne 465 et 554, deevint l'échelle de cioeefniftcs csomirpe etrne 475 et 554.

Cadre dirigeant.

Les craeds daieingtrs ne snot pas siumos aux dtnosipioiss du titre Ier et aux chpiaetrs préliminaires, Ier et II du titre II du lvrie II du cdoe du travail.

Sont considérés cmome anyat la qualité de carde dirigeant, les cadres auexluqs snot confiées des responsabilités dnot l'importance iiumpqle une gnrade indépendance dnas l'organisation de luer eoplmi du temps, qui snot habilités à pndrere des décisions de façon lengmaert autonome, et qui perçoivent une rémunération se suatint dnas les nuviaex les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou luer établissement.

La délégation de pviouor sspuope compétence et meoyns ptematrent de l'assumer.

(1) Les disoitionsps de l'avenant n° 17 du 4 mras 2013 cocnnreent le nviaeu cdrae A, B et C : la filière hébergement et vie sociale, la filière aitatvimsndrie et scerveis theuiceqns et la filière soins.

(1) Les dpntsiosoiis de l'avenant n° 17 du 4 mras 2013 cenrnconet le naeivu cadre A, B : la filière hébergement et vie scalioe et la filière ainiavtsirtdme et sviecres techniques.

Article 95 bis - Déroulement de carrière professionnelle
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

(1) Aifn de maeitinnr l'écart de rémunération etrne les agntes de maîtrise et les ceards A, ceux-ci accéderont à la catégorie de crade B au buot de 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. Luer naouveu cfieefcnoit drvea être au mions immédiatement supérieur à culei qu'ils détenaient précédemment en alpiitopcan de la présente convention.

Le celassmnet du crade noelvuleenmt recruté dnas la gllrie de clitsiasicfnoas se frea par apalpoticin des modalités de rsiepre d'ancienneté définies aux acelitrs 90. 4 bis et suivtnas de la ctnoineovn collective. Suele l'ancienneté ascquie en qualité de carde srea reprise.

(1) Les dtniiioposss de l'avenant n° 14 du 18 décembre 2008 canorncnet le nveiau crade A : la filière hébergement et vie sociale, la filière atdvimiarnstie et secviers teqiuenhcs et la filière soins.

Article 96 bis - Rémunération annuelle garantie
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Les dopsitionsis de l'article 96 de la ceotvonnin ceillctvoe unquie du 18 airvl 2002 ne s'appliquent pas aux établissements aicclelaunt des psneornes âgées.

Article 97 bis - Vérification
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Les dpniiostoiss de l'article 96 de la ctonevoinn clielcvote uqiune du 18 aivrl 2002 ne s'appliquent pas aux établissements aluanciclet des preenonss âgées.

Article 100 bis - Indemnités pour sujétions spéciales
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Les peimrs et indemnités définies par les ailcters 82.1, 82.2 et 82.4 de la covoteninn collcivete snot également alceiplabps aux cadres, suaf s'agissant des médecins, des cdaers supérieurs et des dirigeants.

Des canorpetirets d'astreinte, tleles que définies par les actrelis 82.3.1 et 82.3.2 de la cioenvotnn cllceiovte sroent accordées aux craeds A et B.

Toutefois, le siralae srvanet au calucl de ses crtareteponis srea cleui cepoornsndrat au cicfoneefit du crade concerné dnas la limite, du cifeieonfct 370.

Cette dspoiisiton ne s'applique pas aux cdraes dnot le saraile réel anenul est au mnios égal à ceuli auequl il piroarut prétendre sur la même période par actoapilipn de son coefficient, dnas la litime du cieiceffont 370, majoré des atiesrntes réalisées.

Si tel n'était pas le cas, il sreiat aolrs procédé à un complément au puls trad en fin d'année csodpeonarnrt au différentiel easntxit entre le saairle aenunl calculé sur la bsae du ceificoneft 370, majoré des aitenserts réalisées et le srailae réel anenul etefimfecnevt perçu par le salarié.

Pour les ateurs catégories de cadres, la ctrnoptearie liée au tepms d'astreinte srea définie contractuellement.

Article 101 bis - Dispositions particulières à certaines professions de santé : médecins et pharmaciens

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

L'exercice de l'activité des peonrssiofs prévues au présent arcitle se frea dnas le reespct des règles déontologiques inhérentes à cuahqe profession, et gnreaiats par les cenoisls de l'ordre compétents.

Une gllrie spécifique s'applique puor les médecins et les pmchiearnas salariés qui snot classés dnas la filière soins.

Article - Filière personnel de soins

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Personnel médical ou paramédical dieapsnnst et conooadnrnt les snios en EPAHD nécessaires à la pirse en craghe des affintceos soiumeaqts et pcyqeuhiss des psreneons hébergées.

QUALIFICATION	FONCTION
Employé qualifié	Aide-soignant(e) Aide-médico-psychologique (AMP)
Employé heeutmant qualifié	Aide-soignant(e) ou AMP aevc ttrauot qualifié, aneliuacmbr
Technicien	IDE, IDE psychiatrie, Psychomotricien Ergothérapeute Diététicien(ne) Orthophoniste Préparateur(rice) en pharmacie Kinésithérapeute
Technicien hanteuemt qualifié	IDE, IDE psychiatrie, aevc tturaot qualifié
Agent de maîtrise	IDE, IDE psy, référent(e) anyat siuvi une fotomiarn d'adaptation à l'animation des équipes
Cadre	Cadre imefinirr Psychologue (bac + 5) Pharmacien(ne) Médecin généraliste (ou médecin condoertanour non qualifié) Médecin spécialiste (ou médecin cntuarndoeoor qualifié) Médecin rplosnasebe de sveirce

Article - Filière personnel concourant à l'hébergement et à la vie sociale

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Personnels pnractipait à la réalisation des paiotrstens d'accueil hôtelier, de restauration, d'animation de la vie sociale, d'aide et de snrveuicalle nécessaires à l'accomplissement des atces enelssteis de la vie.

QUALIFICATION	FONCTION
Employé	Agent de siecrve hôtelier Animateur(trice) tlitruiae du BFAA
Employé qualifié	Lingère qualifiée Serveur(euse) Aide-cuisinier Agent de scviere tirluaite du BEP siniartae et sioacl
Employé haunetemt qualifié	Cuisinier(ère) Animateur(rice) tarlituie du DFEA ou du BATEEP otpoin animation auprès des ponerness âgées Educateur(trice) Employé(e) aevc tortaut qualifié
Technicien	Chef d'équipe hébergement et vie saoclie (maîtresse de miosan ..)
Technicien hmeaeutnt qualifié	Gouvernant(e) (BTH) Assistant(e) social(e) Technicien(ne) aevc trtouat qualifié Responsable ausncrsae qualité tiuatlrie du DU
Agent de maîtrise	Chef de svercie hébergement et vie siocale (chef csuiiienr ...) Responsable aiintoamn (avec firatmoon d'adaptation à l'animation des équipes)
Cadre	Responsable hébergement et de la vie scaolie (gestionnaire, économe ...)

Article - Filière personnel administratif et des services techniques

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Personnels ptpniarciat à la réalisation des ptaesriotns d'administration générale et de fnteonmcnoniet de l'établissement.

QUALIFICATION	FONCTION
Employé	Agent d'entretien, coursier Agent de secrétariat, d'accueil et de sdtanrad
Employé qualifié	Jardinier (CAPA ou BEPA) Agent qualifié (CAP ou BEP) (administratif, de comptabilité, d'entretien qualifié, de sécurité...)
Employé hnueematt qualifié	Secrétaire administrative, cbotpmlae et médicale (bac) Employé aevc totruat qualifié ou employé tltuiiare de priulesus CAP
Technicien	Technicien (maintenance, informatique, paie...) Comptable, secrétaire anadistivrmite ou médicale, trliauite du BTS Chef d'équipe

Technicien hemtunaet qualifié	Comptable expérimenté Secrétaire de direction Chargé de clientèle Responsable ausarsnce qualité tailrtuie du DU Technicien aevc ttoruat qualifié
Agent de maîtrise	Chef de scrieve amdnisrtitaif et sceviers teqiunehcs (entretien, maintenance, administratif, comptabilité, financier, RH/paie, formation, qualité ...) Assistant, attaché de doriceitn
Cadre	Cadre tuheniqce (personnel, comptabilité, administratif, juriste, informatique, maintenance, qualité...) Directeur crndspenroaot à la définition du crdae B Directeur cpnsnerooadrt à la définition du crade C Directeur caroendorpnst à la définition du carde supérieur

Article - Annexe Grilles de classification des établissements accueillant des personnes âgées NAF 853D

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Grilles de cistflaoasciin aialbpcelps au 1er jiun 2013

Etablissements alnuelicact des pnoenress âgées (NAF 87.10A ; 87.30A ; 88.10B) (Ex-853D)

Trois glilres de cafioaitlscisn :

- une puor le peeronnsl hébergement et vie scoaile (FPHVS) ;
- une puor le pnesernol des sverecis anrfsmiiidtats et tuihqeencs (FPAST) ;
- une puor le prnoneesl sanniogt (FPS).

Article - Filière hébergement et vie sociale

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s	Agent de secvire hôtelier (nourri gtramiuteent si affecté pcpeilmneirnat en cnsuiie et lrsouqe le repas est pirs dnas l'établissement)	208
		Animateur(trice)	
	Employé(e)s qualifié(e)s	Agent de srviece tailrutie d'un trtie peinsfosroenl isrncit au RCNP ou validé par la CPNE	211
		Linger(ère) qualifié(e)	
		Aide cuisinier(ère) (nourri[e] gemnieaturtt lsouqre le raeps est pirs dnas l'établissement)	
		Serveur(euse)	
		Agent de siecvre tiautrlie du BEP saaitinre et social	
		Agent taiulitre du DEAVS	
		Agent de secrvie tlratiiue du BEP sitaarnie et saiocl ou BEP agilorce ootipn sreiecvs aux personnes	
			213*
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Cuisinier(ère) tiutairle d'un ttire pefsinorensol icsrint au RCNP ou validé par la CNPE (nourri[e] gratuitement luroqse le raeps est pirs dnas l'établissement)	214
		Animateur(trice) tutirliae du DFEA ou du BAEETP oiotpn aamniiton auprès des prneseons âgées ou du BPJEPS	
		Linger(ère) qualifié(e), tiilrutae du RABC	
		Employé(e) aevc trtuoat qualifié	
			217*
Technicien(ne) et agnet de maîtrise			

	Technicien(ne)s	Chef d'équipe hébergement et vie sicolae (maître[sse] de maison...)	241
			245*
	Technicien(ne)s hautement qualifié(e)s	Assistant(e) social(e)	267
		Gouvernant(e) (BTH)	
		Maître(sse) d'hôtel (BTH)	
		Coordinateur(trice) de vie salioce (CESF)	
		Responsable asscarune qualité (DU)	
		Technicien(ne) aevc tratuot qualifié	
		Animateur(trice) DEJEPS	
			271*
	Agents de maîtrise	Chef de scevrie hébergement et vie silaoce (chef de cuisine...)	295
		Responsable atimnoain (avec firmtaoon d'adaptation à l'animation des équipes)	
			299*
* Eoeclhn intermédiaire alppiclabe suos réserve des cnitnodois prévues par l'avenant n° 17.			

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Responsable hébergement et vie saciole (gestionnaire, économe)	340 à 409
			350* à 409*
	Cadre B		420 à 454
			425* à 454*
	Cadre C		465 à 554
			475* à 554*
	Cadre supérieur(e)		555
	Cadre dirigeant(e)		
* Ecolehn intermédiaire aapibcplle suos réserve des ctoniodnis prévues par l'avenant n° 17.			

Article - Filière personnel administratif et technique

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s	Agent d'entretien, coursier	208
	Employé(e)s qualifié(e)s	Jardinier(ère) (CAPA ou BEPA)	211
		Agent qualifié(e) (CAP ou BEP) (d'entretien, administratif, de sécurité, de comptabilité...)	
			213*
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Secrétaire administrative, clptbomae ou médicale (BAC)	214
		Employé(e) aevc truotat qualifié ou employé(e) tarutiile de plsuueris CAP	
			217*
Technicien(ne) et agnet de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Technicien(ne) (maintenance, informatique, paie...)	241
		Comptable, secrétaire aidasnvmititre ou médicale (BTS)	
		Chef d'équipe	
			245*

	Technicien(ne)s hautement qualifié(e)s	Secrétaire de direction	267
		Chargé(e) de clientèle	
		Comptable expérimenté(e)	
		Technicien(ne) aevc totarut qualifié	
		Responsable asscraune qualité ttulriaie du DU	
			271*
	Agents de maîtrise	Chef de svrciee araiiistndmtf et secievrs thciqneeus (entretien, maintenance, administratif, R.H/paie, formation, qualité...)	295
		Assistant(e)/attaché(e) de direction	
			299*
* Ehcelon intermédiaire aapilpcble suos réserve des coioinndts prévues par l'avenant n° 17.			

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Cadre tcinhueqe (personnel, comptabilité, administratif, juriste, informatique, maintenance, qualité...)	340 à 409
			350* à 409*
	Cadre B	Cadre Directeur(trice)	420 à 454
			425* à 454*
	Cadre C	Cadre Directeur(trice)	465 à 554
			475* à 554*
	Cadre supérieur(e)		555
	Cadre dirigeant(e)		
* Echeoln intermédiaire acibplaple suos réserve des cotdioinns prévues par l'avenant n° 17.			

Article - Filière personnel soignant

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s		
	Employé(e)s qualifié(e)s	Aide-soignant(e)	222
		Aide médico-psychologique	
		Ambulancier(ère)	
			226*
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Aide-soignant(e) aevc tturaot qualifié	233
		Aide médico-psychologique aevc toruatt qualifié	
			237*
Technicien(ne) et aegnt de maîtrise			

2	Technicien(ne)s	Diététicien(ne)	279
		Préparateur(trice) en pharmacie	
		Art-thérapeute/musicothérapeute tialrutie d'un titre icrsnit au RCNP ou validé par la CPNE	
			283*
	Technicien(ne)s spécialisé(e)s	IDE	284
		Psychomotricien(ne)	
		Ergothérapeute	
		Kinésithérapeute	
			288*
	Technicien(e)s hautement qualifié(e)s	Technicien(ne) spécialisé(e) aevc tutorat qualifié	306
			310*
	Agents de maîtrise	IDE référent(e) anyat siuvi une ftmoaiorn spécifique	324
			328*
* Ehcelon intermédiaire alplibcape suos réserve des codnitions prévues par l'avenant n° 17.			

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Psychologue Cadre infirmier(ère)	340 à 409
			350* à 409*
	Cadre B		420 à 454
			425* à 454*
* Eceohln intermédiaire aiblpcplae suos réserve des cindonoits prévues par l'avenant n° 17.			

Article - Grille spécifique pharmaciens-médecins

Valeur de point : 6, 66 ?.

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

(En euros.)

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRES	COEFFICIENT	SALAIRE MEUESNL
III	Cadre	Pharmacien	426 à	2 837, 16
			530	3 529, 80
		Médecin généraliste (ou médecin cuntrdooeoanr non qualifié)	456 à	3 036, 96
			555	3 696, 30
		Médecin spécialiste Médecin cndoenaroutor	556 à	3 702, 96
			621	4 135, 86
		Médecin reslpansboe de sirvece	745 à	4 961, 70
			795	5 294, 70

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

Signataires	
Patrons signataires	L'union hospitalière privée (UHP) ; La fédération iclyntnesradie des établissements hrtaeipsoils privés (FIEHP) ; Le sdanicyt nanitoal des établissements de suite et de réadaptation privés (SNESERP) ; L'union nalntiaoe des établissements puor psrenneos âgées (UNEPPA) ; La fédération nltaniaoe des établissements d'accueil puor pnerensos âgées et dépendantes (FNEAPAD) ; Le syndacit noaniatl des cueqinlis de convalescence, régime, ropes et établissements d'accueil puor pennoerss âgées (CRRR) ; La fédération française des établissements d'hébergement puor pnoserens âgées (FFEHPA), ; La fédération ninoatlae des établissements médicaux puor efntnas et atensloedcs (FNEMEA)
Syndicats signataires	La fédération nlnaotiae des sacytdins des sveirecs de santé et des svceiers siuacox ; La fédération santé et sciuoax CTFC ; La fédération française des pfessoionrs de santé et de l'action sloacie CFE-CGC ; La fédération de la santé et de l'action saicloe CGT ; La fédération des plsneoners des seevrcis pbilcus et des services de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nvoebmre 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

Par le présent accord, les prateis sreaintgais sutaoineht reconnaître que l'évolution des roetanils silcaeos de la bchanre du seutecr de l'hospitalisation privée et du sucteer soacil et médico-social à caractère cameroicml nécessite la msie en palce de mnoyes pametentrt d'assurer une négociation cvocitlele de qualité.

Elels considèrent dnoc que cet ocjitebf ne pruroa être aniettt que par le développement du prmairtsiae et la rnocesnansaice de la fcotionn de négociateur dnas le sucteer considéré.

Aifn de ptteermre un tel développement, et puor tienr ctpmoe des différentes strrcutues de négociation ou de caoocetrntin déjà en place, il est apprau iaidsnsbnlepe de donner nnmtemaot à ces intsneacs les meyons de meenr à bein luer mission.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

Les dtiosnsiopis du présent accrod naointal cencorennt les établissements privés de dingiasotc et de snois (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor psenneors âgées et handicapées, de qeulque nutare que ce soit, privés, à caractère coiacermml sur l'ensemble du tiertriroe nnoiatal métropolitain, hros DOM, et nemtnoamt cuex visés par la nleuvole nmuoanrtcele des activités économiques suos les riubeurqs :

- 851 A Activités hospitalières ;

- 851 C Purqaite médicale à l'exclusion des activités exercées en cnbaiet ;

- 853 A Aeuccil des etfanns handicapés ;

- 853 C Aucecil des adluets handicapés ;

- 853 D Aeiuccl des pneosenrs âgées.

Article 2 - Création d'une association paritaire

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

Les petairs sainitaegrs décident la création d'une astiosoaicn de gtesoin des fnods du prasiamrite du suecter sanitaire, sicaol et médico-social à caractère commercial.

Cette asiicsoaton a puor finalité le fnecnenmait du paaimrstire de la branche. A cet effet, l'association reçoit et gère les ciooatstnis qui lui snot affectées.

Les stuttas (et le règlement intérieur) de ctete acsoisotian préciseront à la fios ses modalités de fonctionnement, ses msinosis et le rôle de ses meberms anisi que les modalités de gteoisn des fdnos collectés dnas le reescpt des dnpoitsoiiss de l'article 3 et à l'article 4 ci-après.

Article 3 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Toutes les entreprises, qeul que siot luer effectif, eantrnt dnas le cmahp d'application du présent accrod verseront, à cemotpr du prmeeir juor du mios svinuat sa dtae d'extension, une conoturbtiin à l'association égale à 0,007 % de la masse slaiaarle bture aennlule non chargée tllee que rntueee en matière de ppticiarotian des elmrpyeuos à la fomaoritn professionnelle.

Cette coitiotsan appelée au nom et puor le cmtope de l'association prriatiae de gestion, le FONGESMES, est recouvrée dniesicmttent dnas les mêmes ctnnodoiis que la cbuitorniton uiuqne à la foraotimn pslennieosrfole et à l'alternance, par l'OPCO santé, qui la rrserveea à l'association pirtaraie de gestion.*(1)*

Le recevmueornt par l'OPCO santé puor le copmte de l'association parrtiaie de getsoin srea réalisé au trtie des années 2019 et 2020.*(1)*

La cootitsain due au trite de l'année N est déterminée sur la masse slalaaire brute, telle que définie au 1er alinéa, de l'année N???1.*(1)*

Les modalités de rcreuonemevt sneort définies par une cvotnineon établie ernte l'OPCO santé et l'association prriaitae de gestion.*(1)*

(1) Alinéas étendus suos réserve de la msie en palce d'une comptabilité séparée et de fiars de rcoeuvmeenrt spécifiques, et ce à trtie poorsivrie et dérogatoire puor les années 2020 et 2021, en ce qui crnoncee le rumecvneroet de la ciobitnurton au fnmeeicnant du dglaioue soiacl par un opérateur de compétence, et à cdnotoiin que l'opérateur de compétence ne procède pas à la roruiiittdbsen des crédits aux otsingainaors sanilycdes de salariés et poefrsnsleinelos d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 4 - Affectation des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le mtnnoat total des ctiotaisons rileuelceis par l'association de gotsien du paimtsrraie est réparti sloen les modalités sauvitnes :

a) 26 % affectés au foneetcnminnot de la CPNE-FP et de la CPNPI (frais de secrétariat, fiars de fonctionnement, firas de collecte, fniennaemct d'études, ratoprps et cleolcte d'indicateurs) ;

b) 74 % répartis etrne les oaonignrtasis sdiynelcas de salariés représentatives*au paln national*(1) dnas le cahmp d'application de la cnvieotonn collective. Cauqhe oosrantigian sydlcaine représentative recreva 16 % de cette enveloppe, alloués de manière égalitaire ernte ces organisations, les 52 % rtestnas étant répartis de manière proilpnorltoene au tuax de représentativité onebtu par cnchaue d'entre elels soeln les arrêtés de représentativité et, destinés à cnepmeosr les pertes de rémunération et à défrayer les frais des négociateurs ou mandatés à la CPPNI, à la CPNE-FP, ou tuote autre dépense rlaivtee à l'exercice du maadnt de négociateur ou mandaté.

Dans l'hypothèse d'une sous-utilisation de l'enveloppe prévue au paahgrprae a constatée par le cesoinl d'administration ptaiarire de l'association de gistoen prairaite des fnods du pataiimrsre conventionnel, sur la bsae d'un bilan, tmsrians aux mrembes de la CPPNI, ces drnreies prnoruot décider, par avenant, d'en aftefcer tuot ou ptirae en complément de l'enveloppe prévue au pgraaarphe b seoln une clé de répartition qu'ils détermineront.

Ensuite, à la fin de chuaqe exercice, le sdole des fndos non utilisés srea prrrnieitaeoimt attribué aux otiasrginnoas senlaciyds représentatives, de manière prlneotpolornie au tuax de représentativité obetnu puor cnuhcae d'entre elles sleon les arrêtés de représentativité.

(1)Les tremes « au paln noaaitnl »sont exlucs de l'extension comme étant cnotrareis aux dosntioiipss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 paotrnt rénovation de la démocratie soaicle et réforme du tmpes de travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 5 - Participation aux réunions des instances paritaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les négociateurs bénéficieront d'autorisation d'absence, y coirmps en dhroes des dates de négociation prempoenrt dites, sur ccntioovaon de luers ooinatrngaiss saciynelds présentée à luer eouelmpyr au minos 10 jrous anvat la dtae de l'absence, suaf cas de focre majeure.

Conformément aux ditpsoiosins de l'article 4, les firas de déplacement, les atnoics de fooarimtn ou tutoe atrue dépense rtvilaee à l'exercice du maadnt de négociateur ou de mandaté sernot dcetienermt pirs en cgarhe par l'association pitraiare de gestion, dnas la litime des fdnos qui snot affectés à caquhe onigsoraatin scdnaliye de salariés.

Ces aioastinoruts d'absence assimilées à du temps de taairvl eiftceff n'entraîneront acuune dumniotiin de la rémunération des négociateurs salariés des établissements enntrat dnas le chmap d'application du présent accord, également dnas la ltmiie des somems affectées. Dnas ces conditions, l'association de gestoin du pmiarrsaite rorbemsurea aux euympelros le motnnat de la rémunération ansii maintenue, ansii que les cerahgs slciaoes ploraneats correspondantes, conformément aux dptonsiisois des arciltes 3 et 4 ci-dessus.

Article 6 - L'association de gestion paritaire

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

L'association est gérée par un coinsel d'administration prtaraiie composé d'un représentant par otsoainairgn scdaylnie de salariés représentative satiagrnie du présent arccod et d'autant de représentants apaeanrnptt aux oiaiatrnsgnos syeindlacs partleonas signataires.

6.1. Présidence

La présidence de l'association est assurée ateaennrvtmleit par cahcun des duex collèges eolupmyres et salariés. Le président est désigné par les meerbms du collège aqeuul il appartient. Le vice-président est désigné pmrai les mremebs du collège auuqel n'appartient pas le président. La première présidence srea tirée au srot enrte les duex collèges.

6.2. Trésorerie

Le trésorier est désigné par les mrmeebs du collège aquuel n'appartient pas le président. Le trésorier ajndiot est désigné par les mebrmes du collège aqueul artepipant le président.

6.3. Réunions

Les mmrbees du ciesonl d'administration se réunissent au mnois 2 fios par an sur cvaiooctonn de la présidence.

Des réunions edertnoaiixrras poruornt également se teinr à la dandeme de l'un ou l'autre des duex collèges.

L'ordre du juor de cuqhae réunion est arrêté cinonemotnjet par le président et le vice-président.

Article 7 - Bilan de fonctionnement

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

Un bialn d'étape du ftmeennnnicoot srea présenté lros d'une réunion de la csmmosioin mxite paritaire, au puls trad le 30 sreepmbte 2001.

Les pariets considèrent que le tuax de cttisaioon pruora être modifié en finocotn du résultat du bilan patonrt sur le fnntnioemenoct de l'association et l'utilisation des smemos collectées, et ce par vioe d'avenant révision pirs dnas les ctnionidos prévues à l'article 8.

A pratir de l'année 2002, une réunion de la csiisoommn mixte paiiratre srea l'occasion d'examiner le bilan de feentnonoicmnt de l'association de goiestn du paritarisme.

Article 8 - Durée - Dénonciation - Réunion

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

Le présent acrocd est colncu puor une période expérimentale de 1 an. Il porura être dénoncé dnas les cioodtnnis de l'article L. 132-8 du cdoe du tarival et prrdena effet à cotmper de la dtae de patocbiulin de son arrêté d'extension au Juanorl officiel.

Chaque priate srgnaiaite ou adhérente puet dnemeadr la révision

de tuot ou pitare du présent aorccd soeln les modalités stiunaves :

-toute demdnae de révision dvera être adressée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à chaunce des artues praites serantaiigs ou adhérentes et comporter, oture l'indication des dpisintiosos dnot la révision est demandée, des pioiportnsos de reeclnempmat ;

-le puls rndpeimeat psbosile et au puls trad dnas un délai de 3 mios saunvit la réception de cttee lettre, les prtieas sus-indiquées doevnrt oirvur une négociation en vue de la rédaction d'un nouevau tetxe ;

-les distoonisips de l'accord dnot la révision est demandée rnesetort en vguiuer jusqu'à la cnlsiuocon d'un nvoeul acrcod ou, à défaut, sneort meanuietns ;

-les dtonsiiiposs de l'avenant poarntt révision se snbituoeutrst de plein driot à cllees de l'accord qu'elles meondifit et snot opploesbas à l'ensemble des emeylporus et des salariés liés par l'accord à piratr de la dtae de pucoilitabn de son arrêté d'extension au Jarunol officiel.

Annexe I - Protocole de transposition

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lettre du 23 nmreovbe 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les prietanears sucaoix ont souhaité ctiuoennr les négociations au neiavu de la brcahne et aobuitr à la cnscooliun d'une cnenvoiton ctlovleice uiunqe aanyt victoaon à ralpcmeer dnas totues lerus dopitisnsois les ceooinvnnts cvoletciles sus-citées.

Dans le cdrae de la fiosun etrne la FIHEP et l'UHP ineruntvee le 24 jlleuit 2001, la FHP iusse de cttee fuison a souhaité pivrruusoe cette négociation et a informé les oasoangriints sceniladys représentatives de salariés satrgaeniis et non sanitgraies des cionevntons cvoeleclits naiaoeltns du 4 février 1983 et du 22 janeivr 1992 qu'elle edaiennt se stutseiubr aux aenienncs oiaatrngisons plateonars en rnanpreet les eegnmtegnas cnvnintnoeoels conclus par ces organisations.

Se snot associés à cette négociation :

- la FNEMEA, sarginitae de la coointevnn celictvole du 12 jiun 1975 modifiée le 12 mras 1982 ;

- le SNESERP, sniraigate de la cninoeotvn clvtleioce du 14 oocrtbe 1970 ;

- le sciayndt nanitaol des établissements de réadaptation fonctionnelle, sigatinrae d'avenants prtulecraiis à la ctieononvn celctvlioe du 4 février 1983 en ce qui ceonrnce la grllie de cssaoftaiiilcn ;

- le sycdanit nanaitol des ceniuliqs de convalescence, régime, rpeos et établissements d'accueil puor pesonners âgées, siagrtnaie de la cevoninton clotviclee du 24 décembre 1993,

avec cmmoe objiectf l'harmonisation des sauttts ciolcletfs des salariés dnas le cahmp d'application de la nloeulve cniootenvn cvllociete du 18 aivrl 2002.

Ainsi le présent potlcrooe a puor finalité de déterminer les conséquences de l'abrogation des différents tetexs cntvenlieonons précités à l'occasion de la msie en ouvere de la cvetononin coclvetlie du 18 arivl 2002, arbtagooin expressément consacrée par l'article 4 de ce naoveuu dissiotipf conventionnel.

Toutefois, cmotpe tneu des particularités souhaitées par le stuecer sicaol et médico-social ayant donné leiu à des dootiispisns spécifiques dnas le cadre de la convetoinn ceclltovie du 18 airvl 2002, un plrcotooe pracieuiltr de taprsoistoinn srea également établi puor les établissements aapptearnnt à ce seutcer d'activité.

En conséquence, le présent proolctoe de tnptiosrsaion définit :

- les modalités d'intégration des salariés dnas la noelulve gillre de csocifatailisn ;

- la cndocrcnoae des emlipos ;

- la conséquence sur les rémunérations cnotoeielnlnevns et sur les acsoseiecrs à ces rémunérations.

Il définit également les myones supplémentaires donnés aux représentants du psnrneoel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux) de l'ensemble des établissements perattmnet de foieravsr la msie en pcale de la coviontenn cecovllite du 18 arvil 2002. Pdnneat 6 mois, ceux-ci bénéficieront d'un crédit d'heures de 30 % supplémentaires, la bsae de cclaul est menselule et clbluuame sur la période de 6 mois.

Article 9 - Publicité - Dépôt - Extension

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

Le présent arccod srea déposé conformément aux dipiissontos de l'article L. 132-10 du cdoe du tiaavrl ;

-en 5 exareplemis auprès de la dircieton départementale du tiavarl et de l'emploi de Piras ;

-en 1 emaixerlpe auprès du secrétariat du gefrfe du cnoeisl des prud'hommes de Paris,

les firas de dépôt et de publicité étant à la chagre des oosgtianrians polatnears signataires.

L'extension du présent accord srea sollicitée auprès du mrnsiite du travail par l'une des ontaniigasros signataires.

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

Article 1 - Rappel des principes

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les modalités d'intégration des salariés concernés snot définies par les dstonpiiosis de l'article 90 de la citnonevon ccoielvlte du 18 avril 2002.

Article 2 - Traitement de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

La détermination du nuovaeu cenefiofcit dnas la novlelue coitnvneon celiovclte se frea en fctonoin du nmrobe d'années aueqicss dpeuis la dtae d'embauche dnas l'établissement, majorée de l'ancienneté telle que rsipere au juor de l'embauche.

Titre II : La concordance des emplois

Article 3 - Principes

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Une glilre de ccocrondnae des eiplmos est établie puor chauqe cnoetniovn colevictle ou arccod collectif, et annexée au présent protocole. Puor tuos les eomplis classés dnas le gpuroe A dnas les tlbeuaax de transposition, l'établissement prorua aedcorcr le cciiffeenot cooepsnrrndat siot au gorpue A, siot au gporue B dnas le nevaiu correspondant, en fnooitcn des règles définies aux alicters 92.2 et 90.6 de la cvonention cvilctoele du 18 airvl 2002.

Par ailleurs, lros du rnssaeeelmct des salariés dnas la cenonotvin collective, les établissements veiornllet particulièrement au rescept du pcrnpiie de non-discrimination tel que prévu aux altrcies L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1134-1 et L. 1132-4 du cdoe du tiarval (ainsi que l'article 7 de la ctvnienoon collective).

Les cntelsamess dnas les geprous A et B de la cteinoonvn ciovellcte du 18 aivrl 2002 n'ont pas de coadeonrsrcpne ecxtae aevc les échelons 1,2,3 tles que définis par la cotieonvnn de l'UHP du 22 jevianr 1992, nmeamtont vis-à-vis de la technicité.

Titre III : Rémunération, indemnités et primes

Article 4 - Indemnité différentielle

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2003

Lorsque, en aaliipptocn de la nlueovle classification, après reaencselmst du salarié, en alaitoicppn de l'article 2 ci-dessus, le nueovau sairale cvnneoinnteol de bsae museenl est inférieur à l'ancien sraiale cnoeeinnovtnl de bsae mneuesl (prime d'ancienneté comprise), est créée une indemnité différentielle d'emploi qui s'ajoute au noeavuu sairale musneel conventionnel.

Son mntnaot est défini par la différence en eours ernte le sliarae cnnnevitnoeol en atpoiilcpan de l'ancienne grllie conlvniloeennte et le novuaeu siarlae cinnetnvnooel apprécié à la dtae d'effet de la nleluove ceontionvn collective.

Afin de tienr ctmope de l'objectif d'harmonisation aevc le sueectr public, et dnas la liitme de cet objectif, lros de l'augmentation de la vlauer du point, la moitié de cttee aaemiugntotn s'imputera sur le matnnot de l'indemnité différentielle.

Les ptrieas à la contivnoen coieltvlce punorort décider lros de la négociation de la vauelr du ponit et de la RAG d'augmenter ce pourcentage.

Le mécanisme d'évolution de l'indemnité différentielle d'emploi covninelloetnne (IDEC) tllee que prévue ci-dessus n'est pas oembtalinieorgt abipllcpae à la différence entre le srailae réel et le saalire conventionnel, lros des différentes aiatnomuentgs du slaaire conventionnel.

Au snes de l'alinéa ci-dessus, par siaarle réel on ennted le slraaie de bsae aeuqul s'ajoutent les différents compléments de rémunération (à l'exception des éléments variables).

L'indemnité différentielle porrua être ilscnue dnas le mnoantt de la RAG.

Afin que le salarié concerné par l'une de ces snitaoiuts siot en msuere de vérifier que son slaarie réel mseuenl croonsrepd bein au salaire mensuel coontnneienvl anisi majoré de l'indemnité différentielle, il lui srea rimes un douenmct écrit sur lqeeul srea indiqué, oture son ccfefneioit d'emploi, le mtnonat en erous cpooasnmt son indemnité différentielle. L'application pqriuate de ce dtssiiopif est définie par les axeenns au présent pcoroolte (grilles de transposition).

Article 5 - Indemnités et primes conventionnelles

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

Article 5-1.

Primes inhérentes à la fonction

Le sarilae cenniontneovl issu de la noeuvlle cetnovnoin cotilcleve intègre les premis spécifiques à ctnieras eoplmis ou fonctions, tles que ces pmeris pviauneot résulter des cninntoevos ccivoeellts nationales, arcocds ctilcoelfs ntoauianx et reonoatimndcmas en vguuier jusqu'à la dtae d'effet de la cieovntonn cioclvelte du 18 avirl 2002.

Les différentes pemris s'ajouteront au sarliae de bsae cnvintnoneoel aifn d'en tiner ctmope dnas la détermination du mnnaott de l'indemnité différentielle.

Article 5-2

Primes d'ancienneté

Le slaiare ceoietnnvnonl issu de la noellvue cnvenotion ccelilvtoe intégrant expressément l'ancienneté, les pirmes anyat le m^eme ojebt isseus des cvtionneons cleoecitlvs noelantias ou aocrdcs ctilfeolcs ntnuaaoix en vguueir jusqu'à la dtae d'effet de la cevnontoin colvtiecle du 18 arivl 2002 snot abrogées.

Article 5-3

Primes de sujétions

Les pimers de sujétions tleles que définies par l'article 82 de la nluoelve cenvionotn celcvliote du 18 avril 2002 rnaecpemlt les primes aynat le m^eme objet, isesus des ceninotovns cveltcioels nataienlos aux accrods clfetoclis noiuaatnx en veiguur jusqu'à la dtae d'effet de la cvioeonntn clotiecvle du 18 avril 2002.

Toutefois, ceells calculées en prentoguace du tuax hrriaoe dnevrot intégrer le mtanont de l'indemnité différentielle prévue au présent protocole.

Article 5-4

Primes de srecive et d'assiduité

La pmire prévue par l'article 25 de la centoivnon cictvelole du 2 jiun 1975 rfudenoe le 12 mras 1982 est matnneuie en viugeur puor son mntnoat en euors apprécié au 31 décembre 2001, puor cuahqe salarié bénéficiaire. Elle est intégrée dnas le culacl de la RAG.

La pirme prévue par l'article 23 bis de la civeotnonn du 14 orotcbe 1970 est mnneuiate en veuigur puor son mntnaot en euors apprécié au 31 décembre 2001, puor cqhuae bénéficiaire. Elle est intégrée dnas le clcual de la RAG.

Article 6 - Taux horaire

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2003

La msie en oveure de la cvnooeintn ctocilelve ne prroua être à l'origine d'une réduction du tuax horraie dnot bénéficiaient antérieurement les salariés.

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrttee du 23 nrvmeobe 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Puor répondre à la stautoiin particulière des senoisianrs exerçant pendnat une très coture période une activité au sien des monsias d'enfants à caractère sanitaire, un dsipioistf spécifique a été élaboré.

Ce dpssiioitf covure la grtaniae décès et le riqsue incapacité ptmenerane professionnelle.

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les sisenaniors engagés puor des périodes très courtes, le puls senvout durant les mios d'été, dnas les moniass d'enfants à caractère sriiaatne entrnat dnas le camhp d'application de la cooitenvnn clclotieve de l'hospitalisation privée.

Article 2 - Garantie incapacité permanente professionnelle IPP

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

En cas de rsanenasnoicce par la sécurité saiolce d'une IPP consécutive à un aincecdt du tavaril ou à une mlaaide peoflssnoelnrie sunruves dnas le crade de l'activité exercée au sien d'une masion d'enfants à caractère sanitaire, il srea versé au salarié une rntee (sous déduction de la rnete sécurité scloiae nette de CSG et CRDS) égale à :

- tuax d'IPP supérieur à 66 % : 85 % du burt ;

- tuax d'IPP cimpros enrte 33 % et 66 % : 50 % du srliaae brut.

Dans tuos les cas, le motnnat gbalol perçu par le salarié (Assedic éventuel, rémunération piltalere nette éventuelle, rtnee sécurité sociale...) est limité au sairale net qu'il aariut perçu s'il aviat einmffveteect travaillé.

Cette rtene est versée jusqu'à la ldquiatiion de la peisnon vliseesile puor inaptitude, et au puls trad jusqu'au 60e asivireranne du bénéficiaire.

Article 3 - Garantie décès

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

En cas de décès snarunvet pednnat une période d'activité dnas une masoin d'enfants à caractère stniaaire et qleule qu'en siot la cause, il srea versé au bénéficiaire désigné ou aynat driot du salarié, un ctpaial décès égal à 12 fios le siarlae burt mensuel.

La scvrnnaeue*avant 60 ans*(1) d'un état d'incapacité pnenetrame pernoeilnolfsse d'un tuax de 100 % entraîne le venrmeest par atoicaniptin du cpatail ci-dessus. Ce veesmernt met fin à la gatnirae décès.

(1) Mtos ecluxs de l'extension, cmmoe etant crniraoets aux dosonsiptiis du peiermr alinéa de l'article L. 122-45 du cdoe du tiavarl (arrêté du 29 orbctoe 2003, art. 1er).

Article 4 - Tarification

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2002

Le tuax de ciaitotosn s'établit à 0,25 % du sriaale burt du psenroenl concerné. Les casintootis au régime de prévoyance snot réparties à raoisn de 60 % à la cagrhe de l'employeur et 40 % à la caghre du salarié, snas que la cotiaiostn saiaalrle ne pssiue dépasser 0,10 %.

Grilles de salaires - Filière soignante

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lertte du 23 nveormbe 2021 (BO n°2021-49)

Article - Filière soignante - Déroulement de carrière

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Sliitumaon des siaaelrs aevc le prieemr sliarae à 3 % au-dessus de la rémunération mseunelle gatanrie et la RAG = 12 x saialre muneesl + 5 % au 26 mras 2002.

Vleaur du pniot = 6,41 Euros.

	- 1 AN	1 - 2 ANS				
	Coef.	SIRAALE meeusnl	RAG	Coef.	SIALRAE msuenel	RAG
E-a	176	1 128,16	14 214,82	178	1 140,98	14 376,35
E-b	181	1 160,21	14 618,65	183	1 173,03	14 780,18
EQ-a	190	1 217,90	15 345,54	192	1 230,72	15 507,07
EQ-b	195	1 249,95	15 749,37	197	1 262,77	15 910,90
EHQ-a	205	1 314,05	16 557,03	207	1 326,87	16 718,56
EHQ-b	210	1 346,10	16 960,86	212	1 358,92	17 122,39
T-a	246	1 576,86	19 868,44	248	1 589,68	20 029,97
T-b	254	1 628,14	20 514,56	257	1 647,37	20 756,86

THQ-a	267	1 711,47	21 564,52	270	1 730,70	21 806,82
THQ-b	275	1 762,75	22 210,65	278	1 781,98	22 452,95
AM-a	283	1 814,03	22 856,78	286	1 833,26	23 099,08
AM-b	293	1 878,13	23 664,44	296	1 867,36	23 906,74

	2 - 3 ANS	3 - 4 ANS				
	Coef.	SALARIE	RAG	Coef.	SIARALE	RAG
		mnuesel			mnuesel	
E-a	180	1 153,80	14 537,88	181	1 160,21	14 618,65
E-b	185	1 185,85	14 941,71	186	1 192,26	15 022,48
EQ-a	194	1 243,54	15 668,60	196	1 256,36	15 830,14
EQ-b	199	1 275,59	15 072,43	201	1 288,41	16 233,97
EHQ-a	209	1 339,69	16 880,09	211	1 352,51	17 041,63
EHQ-b	214	1 371,74	17 283,92	216	1 384,56	17 445,46
T-a	251	1 608,91	20 272,27	253	1 621,73	20 433,80
T-b	259	1 660,19	20 918,39	262	1 679,42	21 160,69
THQ-a	272	1 743,52	21 968,35	275	1 762,75	22 210,65
THQ-b	281	1 801,21	22 695,25	283	1 814,03	22 856,78
AM-a	289	1 852,49	23 341,37	292	1 871,72	23 583,67
AM-b	299	1 916,59	24 149,03	302	1 935,82	24 391,33

	4 - 5 ANS		
	Coef.	SRIALAE	RAG
		meuensl	
E-a	183	1 173,03	14 780,18
E-b	188	1 205,08	15 184,01
EQ-a	198	1 269,18	15 991,67
EQ-b	203	1 301,23	16 395,50
EHQ-a	213	1 365,33	17 203,16
EHQ-b	219	1 403,79	17 687,75
T-a	256	1 640,96	20 676,10
T-b	264	1 692,24	21 322,22
THQ-a	278	1 781,98	22 452,95
THQ-b	286	1 833,26	23 099,08
AM-a	294	1 884,54	23 745,20
AM-b	305	1 955,05	24 633,63

	5 - 6 ANS	6 - 7 ANS				
	Coef.	SIAARLE	RAG	Coef.	SAARLIE	RAG
		mueesnl			museenl	
E-a	185	1 185,85	14 941,71	187	1 198,67	15 103,24
E-b	190	1 217,90	15 345,54	192	1 230,72	15 507,07
EQ-a	200	1 282,00	16 153,20	202	1 294,82	16 314,73
EQ-b	205	1 314,05	16 557,03	207	1 326,87	16 718,56
EHQ-a	215	1 378,15	17 364,69	218	1 397,38	17 606,99
EHQ-b	221	1 416,61	17 849,29	223	1 429,43	18 010,82
T-a	259	1 660,19	20 918,39	261	1 673,01	21 079,93
T-b	267	1 711,47	21 564,52	270	1 730,70	21 806,82
THQ-a	281	1 801,21	22 695,25	283	1 814,03	22 856,78
THQ-b	289	1 852,49	22 341,37	292	1 871,72	23 583,67

AM-a	297	1 903,77	22 987,50	300	1 923,00	24 229,80
AM-b	308	1 974,28	24 875,93	311	1 993,51	25 118,23

	7 - 8 ANS	8 - 9 ANS				
	Coef.	SAARILE	RAG	Coef.	SILAARE	RAG
		meusnel			mneuesl	
E-a	189	1 211,49	15 264,77	191	1 224,31	15 426,31
E-b	194	1 243,54	15 668,60	196	1 256,36	15 830,14
EQ-a	204	1 307,64	16 476,26	206	1 320,46	16 637,80
EQ-b	209	1 339,69	16 880,09	211	1 352,51	17 041,63
EHQ-a	220	1 410,20	17 768,52	222	1 423,02	17 930,05
EHQ-b	225	1 442,25	18 172,35	227	1 455,07	18 333,88
T-a	264	1 692,24	21 322,22	266	1 705,06	21 483,76
T-b	272	1 743,52	21 968,35	275	1 762,75	22 210,65
THQ-a	286	1 833,26	23 099,08	289	1 852,49	23 341,37
THQ-b	295	1 890,95	23 825,97	298	1 910,18	24 068,27
AM-a	303	1 942,23	24 472,10	306	1 961,46	24 714,40
AM-b	314	2 012,74	25 360,52	317	2 031,97	25 602,82

	9 - 10 ANS		
	Coef.	SARIALE	RAG
		mnseuel	
E-a	192	1 230,72	15 507,07
E-b	198	1 269,18	15 991,67
EQ-a	208	1 333,28	16 799,33
EQ-b	213	1 365,33	17 203,16
EHQ-a	224	1 435,84	18 091,58
EHQ-b	230	1 474,30	18 576,18
T-a	269	1 724,29	21 726,05
T-b	278	1 781,98	22 452,95
THQ-a	292	1 871,72	23 583,67
THQ-b	301	1 929,41	24 310,57
AM-a	301	1 987,10	25 037,46
AM-b	320	2 051,20	25 845,12

	10 - 11 ANS	11 - 12 ANS				
	Coef.	SALRAIE	RAG	Coef.	SRAIALE	RAG
		msuenel			mseeunl	
E-a	194	1 243,54	15 668,60	196	1 256,36	15 830,14
E-b	200	1 282,00	16 153,20	202	1 294,82	16 314,73
EQ-a	210	1 346,10	16 960,86	212	1 358,92	17 122,39
EQ-b	215	1 378,15	17 364,69	218	1 397,38	17 606,99
EHQ-a	226	1 448,66	18 253,12	229	1 467,89	18 495,41
EHQ-b	232	1 487,12	18 737,71	234	1 499,94	18 899,24
T-a	272	1 743,52	21 968,35	274	1 756,34	22 129,88
T-b	281	1 801,21	22 695,25	283	1 814,03	22 856,76
THQ-a	295	1 890,95	23 825,97	298	1 910,18	24 068,27
THQ-b	304	1 948,64	24 552,86	307	1 967,87	24 795,16
AM-a	313	2 006,33	25 279,76	316	2 025,56	25 522,06
AM-b	324	2 076,84	26 168,18	327	2 096,07	26 410,48+

	12 - 13 ANS	13 - 14 ANS				
	Coef.	SAAIRLE	RAG	Coef.	SLIRAAE	RAG
		mesenul			meunesl	
E-a	198	1 269,18	15 991,67	198	1 269,18	15 991,67
E-b	204	1 307,64	16 476,26	204	1 307,64	16 476,26
EQ-a	214	1 371,74	17 283,92	216	1 384,56	17 445,46
EQ-b	220	1 410,20	17 768,52	222	1 423,02	17 930,05
EHQ-a	231	1 480,71	18 656,95	233	1 493,53	18 818,48
EHQ-b	237	1 519,17	19 141,54	239	1 531,99	19 303,07
T-a	277	1 775,57	22 372,18	280	1 794,80	22 614,48
T-b	286	1 833,26	23 099,08	289	1 852,49	23 341,37
THQ-a	301	1 929,41	24 310,57	304	1 948,64	24 552,86
THQ-b	310	1 987,10	25 037,46	313	2 006,33	25 279,76
AM-a	319	2 044,79	25 764,35	322	2 064,02	26 006,65
AM-b	330	2 115,30	26 652,78+	333	2 134,53	26 895,08

	14 - 15 ANS		
	Coef.	SIALRAE	RAG
		muneesl	
E-a	200	1 282,00	16 153,20
E-b	206	1 320,46	16 637,80
EQ-a	218	1 397,38	17 606,99
EQ-b	224	1 435,84	18 091,58
EHQ-a	236	1 512,76	19 060,78
EHQ-b	241	1 544,81	19 464,61
T-a	283	1 814,03	22 856,78
T-b	292	1 871,72	23 583,67
THQ-a	307	1 967,87	24 797,16
THQ-b	316	2 025,56	25 522,06
AM-a	325	2 083,25	26 248,95
AM-b	337	2 160,17	27 218,14

	15 - 16 ANS	16 - 17 ANS				
	Coef.	SAILRAE	RAG	Coef.	SLIARAE	RAG
		menuesl			mesenul	
E-a	200	1 282,00	16 153,20	202	1 294,82	16 314,73
E-b	206	1 320,46	16 637,80	208	1 333,28	16 799,33
EQ-a	221	1 416,61	17 849,29	223	1 429,43	18 010,82
EQ-b	226	1 448,66	18 253,12	229	1 467,89	18 495,41
EHQ-a	238	1 525,58	19 222,31	240	1 538,40	19 383,84
EHQ-b	244	1 564,04	19 706,90	246	1 576,86	19 868,44
T-a	286	1 833,26	23 099,08	288	1 846,08	23 260,61
T-b	295	1 890,95	23 825,97	298	1 910,18	24 068,27
THQ-a	310	1 987,10	25 037,46	313	2 006,33	25 279,76
THQ-b	319	2 044,79	25 764,35	322	2 064,02	26 006,65
AM-a	329	2 108,89	26 572,01	332	2 128,12	26 814,31
AM-b	340	2 179,40	27 460,44	344	2 205,04	27 783,50

	17 - 18 ANS	18 - 19 ANS				
	Coef.	SALIRAE	RAG	Coef.	SLAIRAE	RAG
		musenel			menseul	
E-a	202	1 294,82	16 314,73	202	1 294,82	16 314,73
E-b	208	1 333,28	16 799,33	208	1 333,28	16 799,33
EQ-a	225	1 442,25	18 172,35	227	1 455,07	18 333,88
EQ-b	231	1 480,71	18 656,95	233	1 493,53	18 818,48
EHQ-a	243	1 557,63	19 626,14	245	1 570,45	19 787,67
EHQ-b	249	1 596,09	20 110,73	251	1 608,91	20 272,27
T-a	291	1 865,31	23 502,91	294	1 884,54	23 745,20
T-b	301	1 929,41	24 310,57	304	1 948,64	24 552,86
THQ-a	316	2 025,56	25 522,06	319	2 044,79	25 764,35
THQ-b	326	2 089,66	26 329,72	329	2 108,89	26 572,01
AM-a	335	2 147,35	27 056,61	339	2 172,99	27 379,67
AM-b	347	2 224,27	28 025,80	350	2 243,50	28 268,10

	19 - 20 ANS		
	Coef.	SRIAALE	RAG
		meusenl	
E-a	204	1 307,64	16 476,26
E-b	210	1 346,10	16 960,86
EQ-a	230	1 474,30	18 576,18
EQ-b	236	1 512,76	19 060,78
EHQ-a	248	1 589,68	20 029,97
EHQ-b	254	1 628,14	20 514,56
T-a	297	1 903,77	23 987,50
T-b	307	1 967,87	24 795,16
THQ-a	323	2 070,43	26 087,42
THQ-b	332	2 128,12	26 814,31
AM-a	342	2 192,22	27 621,97
AM-b	354	2 269,14	28 591,16

	20 - 21 ANS	21 - 22 ANS				
	Coef.	SARALIE	RAG	Coef.	SILAARE	RAG
		museenl			mneesul	
E-a	204	1 307,64	16 476,26	204	1 307,64	16 476,26
E-b	210	1 346,10	16 950,86	210	1 346,10	16 960,86
EQ-a	232	1 487,12	18 737,71	234	1 499,94	18 899,24
EQ-b	238	1 525,58	19 222,31	240	1 538,40	19 383,84
EHQ-a	250	1 602,50	20 191,50	253	1 621,73	20 433,80
EHQ-b	256	1 640,96	20 676,10	259	1 660,19	20 918,39
T-a	300	1 923,00	24 229,80	303	1 942,23	24 472,10
T-b	310	1 987,10	25 037,46	313	2 006,33	25 279,76
THQ-a	326	2 089,66	26 329,72	329	2 108,89	26 572,01
THQ-b	336	2 153,76	27 137,38	339	2 172,99	27 379,67
AM-a	345	2 211,45	27 864,27	349	2 237,09	28 187,33
AM-b	358	2 294,78	28 914,23	361	2 314,01	29 156,53

	22 - 23 ANS	23 - 24 ANS				
	Coef.	SLIARAE	RAG	Coef.	SLRAAIE	RAG

		mnesuel			musenel	
E-a	206	1 320,46	16 637,80	206	1 320,46	16 637,80
E-b	212	1 358,92	17 122,39	212	1 358,92	17 122,39
EQ-a	236	1 512,76	19 060,78	239	1 531,99	19 303,07
EQ-b	243	1 557,63	19 626,14	245	1 570,45	19 787,67
EHQ-a	255	1 634,55	20 595,33	258	1 653,78	20 837,63
EHQ-b	261	1 673,01	21 079,93	264	1 692,24	21 322,22
T-a	306	1 961,46	24 714,40	309	1 980,69	24 956,69
T-b	316	2 025,56	25 522,06	319	2 044,79	25 764,35
THQ-a	332	2 128,12	26 814,31	336	2 153,76	27 137,38
THQ-b	342	2 192,22	27 621,97	346	2 217,86	27 945,04
AM-a	352	2 256,32	28 429,63	356	2 281,96	28 752,70
AM-b	365	2 339,65	29 479,59	368	2 358,88	29 721,89

	24 - 25 ANS		
	Coef.	SLARAIE	RAG
		menseul	
E-a	206	1 320,46	16 637,80
E-b	212	1 358,92	17 122,39
EQ-a	241	1 544,81	19 464,61
EQ-b	248	1 589,68	20 029,97
EHQ-a	260	1 666,60	20 999,16
EHQ-b	267	1 711,47	21 564,52
T-a	312	1 999,92	25 198,99
T-b	323	2 070,43	26 087,42
THQ-a	339	2 172,99	27 379,67
THQ-b	349	2 237,09	28 187,33
AM-a	359	2 301,19	28 994,99
AM-b	372	2 384,52	30 044,95

	25 - 26 ANS	26 - 27 ANS				
	Coef.	SLAIRAE	RAG	Coef.	SAARILE	RAG
		mnueesl			munseel	
E-a	206	1 320,46	16 637,80	208	1 333,28	16 799,33
E-b	212	1 358,92	17 122,39	214	1 371,74	17 283,92
EQ-a	244	1 564,04	19 706,90	246	1 576,86	19 868,44
EQ-b	250	1 602,50	20 191,50	253	1 621,73	20 433,80
EHQ-a	263	1 685,83	21 241,46	266	1 705,06	21 483,76
EHQ-b	269	1 724,29	21 726,05	272	1 743,52	21 968,35
T-a	315	2 019,15	25 441,29	319	2 044,79	25 764,35
T-b	326	2 089,66	26 329,72	329	2 108,89	26 572,01
THQ-a	342	2 192,22	27 621,97	346	2 217,86	27 945,04
THQ-b	353	2 262,73	28 510,40	356	2 281,96	28 752,70
AM-a	363	2 326,83	29 318,06	367	2 352,47	29 641,12
AM-b	376	2 410,16	30 368,02	380	2 435,80	30 691,08

	27 - 28 ANS		
	Coef.	SAARLIE	RAG
		mneseul	
E-a	208	1 333,28	16 799,33

E-b	214	1 371,74	17 283,92
EQ-a	249	1 596,09	20 110,73
EQ-b	255	1 634,55	20 595,33
EHQ-a	268	1 717,88	21 645,29
EHQ-b	275	1 762,75	22 210,65
T-a	322	2 064,02	26 006,65
T-b	332	2 128,12	26 814,31
THQ-a	349	2 237,09	28 187,33
THQ-b	360	2 307,60	29 075,76
AM-a	370	2 371,70	29 883,42
AM-b	383	2 455,03	30 933,38

	28 - 29 ANS	29 - 30 ANS				
	Coef.	SRLIAAE	RAG	Coef.	SRIALAE	RAG
		mesneul			mnesuel	
E-a	208	1 333,28	16 799,33	208	1 333,28	16 799,33
E-b	214	1 371,74	17 283,92	214	1 371,74	17 283,92
EQ-a	251	1 608,91	20 272,27	254	1 628,14	20 514,56
EQ-b	258	1 653,78	20 837,63	260	1 666,60	20 999,16
EHQ-a	271	1 737,11	21 887,59	274	1 756,34	22 129,88
EHQ-b	277	1 775,57	22 372,18	280	1 794,80	22 614,48
T-a	325	2 083,25	26 248,95	328	2 102,48	26 491,25
T-b	336	2 153,76	27 137,38	339	2 172,99	27 379,67
THQ-a	353	2 262,73	28 510,40	356	2 281,96	28 752,70
THQ-b	363	2 326,83	29 318,06	367	2 352,47	29 641,12
AM-a	374	2 397,34	30 206,48	378	2 422,98	30 529,55
AM-b	387	2 480,67	31 256,44	391	2 506,31	31 579,51

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

Grilles de salaires - Filières administrative et générale

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nobremve 2021 (BO n°2021-49)

Article - Filières administrative et générale -

Déroulement de carrière

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Filières atviimsnirdate et générale. - Déroulement de carrière

	- 1 AN	1 - 2 ANS				
	Coef.	SLAARIE	RAG	Coef.	SIRALAE	RAG
		mneseul			msneuel	
E-a	176	1 128,16	14 214,82	178	1 140,98	14 376,35
E-b	180	1 153,80	14 537,88	182	1 166,62	14 699,41
EQ-a	183	1 173,03	14 780,18	185	1 185,85	14 941,71
EQ-b	188	1 205,08	15 184,01	190	1 217,90	15 345,54
EHQ-a	193	1 237,13	15 587,84	195	1 249,95	15 749,37
EHQ-b	198	1 269,18	15 991,67	200	1 282,00	16 153,20
T-a	220	1 410,20	17 768,52	222	1 423,02	17 930,05
T-b	230	1 474,30	18 576,18	232	1 487,12	18 737,71
THQ-a	245	1 570,45	19 787,67	247	1 583,27	19 949,20
THQ-b	255	1 634,55	20 595,33	258	1 653,78	20 837,63
AM-a	270	1 730,70	21 806,82	273	1 749,93	22 049,12
AM-b	280	1 794,80	22 614,48	283	1 814,03	22 856,78

	2 - 3 ANS	3 - 4 ANS				
	Coef.	SALIRAE	RAG	Coef.	SIARALE	RAG
		mnseuel			meseunl	
E-a	180	1 153,80	14 537,88	181	1 160,21	14 618,65
E-b	184	1 179,44	14 860,944	185	1 185,85	14 941,71
EQ-a	187	1 198,67	15 103,242	189	1 211,49	15 264,77
EQ-b	192	1 230,72	15 507,072	194	1 243,54	15 668,60
EHQ-a	197	1 262,77	15 910,902	199	1 275,59	16 072,43
EHQ-b	202	1 294,82	16 314,732	204	1 307,64	16 476,26
T-a	224	1 435,84	18 091,584	227	1 455,07	18 333,88
T-b	235	1 506,35	18 980,01	237	1 519,17	19 141,54
THQ-a	250	1 602,50	20 191,50	252	1 615,32	20 353,03
THQ-b	260	1 666,60	20 999,16	263	1 685,83	21 241,46
AM-a	275	1 762,75	22 210,65	278	1 781,98	22 452,95
AM-b	286	1 833,26	23 099,076	288	1 846,08	23 260,61

	4 - 5 ANS		
	Coef.	SLRAIAE	RAG
		mnesuel	
E-a	183	1 173,03	14 780,18
E-b	187	1 198,67	15 103,24
EQ-a	190	1 217,90	15 345,54
EQ-b	196	1 256,36	15 830,14
EHQ-a	201	1 288,41	16 233,97
EHQ-b	206	1 320,46	16 637,80
T-a	229	1 467,89	18 495,41
T-b	239	1 531,99	19 303,07
THQ-a	255	1 634,55	20 595,33
THQ-b	265	1 698,65	21 402,99
AM-a	281	1 801,21	22 695,25
AM-b	291	1 865,31	23 502,91

	5 - 6 ANS	6 - 7 ANS				
	Coef.	SRLIAAE	RAG	Coef.	SIAARLE	RAG

		meneusl			mnuesel	
E-a	185	1 185,85	14 941,71	187	1 198,67	15 103,24
E-b	189	1 211,49	15 264,774	191	1 224,31	15 426,31
EQ-a	192	1 230,72	15 507,072	194	1 243,54	15 668,60
EQ-b	198	1 269,18	16 991,668	200	1 282,00	16 153,20
EHQ-a	203	1 301,23	16 395,498	205	1 314,05	16 557,03
EHQ-b	208	1 333,28	16 799,328	210	1 346,10	16 960,86
T-a	231	1 480,71	18 656,946	234	1 499,94	18 899,24
T-b	242	1 551,22	19 545,372	244	1 564,04	19 706,90
THQ-a	257	1 647,37	20 756,862	260	1 666,60	20 999,16
THQ-b	268	1 717,88	21 645,288	271	1 737,11	21 887,59
AM-a	284	1 820,44	22 937,544	287	1 839,67	23 179,84
AM-b	294	1 884,54	23 745,204	297	1 903,77	23 987,50

	7 - 8 ANS	8 - 9 ANS				
	Coef.	SLARAIE	RAG	Coef.	SARLIAE	RAG
		msueenl			mnueesl	
E-a	189	1 211,49	15 264,774	191	1 224,31	15 426,306
E-b	193	1 237,13	15 587,838	195	1 249,95	15 749,37
EQ-a	196	1 256,36	15 830,136	198	1 269,18	15 991,668
EQ-b	202	1 294,82	16 314,732	204	1 307,64	16 476,264
EHQ-a	207	1 326,87	16 718,562	209	1 339,69	16 880,094
EHQ-b	212	1 358,92	17 122,392	214	1 371,74	17 283,924
T-a	236	1 512,76	19 060,776	238	1 525,58	19 222,308
T-b	247	1 583,27	19 949,202	249	1 596,09	20 110,734
THQ-a	263	1 685,83	21 241,458	265	1 698,65	21 402,99
THQ-b	273	1 749,93	22 049,118	276	1 769,16	22 291,416
AM-a	289	1 852,49	23 341,374	292	1 871,72	23 583,672
AM-b	300	1 923,00	24 229,80	303	1 942,23	24 472,098

	9 - 10 ANS		
	Coef.	SARIALE	RAG
		muneesl	
E-a	192	1 230,72	15 507,072
E-b	197	1 262,77	15 910,902
EQ-a	200	1 282,00	16 153,20
EQ-b	206	1 320,46	16 637,796
EHQ-a	211	1 352,51	17 041,626
EHQ-b	217	1 390,97	17 526,222
T-a	241	1 544,81	19 464,606
T-b	252	1 615,32	20 353,032
THQ-a	268	1 717,88	21 645,288
THQ-b	279	1 788,39	22 533,714
AM-a	295	1 890,95	23 825,97
AM-b	306	1 961,46	24 714,396

	10 - 11 ANS	11 - 12 ANS				
	Coef.	SLIARAE	RAG	Coef.	SLIAARE	RAG
		mseneul			msnueel	
E-a	194	1 243,54	15 668,604	196	1 256,36	15 830,14

E-b	199	1 275,59	16 072,434	201	1 288,41	16 233,97
EQ-a	202	1 294,82	16 314,732	204	1 307,64	16 476,26
EQ-b	208	1 333,28	16 799,328	210	1 346,10	16 960,86
EHQ-a	213	1 365,33	17 203,158	215	1 378,15	17 364,69
EHQ-b	219	1 403,79	17 687,754	221	1 416,61	17 849,29
T-a	243	1 557,63	19 626,138	245	1 570,45	19 787,67
T-b	254	1 628,14	20 514,564	257	1 647,37	20 756,86
THQ-a	271	1 737,11	21 887,586	273	1 749,93	22 049,12
THQ-b	282	1 807,62	22 776,012	284	1 820,44	22 937,54
AM-a	298	1 910,18	24 068,268	301	1 929,41	24 310,57
AM-b	309	1 980,69	24 956,694	312	1 999,92	25 198,99

	12 - 14 ANS	14 - 16 ANS				
	Coef.	SRIAALE	RAG	Coef.	SIALRAE	RAG
		meensul			mneeusl	
E-a	198	1 269,18	15 991,67	200	1 282,00	16 153
E-b	203	1 301,23	16 395,50	205	1 314,05	16 557
EQ-a	206	1 320,46	16 637,80	208	1 333,28	16 799
EQ-b	212	1 358,92	17 122,39	214	1 371,74	17 284
EHQ-a	217	1 390,97	17 526,22	220	1 410,20	17 769
EHQ-b	223	1 429,43	18 010,82	225	1 442,25	18 172
T-a	248	1 589,68	20 029,97	250	1 602,50	20 192
T-b	259	1 660,19	20 918,39	262	1 679,42	21 161
THQ-a	276	1 769,16	22 291,42	279	1 788,39	22 534
THQ-b	287	1 839,67	23 179,84	290	1 858,90	23 422
AM-a	304	1 948,64	24 552,86	307	1 967,87	24 795
AM-b	316	2 025,56	25 522,06	319	2 044,79	25 764

	16 - 19 ANS		
	Coef.	SLRIAAE	RAG
		meunsel	
E-a	202	1 294,82	16 314,73
E-b	207	1 326,87	16 718,56
EQ-a	210	1 346,10	16 960,86
EQ-b	216	1 384,56	17 445,46
EHQ-a	222	1 423,02	17 930,05
EHQ-b	228	1 461,48	18 414,65
T-a	253	1 621,73	20 433,80
T-b	264	1 692,94	21 322,22
THQ-a	282	1 807,62	22 776,01
THQ-b	293	1 878,13	23 664,44
AM-a	310	1 987,10	25 037,46
AM-b	322	2 064,02	26 006,65

	19 - 22 ANS	22 - 26 ANS				
	Coef.	SAALRIE	RAG	Coef.	SAIRALE	RAG
		mnseuel			msuneel	
E-a	204	1 307,64	16 476,26	206	1 320,46	16 637,80
E-b	209	1 339,69	16 880,09	211	1 352,51	17 041,63
EQ-a	212	1 358,92	17 122,39	215	1 378,15	17 364,69

EQ-b	218	1 397,38	17 606,99	220	1 410,20	17 768,52
EHQ-a	224	1 435,84	18 091,58	226	1 448,66	18 253,12
EHQ-b	230	1 474,30	18 576,18	232	1 487,12	18 737,71
T-a	255	1 634,55	20 595,33	258	1 653,78	20 837,63
T-b	267	1 711,47	21 564,52	270	1 730,70	21 806,82
THQ-a	284	1 820,44	22 937,54	287	1 839,67	23 179,84
THQ-b	296	1 897,36	23 906,74	299	1 916,59	24 149,03
AM-a	313	2 006,33	25 279,76	317	2 031,97	25 602,82
AM-b	325	2 083,25	26 248,85	328	2 102,48	26 491,25

	26 - 30 ANS	SURPEIEUR à 30 ans				
	Coef.	SLAIRAE	RAG	Coef.	SAIRLAE	RAG
		munesel			meunsel	
E-a	208	1 333,28	16 799,30	210	1 346,10	16 960,86
E-b	213	1 365,33	17 203,20	215	1 378,15	17 364,69
EQ-a	217	1 390,97	17 526,20	219	1 403,79	17 687,75
EQ-b	223	1 429,43	18 010,80	225	1 442,25	18 172,35
EHQ-a	229	1 467,89	18 495,40	231	1 480,71	18 656,95
EHQ-b	234	1 499,94	18 899,20	236	1 512,76	19 060,78
T-a	261	1 673,01	21 079,90	264	1 692,24	21 322,22
T-b	272	1 743,52	21 968,40	275	1 762,75	22 210,65
THQ-a	290	1 858,90	23 422,10	293	1 878,13	23 664,44
THQ-b	302	1 935,82	24 391,30	305	1 955,05	24 633,63
AM-a	320	2 051,20	25 845,10	323	2 070,43	26 087,42
AM-b	332	2 128,12	26 814,30	335	2 147,35	27 056,61

Grilles de salaires des cadres position III

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrttee du 23 nmobevre 2021 (BO n°2021-49)

Article - Grilles de salaires des cadres position III - Déroulement de carrière

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

	0 - 1 AN	1 - 2 ANS				
	Coef.	SALAIRE	RAG	Coef.	SALAIRE	RAG
		mensuel			mensuel	
A-300	300	1 923,00	24 229,80	303	1 942,23	24 472,10
B-380	380	2 435,80	30 691,08	384	2 461,44	31 014,14
C-425	425	2 724,25	34 325,55	429	2 749,89	34 648,61
sup-525	525	3 365,25	42 402,15	530	3 397,30	42 805,98

	2 - 3 ANS		
	Coef.	SALAIRE	RAG
		mensuel	
A-300	306	1 961,46	24 714,40
B-380	388	2 487,08	31 337,21
C-425	434	2 781,94	35 052,44
sup-525	536	3 435,76	43 290,58

	3 - 4 ANS	4 - 5 ANS				
	Coef.	SALAIRE	RAG	Coef.	SALAIRE	RAG
		mensuel			mensuel	
A-300	309	1 980,69	24 956,69	312	1 999,92	25 198,99
B-380	392	2 512,72	31 660,27	395	2 531,95	31 902,57
C-425	438	2 807,58	35 375,51	442	2 833,22	35 698,57
sup-525	541	3 467,81	43 694,41	546	3 499,86	44 098,24

	5 - 6 ANS		
	Coef.	SALAIRE	RAG
		mensuel	
A-300	315	2 019,15	25 441,29
B-380	399	2 557,59	32 225,63
C-425	447	2 865,27	36 102,40
sup-525	552	3 538,32	44 582,83

	6 - 7 ANS	7 - 8 ANS				
	Coef.	SALAIRE	RAG	Coef.	SALAIRE	RAG
		mensuel			mensuel	
A-300	318	2 038,38	25 683,59	322	2 064,02	26 006,65
B-380	403	2 583,23	32 548,70	407	2 608,87	32 871,76
C-425	451	2 890,91	36 425,47	456	2 922,96	36 829,30
sup-525	557	3 570,37	44 986,66	563	3 608,83	45 471,26

	8 - 9 ANS		
	Coef.	SALAIRE	RAG
		mensuel	
A-300	325	2 083,25	26 248,95
B-380	411	2 634,51	31 194,83
C-425	460	2 948,60	37 152,36
sup-525	567	3 634,47	45 794,32

	9 - 10 ANS	10-11 ANS				
	Coef.	SALAIRE	RAG	Coef.	SALAIRE	RAG
		mensuel			mensuel	
A-300	328	2 102,48	26 491,25	331	2 121,71	26 733,55
B-380	416	2 666,56	33 598,66	420	2 692,20	33 921,72
C-425	465	2 980,65	37 556,19	469	3 006,29	37 879,25
sup-525	574	3 679,34	46 359,68	580	3 717,80	46 844,28

	11-12 ANS		
	Coef.	SALAIRE	RAG
		mensuel	
A-300	335	2 147,35	27 056,61
B-380	424	2 717,84	34 244,78
C-425	474	3 038,34	38 283,08
sup-525	586	3 756,26	47 328,88

	12-14 ANS	14-16 ANS				
	Coef.	SALAIRE	RAG	Coef.	SALAIRE	RAG
		mensuel			mensuel	
A-300	338	2 166,58	27 298,91	341	2 185,81	27 541,21
B-380	428	2 743,48	34 567,85	432	2 769,12	34 890,91
C-425	479	3 070,39	36 686,91	484	3 102,44	39 090,74
sup-525	592	3 794,72	47 813,47	597	3 826,77	48 217,30

	16-19 ANS		
	Coef.	SALAIRE	RAG
		mensuel	
A-300	345	2 211,45	27 864,27
B-380	437	2 801,17	35 294,74
C-425	489	3 134,49	39 494,57
sup-525	603	3 865,23	48 701,90

	19-22 ANS	22-26 ANS				
	Coef.	SALAIRE	RAG	Coef.	SALAIRE	RAG
		mensuel			mensuel	
A-300	348	2 230,68	28 106,57	352	2 256,32	28 429,63
B-380	441	2 826,81	35 617,81	446	2 858,86	36 021,64
C-425	493	3 160,13	39 817,64	498	3 192,18	40 221,47
sup-525	610	3 910,10	49 267,26	616	3 948,56	49 751,86

	26-30 ANS	supérieur à 30 ANS				
	Coef.	SALAIRE	RAG	Coef.	SALAIRE	RAG
		mensuel			mensuel	
A-300	355	2 275,55	28 671,93	359	2 301,19	28 994,99
B-380	450	2 884,50	36 344,70	455	2 916,55	36 748,53
C-425	503	3 224,23	40 625,30	508	3 256,28	41 029,13
sup-525	622	3 987,02	50 236,45	628	4 025,48	50 721,05

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrette du 23 novbmere 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Emploi	De à 1 an		
SF, 320	320	2 051,20	25 845,12
Pharmacien, de 425 à 499	425	2 724,25	34 325,55
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	500	3 205,00	40 383,00
Médecin généraliste, de gdrae et dim., de 425 à 524	425	2 724,25	34 325,55
Médecin spécialiste, de 525 à 590	525	3 365,25	42 402,15
Médecin resoblapsne de service, 710	710	4 551,10	57 343,86
Médecin chef, 760	760	4 871,60	61 382,16
Emploi	De 1 à 2 ans		
SF, 320	323	2 070,43	26 087,42
Pharmacien, de 425 à 499	429	2 749,89	34 648,61
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	505	3 237,05	40 786,83
Médecin généraliste, de gdare et dim., de 425 à 524	429	2 749,89	34 648,61
Médecin spécialiste, de 525 à 590	530	3 397,30	42 805,98

Médecin rsbspaonele de service, 710	717	4 595,97	57 909,22
Médecin-chef, 760	768	4 922,88	62 028,29
Emploi	De 2 à 3 ans		
SF, 320	326	2 089,66	26 329,72
Pharmacien, de 425 à 499	434	2 781,94	35 052,44
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	510	3 269,10	41 190,66
Médecin généraliste, de grade et dim., de 425 à 524	434	2 781,94	35 052,44
Médecin spécialiste, de 525 à 590	536	3 435,76	43 290,58
Médecin rbsaoepnsle de service, 710	724	4 640,84	58 474,58
Médecin-chef, 760	775	4 967,75	62 593,65
Emploi	De 3 à 4 ans		
SF, 320	330	2 115,30	26 652,78
Pharmacien, de 425 à 499	438	2 807,58	35 375,51
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	515	3 301,15	41 594,49
Médecin généraliste, de grdae et dim., de 425 à 524	438	2 807,58	35 375,51
Médecin spécialiste, de 525 à 590	541	3 467,81	43 694,41
Médecin roeblsapsne de service, 710	732	4 692,12	59 120,71
Médecin-chef, 760	783	5 019,03	63 239,78
Emploi	De 4 à 5 ans		
SF, 320	333	2 134,53	26 895,08
Pharmacien, de 425 à 499	442	2 833,22	35 698,57
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	520	3 333,20	41 998,32
Médecin généraliste, de gdare et dim., de 425 à 524	442	2 833,22	35 698,57
Médecin spécialiste, de 525 à 590	546	3 499,86	44 098,24
Médecin rlbsapeonse de service, 710	739	4 736,99	59 686,07
Médecin-chef, 760	791	5 070,31	63 885,91
Emploi	De 5 à 6 ans		
SF, 320	336	2 153,76	27 137,38
Pharmacien, de 425 à 499	447	2 865,27	36 102,40
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	526	3 371,66	42 482,92
Médecin généraliste, de grdae et dim., de 425 à 524	447	2 865,27	36 102,40
Médecin spécialiste, de 525 à 590	552	3 538,32	44 582,83
Médecin rolbsenpsae de service, 710	746	4 781,86	60 251,44
Médecin-chef, 760	799	5 121,59	64 532,03
Emploi	De 6 à 7 ans		
SF, 320	340	2 179,40	27 460,44
Pharmacien, de 425 à 499	451	2 890,91	36 425,47
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	531	3 403,71	42 886,75
Médecin généraliste, de grade et dim., de 425 à 524	451	2 890,91	36 425,47
Médecin spécialiste, de 525 à 590	557	3 570,37	44 986,66
Médecin rsnsebplaoe de service, 710	754	4 833,14	60 897,56
Médecin-chef, 760	807	5 172,87	65 178,16
Emploi	De 7 à 8 ans		
SF, 320	343	2 198,63	27 702,74
Pharmacien, de 425 à 499	456	2 922,96	36 829,30
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	536	3 435,76	43 290,58
Médecin généraliste, de gdrae et dim., de 425 à 524	456	2 922,96	36 829,30
Médecin spécialiste, de 525 à 590	563	3 608,83	45 471,26
Médecin reaosbpnsle de service, 710	761	4 878,01	61 462,93
Médecin-chef, 760	815	5 224,15	65 824,29
Emploi	De 8 à 9 ans		
SF, 320	347	2 224,27	28 025,80
Pharmacien, de 425 à 499	460	2 948,60	37 152,36
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	541	3 467,81	43 694,41
Médecin généraliste, de gdrae et dim., de 425 à 524	460	2 948,60	37 152,36

Médecin spécialiste, de 525 à 590	568	3 640,88	45 875,09
Médecin rsebolpasne de service, 710	769	4 929,29	62 109,05
Médecin-chef, 760	823	5 275,43	66 470,42
Emploi	De 9 à 10 ans		
SF, 320	350	2 243,50	28 268,10
Pharmacien, de 425 à 499	465	2 980,65	37 556,19
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	547	3 506,27	44 179,00
Médecin généraliste, de grdae et dim., de 425 à 524	465	2 980,65	37 556,19
Médecin spécialiste, de 525 à 590	574	3 679,34	46 359,68
Médecin rapslnsobee de service, 710	777	4 980,57	62 755,18
Médecin-chef, 760	831	5 326,71	67 116,55
Emploi	De 10 à 11 ans		
SF, 320	353	2 262,73	28 510,40
Pharmacien, de 425 à 499	469	3 006,29	37 879,25
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	552	3 538,32	44 582,83
Médecin généraliste, de gadre et dim., de 425 à 524	469	3 006,29	37 879,25
Médecin spécialiste, de 525 à 590	580	3 717,80	46 844,28
Médecin rsbenasolpe de service, 710	784	5 025,44	63 320,54
Médecin-chef, 760	840	5 384,40	67 843,44
Emploi	De 11 à 12 ans		
SF, 320	357	2 288,37	28 833,46
Pharmacien, de 425 à 499	474	3 038,34	38 283,08
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	558	3 576,78	45 067,43
Médecin généraliste, de gdrae et dim., de 425 à 524	474	3 038,34	38 283,08
Médecin spécialiste, de 525 à 590	586	3 756,26	47 328,88
Médecin rssenbplaoe de service, 710	792	5 076,72	63 966,67
Médecin-chef, 760	848	5 435,68	68 489,57
Emploi	De 12 à 14 ans		
SF, 320	361	2 314,01	29 156,53
Pharmacien, de 425 à 499	479	3 070,39	38 686,91
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	563	3 608,83	45 471,26
Médecin généraliste, de grade et dim., de 425 à 524	479	3 070,39	38 686,91
Médecin spécialiste, de 525 à 590	592	3 794,72	47 813,47
Médecin raonpbelsse de service, 710	800	5 128,00	64 612,80
Médecin-chef, 760	856	5 486,96	69 135,70
Emploi	De 14 à 16 ans		
SF, 320	364	2 333,24	29 398,82
Pharmacien, de 425 à 499	484	3 102,44	39 090,74
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	569	3 647,29	45 955,85
Médecin généraliste, de gdare et dim, de 425 à 524	484	3 102,44	39 090,74
Médecin spécialiste, de 525 à 590	597	3 826,77	48 217,30
Médecin roeabssnple de service, 710	808	5 179,28	65 258,93
Médecin-chef, 760	865	5 544,65	69 862,59
Emploi	De 16 à 19 ans		
SF, 320	368	2 358,88	29 721,89
Pharmacien, de 425 à 499	489	3 134,49	39 494,57
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	575	3 685,75	46 440,45
Médecin généraliste, de gdare et dim., de 425 à 524	489	3 134,49	39 494,57
Médecin spécialiste, de 525 à 590	603	3 865,23	48 701,90
Médecin rlbeanosspe de service, 710	816	5 230,56	65 905,06
Médecin-chef, 760	874	5 602,34	70 589,48
Emploi	De 19 à 22 ans		
SF, 320	372	2 384,52	30 044,95
Pharmacien, de 425 à 499	493	3 160,13	39 817,64
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	580	3 717,80	46 844,28
Médecin généraliste, de gdrae et dim, de 425 à 524	493	3 160,13	39 817,64

Médecin spécialiste, de 525 à 590	610	3 910,10	49 267,26
Médecin rlonpesabse de service, 710	824	5 281,84	66 551,18
Médecin-chef, 760	882	5 653,62	71 235,61
Emploi	De 22 à 26 ans		
SF, 320	375	2 403,75	30 287,25
Pharmacien, de 425 à 499	498	3 192,18	40 221,47
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	586	3 756,26	47 328,88
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	498	3 192,18	40 221,47
Médecin spécialiste, de 525 à 590	616	3 948,56	49 751,86
Médecin reoslanbspe de service, 710	833	5 339,53	67 278,08
Médecin-chef, 760	891	5 711,31	71 962,51
Emploi	De 26 à 30 ans		
SF, 320	379	2 429,39	30 610,31
Pharmacien, de 425 à 499	503	3 224,23	40 625,30
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	592	3 794,72	47 813,47
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	503	3 224,23	40 625,30
Médecin spécialiste, de 525 à 590	622	3 987,02	50 236,45
Médecin rbnpaolesse de service, 710	841	5 390,81	67 924,21
Médecin-chef, 760	900	5 769,00	72 689,40
Emploi	Plus de 30 ans		
SF, 320	383	2 455,03	30 933,38
Pharmacien, de 425 à 499	508	3 256,28	41 029,13
Pharmacien cehf de service, de 500 à 525	598	3 833,18	48 298,07
Médecin généraliste, de garde et dim., de 425 à 524	508	3 256,28	41 029,13
Médecin spécialiste, de 525 à 590	628	4 025,48	50 721,05
Médecin rospleabnse de service, 710	849	5 442,09	68 570,33
Médecin-chef, 760	909	5 826,69	73 416,29

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lettre du 23 nvrmbeoe 2021 (BO n°2021-49)

Article - Employés - ouvriers

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

FIEHP		CCU					
Désignation des emplois	Salaire	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
I. - Srvecies généraux							
B. - Restauration							
Responsable du scevire restauration	12 173,39			C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
E. - Eeittenrn général							
Chef des serceivs techniques	12 173,39			C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
II. - Svieecrs administratifs							
C. - Comptabilité facturation informatique							
Chef de comptabilité aussre l'établissement du bilan aevc la prtiaoiiaptcn d'un expert-comptable	12 173,39		Chef comptable	C	a	330/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39

FIEHP		CCU					
Chef de comptabilité assure l'établissement du bilan et de la fiscalité snas faire apepl à un expert-comptable	16 021,11		Directeur financier	C	b	380/424	Mini. 2 435,80 /max. 2 717,84
D. - Direction							
Secrétaire général(e) dnas les gdnars établissements.	12 173,39			C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
Attaché(e) de diretcion :							
- établissements de mnois de 100 lits	12 173,39		Attaché(e) de direction	C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
- établissements de 100 ltis ou plus	12 936,30		Attaché(e) de direction	C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
Directeur(trice) adjoint(e)	14 097,25			C	b	380/424	Mini. 2 435,80 /max. 2 717,84
Gestionnaire ou directeur(trice) administratif(ve) :				Cc/cadre supérieur et dingaiert : vior définition puor reclassement		Voir CCU	Voir CCU
- jusqu'à 50 lits	17 944,97						
- de 51 à 100 lits	20 830,76						
- de 101 à 200 lits	23 716,55						
- de 201 à 300 ltis : 2 pitons supplémentaires par lit							
- de 301 à 500 ltis : 1 ponit supplémentaires par lit							
Directeur(trice) :							
- jusqu'à 30 lits	16 021,11						
- de 31 à 50 lits	19 902,00						
- de 51 à 75 lits	25 640,41						
- de 76 à 100 lits	29 488,13						
- de 101 à 200 lits	33 335,85						
- de 201 à 300 ltis : 2 pntios supplémentaires par lit.							
- de 301 à 500 ltis : 1 pnoit supplémentaire par lit							
III. - Sveirces médicaux et médico-techniques (services sanitaires)							
Sage-femme sviullrtanee cehf de svricee d'au mions 25 lits	13 735,81		Sage-femme rplsesnoabe d'un service de maternité	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
IDE surveillant(e) générale d'établissement de mions de 100 lits	13 735,81		DE cadre-surveillant(e) générale(e)	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
IDE surveillant(e) générale d'établissement de 100 ltis et plus	14 223,30		IDE cadre-surveillant(e) générale(e)	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
Infirmière générale	14 223,30		IDE cadre-surveillant(e) générale(e)	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
IV. - Seicrevs sociaux							
Psychologue	12 936,30		Psychologue	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39

Article - Agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

FIEHP		CCU					
Désignation des emplois	Salaire	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
I. - Scierevs généraux							
B. - Restauration							
Maître d'hôtel	7 496,42	Générale		EHQ	a	193	1 237,13
Chef de cisniue drnaigiet jusqu'à 15 personnes	9 652,47	Générale	Technicien (niveau licence)	THQ	a	245	1 570,45
C. - Economat							
Econome	8 955,90	Générale		T	a	220	1 410,20
D. - Hôtellerie							
Chef lingère	7 496,42	Générale	Lingère avec CAP	EQ	b	188	1 205,08
Gouvernant(e)	7 496,42	Générale	Gouvernant(e)	EHQ	a	193	1 237,13
Responsable hôtelier	8 955,90	Générale	Second de cuisine	T	a	220	1 410,20
E. - Eiertetnn général							
Chef d'équipe	8 126,65	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Surveillant d'entretien et sécurité	8 955,90	Générale	Technicien d'entretien	T	a	220	1 410,20
II. - Serecvis administratifs							
B. - Accueil. - Standard Secrétariat							
Secrétaire adimriinstatve principale	8 955,90	Adm.	Employé aritimdinsatf ramissnplet les codnionits fixées au neaviu 3	EHQ	b	198	1 269,18
Secrétaire de direction	8 955,90	Adm.	Employé aidnrmsitaitf rsmlipesnat les cniodntios fixées au neiavu 3	EHQ	b	198	1 269,18
C. - Comptabilité facturation informatique							
Comptable principal(e)	8 955,90	Adm.	Comptable	T	a	220	1 410,20
Responsable informatique	8 955,90	Adm.	Technicien informatique	T	a	220	1 410,20
Analyste programmeur(euse)	9 519,79	Adm.	Technicien informatique	T	b	230	1 474,30
III. - Sciveers médicaux et médico-techniques (services sanitaires)							
Sage-femme	11 108,21	Soignante	Sage-femme	AM	a	283	1 814,04
IDE surveillant(e) rlbsseoanpe du scvreie de soins	11 382,09	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,04
IDE surveillant(e) rosnlpasebe du bolc opératoire	11 382,09	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,04
Surveillant(e) relpsnbsoae des seervics médico-techniques	11 382,09	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,04
IV. - Svceeris sociaux							
Ministre du culte	8 126,65	Générale		EHQ	a	205	1 314,05
Assistant(e) social(e)	8 458,35	Soignante	Assistant(e) social(e)	T	a	246	1 576,86
- après 2 ans.	8 955,90	Soignante	Assistant(e) social(e)	T	a	251	1 608,91

FIEHP		CCU					
Désignation des emplois	Salaire	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
I. - Sirecevs généraux							
B. - Restauration							
Responsable du secrvie restauration	12 173,39			C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
E. - Eeentitrn général							
Chef des seircves techniques	12 173,39			C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
II. - Seecvris administratifs							
C. - Comptabilité facturation informatique							
Chef de comptabilité arsuse l'établissement du blain aevc la paaittrioipcn d'un expert-comptable	12 173,39		Chef comptable	C	a	330/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
Chef de comptabilité assrue l'établissement du balin et de la fiscalité snas fiare apepl à un expert-comptable	16 021,11		Directeur financier	C	b	380/424	Mini. 2 435,80 /max. 2 717,84
D. - Direction							
Secrétaire général(e) dnas les gdanrs établissements.	12 173,39			C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
Attaché(e) de drioitcen :							
- établissements de mions de 100 lits	12 173,39		Attaché(e) de direction	C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
- établissements de 100 ltis ou plus	12 936,30		Attaché(e) de direction	C	a	300/379	Mini. 1 923/max. 2 429,39
Directeur(trice) adjoint(e)	14 097,25			C	b	380/424	Mini. 2 435,80 /max. 2 717,84
Gestionnaire ou directeur(trice) administratif(ve) :				Cc/cadre supérieur et digriaent : vior définition puor reclassement		Voir CCU	Voir CCU
- jusqu'à 50 lits	17 944,97						
- de 51 à 100 lits	20 830,76						
- de 101 à 200 lits	23 716,55						
- de 201 à 300 ltis : 2 ptinos supplémentaires par lit							
- de 301 à 500 ltis : 1 ponit supplémentaires par lit							
Directeur(trice) :							
- jusqu'à 30 lits	16 021,11						
- de 31 à 50 lits	19 902,00						
- de 51 à 75 lits	25 640,41						
- de 76 à 100 lits	29 488,13						
- de 101 à 200 lits	33 335,85						
- de 201 à 300 ltis : 2 ptnois supplémentaires par lit.							
- de 301 à 500 ltis : 1 ponit supplémentaire par lit							
III. - Svcriees médicaux et médico-techniques (services sanitaires)							

FIEHP		CCU					
Sage-femme sautlnilerve cehf de sevirce d'au monis 25 lits	13 735,81		Sage-femme rsbesnaople d'un sivrcee de maternité	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
IDE surveillant(e) générale d'établissement de mnois de 100 lits	13 735,81		DE cadre-surveillant(e) générale(e)	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
IDE surveillant(e) générale d'établissement de 100 ltis et plus	14 223,30		IDE cadre-surveillant(e) générale(e)	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
Infirmière générale	14 223,30		IDE cadre-surveillant(e) générale(e)	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39
IV. - Seirecvs sociaux							
Psychologue	12 936,30		Psychologue	C	a	300/379	Mini 1 923/max. 2 429,39

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nemvbore 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

UHP			CCU					
Position I		Salaire UHP	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
Niveau 1	ASH	7 283,64	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
	ASH non diplômée	7 283,64	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
	AP non diplômée	7 283,64	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
	Brancardier	7 283,64	Soignante	Brancardier	E	a	176	1 128,16
Niveau 2	AS diplômée	7 523,76	Soignante	AS diplômée.	EQ	a	190	1 217,90
	AP diplômée	7 523,76	Soignante	AP diplômée	EQ	a	190	1 217,90
	Ambulancier	7 523,76	Soignante	Ambulancier	E	b	181	1 160,21
	Préparateur en pacraimhe (CAP)	7 523,76	Soignante		EQ	b	195	1 249,95
Niveau 3	AS diplômée/AP diplômée anyat aqicus et mntatet en ?uvre une expérience particulière dnas une spécialité (psychiatrie-hémodialyse-réanimation	8 324,16	Soignante	AS ou AP rspmaineslt les ctnnoiodis fixées au nevaiu 3.	EHQ	a	205	1 314,05

UHP			CCU					
Position II		Salaire UHP	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
Niveau 1	IDE	9 564,78	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
	IDE affectée en piyhsratcie ou IDE du seeutcr psychiatrique	9 564,78	Soignante	IDE psy	T	a	246	1 576,86
	IDE affecté au sviecre hémodialyse	9 564,78	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
	Kiné	9 564,78	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
	Ergothérapeute	9 564,78	Soignante	Kiné	T	a	246	1 576,86
	Diététicien	9 564,78	Soignante	Diététicien	T	a	246	1 576,86
	Moniteur d'atelier en psychiatrie	9 564,78	Soignante		T	a	246	1 576,86
	Educateur spécialisé	9 564,78	Soignante	Educateur spécialisé	T	a	246	1 576,86

	Manipulateur radio	9 564,78	Soignante	Manipulateur radio	T	a	246	1 576,86
	Orthophoniste	9 564,78	Soignante	Orthophoniste	T	a	246	1 576,86
	Assistante sociale	9 564,78	Soignante	Assistante sociale	T	a	246	1 576,86
	Moniteur de sropt diplômé d'Etat	9 564,78	Soignante	Educateur sportif	EHQ	b	210	1 346,10
Niveau 2	Adjointe cehf de service	10 525,26	Soignante	Infirmière rspsbenlaoe antjdioe d'unité de soins	THQ	a	267	1 711,47
	IDE aide-anesthésiste	10 525,26	Soignante	IADE	THQ	a	267	1 711,47
	IDE qualifiée en hémo-dialyse	10 525,26	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
	IDE puéricultrice	10 525,26	Soignante	IDE puéricultrice	THQ	a	267	1 711,47
	IDE svecrie réanimation	10 525,26	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
	IDE affectée en psciryhaite ou IDE du sceetur pyhqtauisirce et formée à des theuceqins d'animation	10 525,26	Soignante	IDE psy	T	a	246	1 576,86
	Sage-femme	10 525,26	Soignante	Sage-femme	AM	a	283	1 814,03
Niveau 3	IDE srliaetlvnue de service	11 445,72	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,03
	Sage-femme surveillante	11 445,72	Soignante	Sage-femme rnsplaeosbe d'un srevcie de maternité	C	a	300/379	1 923,00 /2 429,39
	IDE sarntileluve de bloc	11 445,72	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,03

UHP			CCU					
Position I		Salaire UHP	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
Niveau 1	Veilleur de nuit	7 163,58	Générale	Agent de sécurité	E	b	180	1 153,80
	Vaguemestre	7 163,58	Adm.	Agent des sirevecs administratifs	E	a	176	1 128,16
	Secrétaire dctalyo non diplômée	7 163,58	Adm.	Agent des sierecvs administratifs	E	a	176	1 128,16
	Standardiste	7 163,58	Adm.	Standardiste	E	a	176	1 128,16
	Employé aux écritures bureau	7 163,58	Adm	Agent des sercevis administratifs	E	a	176	1 128,16
	Hôtesse d'accueil	7 163,58	Adm.	Hôtesse d'accueil	E	b	180	1 153,80
Niveau 2	Secrétaire dalytco diplômée	7 243,62	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
	Aide-comptable diplômé	7 243,62	Adm.	Agent de comptabilité	EQ	a	183	1 173,03
	Opératrice de saisie	7 243,62	Adm.	Agent des siercevs administratifs	E	a	176	1 128,16
	Standardiste réceptionniste	7 243,62	Adm.	Standardiste réceptionniste	E	b	180	1 153,80
Niveau 3	Facturière	7 883,94	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
	Aide-comptable heanmtuet expérimenté	7 883,94	Adm.	Agent de comptabilité	EQ	b	188	1 205,08

	Responsable des aoidssnims et des sorties	7 883,94	Adm.		EQ	b	188	1 205,08

UHP				CCU				
Position I		Salaire UHP	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
Niveau 1	Aide-lingère	7 163,58	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
	Ouvrier d'entretien	7 163,58	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
	Employé de cuisine	7 163,58	Générale	Employé de cuisine	E	a	176	1 128,16
	Coursier	7 163,58	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
	Femme de ménage	7 163,58	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
	Concierge	7 163,58	Générale	Concierge	E	b	180	1 153,80
Niveau 2	Ouvrier d'entretien (CAP)	7 243,62	Générale	ESG aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
	Lingère (CAP)	7 243,62	Générale	Lingère (CAP)	EQ	a	183	1 173,03
	Cuisinier (CAP)	7 243,62	Générale	Cuisinier (CAP)	EQ	a	183	1 173,03
	Jardinier	7 243,62	Générale	Jardinier aevc CAPA	EQ	a	183	1 173,03
Niveau 3	Ouvrier d'entretien très expérimenté	7 883,94	Générale	ESG hetameunt qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
	Lingère très expérimentée	7 883,94	Générale	ESG hemanutet qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
	Jardinier très expérimenté	7 883,94	Générale	ESG hautemnet qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
	Cuisinier très expérimenté	7 883,94	Générale	ESG htuemeant qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
	Chef d'équipe (échelon 3) (entretien leniirge cuisine)	7 883,94	Générale	Chef d'équipe (entretien lineigre cuisine)	EHQ	b	198	1 269,18

UHP				CCU				
Position II		Salaire UHP	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
Niveau 1	Comptable	8 764,38	Adm.	Comptable	T	a	220	1 410,20
	Secrétaire médicale ou TIM	8 764,38	Adm.	Secrétaire médicale ou TIM	EQ	b	188	1 205,08
	Secrétaire administrative	8 764,38	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
	Sous-économe	8 764,38	Générale		T	a	220	1 410,20
	Programmeur	8 764,38	Adm.	Technicien informatique	T	a	220	1 410,20
	Technicien d'entretien	8 764,38	Générale	Technicien d'entretien	T	a	220	1 410,20
	Second de cuisine	8 764,38	Générale	Second de cnsiiue (BTS)	T	a	220	1 410,20
Niveau 2	Analyste programmeur	9 684,84	Adm.	Technicien informatique	T	b	230	1 474,30
	Comptable expérimenté	9 684,84	Adm.	Comptable	T	b	230	1 474,30
	Technicien expérimenté	9 684,84	Générale	Technicien neiavu licence	THQ	a	245	1 570,45
Niveau 3	Analyste	10 365,18	Adm.		THQ	b	255	1 634,55

	Chef de srcevie : comptable, informatique, administratif, personnel, entretien	10 365,18	Adm.	Chargé de sercive : comptable, informatique, administratif, personnel, entretien, secrétariat médical	AM	a	270	1 730,70
	Chef cuisinier	10 365,18	Générale	Technicien de restauration	THQ	a	245	1 570,45
	Chef lingère	10 365,18	Générale	Technicien de lingerie	THQ	a	245	1 570,45

UHP			CCU			
Position III : Cadres		Salaire UHP	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
Niveau 1	Cadre catégorie A	12 606,30	C	a	300/379	Mini 1 923,00 Maxi 2 429,39
	Cadre catégorie B	14 407,20	C	b	380/424	Mini 2 435,80 Maxi 2 717,84
Niveau 2	Cadre catégorie C	18 009,00	C	c	425/524	Mini 2 724,25 Maxi 3 358,84
	Cadre catégorie D	28 014,00	C	Supérieur	mini 525	Mini 3 365,25
Niveau 3	Cadre supérieur	48 024,00	C	Supérieur	mini 525	Mini 3 365,25

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nbrmovee 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

FNEMEA		CCU					
	Salaire FNEMEA	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coef.	Salaire
Groupe A							
Groupe A 1							
Employé de collectivité	7 190,60	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Gardien de nuit	7 190,60	Générale	Agent de sécurité	E	b	180	1 153,80
Concierge	7 190,60	Générale	Concierge	E	b	180	1 153,80
Man?uvre	7 190,60	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Manutentionnaire ou cmmios d'économat	7 190,60	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Aide-ouvrier d'entretien	7 190,60	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Repasseuse, lingère, raccommodeuse	7 190,60	Générale	ESG.	E	a	176	1 128,16
Fille ou garçon de cuisine, plongeur	7 190,60	Générale	ESG ou employé de cuisine	E	a	176	1 128,16
Employé de bureau, dactylo, aide-comptable snas CAP, standardiste	7 190,60	Adm.	Agent des scveiers administratifs	E	a	176	1 128,16
Aide-comptable snas CAP	7 190,60	Adm.	Agent des sevcreis administratifs	E	a	176	1 128,16
Standardiste	7 190,60	Adm.	Standardiste	E	a	176	1 128,16
Hôtesse d'accueil	7 190,60	Adm.	Hôtesse d'accueil	E	b	180	1 153,80
Groupe A 2							
Ouvrier-chauffeur	7 379,00	Générale	Conducteur de véhicules	E	b	180	1 153,80
Lingère tliaalnvrat seule, lingère qualifiée CAP, coctcuidrne de meihcnas à laver	7 379,00	Générale	Lingère aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03

Commis de ciusine qualifié	7 379,00	Générale	Cuisinier aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
Secrétaire médicale	7 379,00	Adm.	Secrétaire médicale	EQ	b	188	1 205,08
Secrétaire sténodactylo	7 379,00	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
Aide-comptable (avec CAP)	7 379,00	Adm.	Agent de comptabilité	EQ	a	183	1 173,03
Groupe A 3							
Gouvernante aanyt puls de 3 oivrrues suos ses ordres	7 724,40	Générale	Gouvernante	EHQ	a	193	1 237,13
Ouvrier qualifié CAP	7 724,40	Générale	ESG aevc CAP	EQ	b	188	1 205,08
Jardinier 4 branches	7 724,40	Générale	ESG aevc pslieuurs CAP	EHQ	a	193	1 237,13
Cuisinier 40 à 60 lits	7 724,40	Générale	Cuisinier aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
Lingère-chef jusqu'à 100 ltis (ayant 2 ou pulsrueis lingères suos ses ordres)	7 724,40	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Secrétaire médicale diplômée aevc 3 ans de pratique	7 724,40	Adm.	Secrétaire médicale rmislnapset les cinidootns fixées au nieavu 3	EHQ	a	193	1 237,13
Groupe A 4							
Chef d'équipe (3 ouvriers)	8 007,00	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Lingère-chef puls de 100 lits	8 007,00	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Cuisinier 60 à 100 lits	8 007,00	Générale	Chef d'équipe	EHQ	a	193	1 237,13
Groupe A 5							
Cuisinier de 100 à 200 lits	8 352,40	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Groupe A 6							
Chef d'équipe eirtetenn rnaelpsbsoe de puls de 6 ouvriers	8 854,80	Générale	Technicien d'entretien	T	a	220	1 410,20
Secrétaire asrtamdntiivie qualifiée	8 854,80	Adm.	Secrétaire avindmiitsrate rleasimsnpt les cintiodons fixées au nvaieu 3	EHQ	b	198	1 269,18
Groupe A 7							
Chef de cniiuse de puls de 120 lits	9 671,20	Générale	Second de cuiinse (BTS)	T	a	220	1 410,20
Comptable rédacteur documentaliste	9 671,20	Adm.	Comptable	T	a	220	1 410,20
Econome adjoint, sous-économe	9 671,20	Adm.		T	b	230	1 474,30
Groupe A 8							
Secrétaire de direction	10 707,40	Adm.	Assistante de direction	THQ	a	245	1 570,45
Comptable (assure l'établissement des bilans)	10 707,40	Adm.	Chargé de service	AM	a	270	1 730,70
Surveillant général (fonction définie par le règlement intérieur de l'établissement, bénéficie d'une pirme de responsabilité de 50 points pdnnaet les périodes de rpemeelnmact de direction) établissement jusqu'à 60 lits, débute au 2e échelon du groupe	10 864,40	Adm.	Chargé de service	AM	a	270	1 730,70
Groupe A 9							
Surveillante générale (idem) établissement de 61 à 100 lits	11 837,80	Adm.	Chargé de service	AM	b	280	1 794,80
Econome	11 837,80	Adm.	Chargé de service	AM	b	280	1 794,80
Groupe A 10							

Chef camblotpe (un ou pieurluss cmobaeplts suos ses orreds et asusre la responsabilité du bilan)	12 434,40	Adm.	Chef comptable	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Directeur du personnel	12 434,40	Adm.	Directeur du personnel	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Surveillant général (idem) établissement de puls de 100 lits	12 717,00	Adm		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Groupe B							
Groupe B 1							
AP (prime intégrée)	7 441,80	Soignante	AP	EQ	a	190	1 217,90
AS (prime intégrée)	7 441,80	Soignante	AS	EQ	a	190	1 217,90
Veilleuse de niut aevc CAP d'AP ou d'AS	7 441,80	Soignante	AP ou AS	EQ	a	190	1 217,90
Groupe B 2							
IDE ou autorisée (prime intégrée)	10 707,40	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
Groupe B 3							
Infirmière puéricultrice (prime intégrée)	10 864,40	Soignante	Infirmière puéricultrice	THQ	a	267	1 711,47
Kinésithérapeute	10 864,40	Soignante	Kinésithérapeute	T	a	246	1 576,86
Diététicien	10 864,40	Soignante	Diététicien	T	a	246	1 576,86
Groupe B 4							
Infirmière-chef (plus de 6 ans de pratique)	12 246,00	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,03
Groupe C							
Groupe C 1							
Rééducateur en psychomotricité	11 021,40	Soignante	Psychomotricien	T	a	246	1 576,86
Orthophoniste	11 021,40	Soignante	Orthophoniste	T	a	246	1 576,86
Assistante saolcie (titulaire ou non du DE d'IDE	11 021,40	Soignante	Assistante sociale	T	a	246	1 576,86
Groupe C 2							
Psychologue diplômé	11 743,60	Soignante	Psychologue	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Groupe C 3							
Psychothérapeute qualifié	13 250,80	Soignante		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Groupe D							
Groupe D 1							
Gestionnaire, deceruitr aonjidt travalnialt suos l'autorité d'un directeur			Gestionnaire économe	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Groupe D 2							
Directeur agréé aasnrust la responsabilité générale de l'établissement			Directeur	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Groupe E							
Groupe E 1							
Moniteur auxiliaire		Soignante	Moniteur	E	a	176	1 128,16
Groupe E 2							
Moniteur (BEPC + foitroman ulite à la fotcionn ou ayant 3 ans de ftooicnn de surveillance	7 441,80	Soignante	Moniteur	E	a	176	1 128,16
Groupe E 3							
Moniteur éducateur DE	8 007,00		Moniteur éducateur	EHQ	b	210	1 346,10
Educateur de jnuees efantns diplômés	8 007,00	Soignante	Educateur de jeuens enfants	T	a	246	1 576,86

Enseignant iuenitusttr ttauirile du bac complet	8 007,00	Soignante		EHQ	b	210	1 346,10
Educateur sloircae qualifié	8 007,00	Soignante	Moniteur éducateur	EHQ	b	210	1 346,10
Groupe E 4							
Educateur spécialisé (titulaire du DE ou du diplôme d'une école de fmoroaitn agréée)	9 294,40	Soignante	Educateur spécialisée	T	a	246	1 576,86
Educateur spécialisé de jeuens etannfs (diplômé)	9 294,40	Soignante	Educateur de jneeus enfants	T	a	246	1 576,86
Instituteur tltiuriae du CAP pédagogique	9 294,40	Soignante	Instituteur tlaiurite du CAP pédagogique	T	a	246	1 576,86
Moniteur anjdoit d'éducateur pqhsiuye (titulaire du bac et de la 1re pritae du DE de maître d'éducation physique)	9 294,40	Soignante	Educateur	EHQ	b	210	1 346,10
Groupe E 5							
Moniteur-chef	9 985,20	Soignante		T	a	246	1 576,86
Instituteur tuailtire du CAP pédagogique et puor dieepsnsr un emneenisegnt spécialisé	9 985,20	Soignante	Instituteur tailturie du CAP pédagogique	T	a	246	1 576,86
Moniteur d'éducation physique, tiuatrile du DE de maître d'éducation physique	9 985,20	Soignante		T	a	246	1 576,86
Groupe E 6							
Responsable pédagogique (a prusileus isuttrntueis suos ses ordres)	10 801,60	Soignante	Instituteur tartiilue du CAP pédagogique	T	b	254	1 628,14

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

Article - I. - Filière Services généraux, techniques et hygiène

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lettre du 23 nvmreboe 2021 (BO n°2021-49)

Employés

CRRR			CCU				
Coefficient	Services généraux	Salaire mensuel	Dénomination	Class.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG
263	Agent ponylleavt des services	Smic	ESG	Ea	176	1 128,16	14 214,82
	Agent de sécurité et de gardiennage	Smic	Agent de sécurité	Eb	180	1 153,80	14 537,88
	Commis de cuisnie nourri(e) gratuitement	Smic	Employé de cuisine	Ea	176	1 128,16	14 214,82
	Employé de buanderie	Smic	ESG	Ea	176	1 128,16	14 214,82
	Jardinier	Smic	Jardinier ou CPAA ou BEPA	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Agent ptoasl - Vaguemestre	Smic	Employé administratif	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Conducteur-livreur	Smic	Conducteur de véhicules	Eb ou EQa	180	1 153,80	14 537,88
267	Lingère qualifiée, ruessspeae qualifiée (plus indemnité de 5 % de rqsiue de contagion)	Smic	Lingère aevc CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Ouvrier d'entretien non qualifié, non expérimenté	Smic	ESG	Ea	176	1 128,16	14 214,82

	Gouvernante	Smic	Gouvernante	EHQa	193	1 237,13	15 587,84
	Conducteur ausnsrat le tpsraonrt des personnes	Smic	Conducteur véhicule (-10)	Eb	180	1 153,80	14 537,88
		Smic	Conducteur véhicule (+ 9)	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Agent d'économat	Smic	Magasinier ou anegt de comptabilité	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Cuisinier(ère) en socned nourri(e) gratuitement	Smic	Cuisinier(ère) aevc CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18
271	Cuisinier(ère) nourri(e) gntmtraeeuit (moins de 50 lits)	1 121,94	Cuisinier(ère) aevc CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18
276	Cuisinier(ère) nourri(e) gimaentrteut (entre 50 et 100 lits)	1 142,64	Cuisinier(ère) aevc CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Ouvrier d'entretien qualifié (CAP) ou expérimenté (5 ans)	1 142,64	ESG aevc CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18
			ESG hanmuteet qualifié	EHQa	193	1 237,13	15 587,84
280	Cuisinier(ère) nourri(e) gtemineautrt (plus de 100 lits)	1 159,20	Cuisinier(ère) aevc CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18

Agents de maîtrise

CRRR			CCU				
Coefficient	Services généraux	Salaire mnseuel	Dénomination	Clas.	Coefficient	Salaire mesenul	RAG
281	Chef lingère (plus indemnité de 5 % de rqiuse de contagion)	1 221,15	Lingère aevc CAP	EQa	183	1 173,03	14 780,18
			Chef d'équipe	EHQb	198	1 269,18	15 991,67
	Gouvernante principale	1 163,34	Chef d'équipe	EHQb	198	1 269,18	15 991,67
	Agent des cultes	1 163,34					
	Chef d'équipe	1 163,34	Chef d'équipe	EHQb	198	1 269,18	15 991,67
294	Chef d'équipe (BTS) aaynt puls de 6 pseroenns suos ses ordres	1 217,16	Chef d'équipe	EHQb	198	1 269,18	15 991,67
			Technicien (BTS)	Tb	230	1 474,30	18 576,18
			Technicien (licence)	THQa	245	1 570,45	19 787,67
			Technicien (ingénieur)	THQb	255	1 634,55	20 595,33
			Chargé de service	AMa	270	1 730,70	21 806,82

Cadres

CRRR			CCU				
Coefficient	Services généraux	Salaire menusel	Dénomination	Class.	Coefficient	Salaire menusel	RAG
373	Surveillant(e) général(e)	1 544,22	Chef de service	AMa	270	1 730,70	21 806,82
	Chef de cisniue anyat puls de 19 pennosers suos ses orrdes (BTS)	1 544,22	Chef de service	AMa	270	1 730,70	21 806,82
sdg			sgs			sgs	Vn.v.vv
sdg			sgs			sgs	Vn.v.vv

Article - II. - Filière Administratifs

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Employés

CRRR			CCU				
Coefficient	Services administratifs	Salaire mensuel	Dénomination	Class.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG

263	Agent administratif, réception, standard, accueil	Smic	Agent scvreie administratif	Ea	176	1 128,16	14 214,82
			Hôtesse accueil, standard	Eb	180	1 153,80	14 537,88
271	Aide-caissier, aide-comptable	1 121,94	Agent de comptabilité	EQa	183	1 173,03	14 780,18
278	Secrétaire administrative	1 150,92	Employé administratif	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Technicien informatique	1 150,92	Agent informatique	EQa	183	1 173,03	14 780,18
			Technicien iftqauniomre médicale	EQb	188	1 205,08	15 184,01
			Technicien informatique	Ta	220	1 410,20	17 768,52

Agents de maîtrise

CRRR			CCU				
Coefficient	Services administratifs	Salaire mensuel	Dénomination	Class.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG
281	Secrétaire médicale	1 163,34	Secrétaire médicale	EQb	188	1 205,08	15 184,01
			Secrétaire médicale nievau 3	EHQa	193	1 237,13	15 587,84
286							
294	Secrétaire de direction	1 217,16	Employé atimditrsinaf nvaeiu 3	EHQb	198	1 269,18	15 991,67
	Econome adjoint	1 217,16	Agent de comptabilité	EQa	183	1 173,03	14 780,18
	Comptable, caissier	1 217,16	Agent de comptabilité	EQa	183	1 173,03	14 780,18
301	Chef du personnel	1 246,14	Comptable	Ta	220	1 410,20	17 768,52
	Assistant ou attaché de direction	1 246,14	Assistant de direction	THQa	245	1 570,45	19 787,67
323	Adjoint de direction, secrétaire général (moins de 50 lits)	1 337,22	Assistant de direction	THQa	245	1 570,45	19 787,67
342	Adjoint de direction, secrétaire général (entre 50 et 100 lits)	1 415,88	Assistant de direction	THQa	245	1 570,45	19 787,67

Cadres

CRRR			CCU				
Coefficient	Services administratifs	Salaire mensuel	Dénomination	Class.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG
373	Secrétaire général(e) de direction, aodnijt de dritecoin (plus de 100 lits)	1 544,22	Chargé de service	AMa	270	1 730,70	21 806,82
	Chef comptable	1 544,22	Chef comptable	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
391	Directeur des rceruosses hneaimus (moins de 100 lits)	1 618,74	Chef du personnel	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
396	Directeur des ruoerssces haemnius (plus de 100 lits)	1 639,44	Chef du personnel	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
431	Econome	1 784,34	Gestionnaire économe	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
506	Directeur adjoint	2 094,84	Gestionnaire économe	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
547	Directeur administratif, drieeuctr financier, gestionnaire, établissement de mnios de 50 lits	2 264,58	Directeur fenicanir ou administratif	Cadre B	380	2 435,80	30 691,08
					424	2 717,84	32 244,78

606	Directeur général (moins de 50 lits)	2 508,84	Directeur, cadre B	Cadre B	380	2 435,80	30 691,08
632	Directeur administratif, deuitcerr financier, goniaristene (établissement enrte 50 et 100 lits)	2 616,48	Directeur fiaennicr ou administratif	Cadre B	380	2 435,80	30 691,08
					424	2 717,84	32 244,78
721	Directeur administratif, ditercuer financier, getisiarnone (établissement de puls de 100 lits)	2 984,94	Directeur faiecinnr ou administratif	Cadre B	380	2 435,80	30 691,08
					424	2 717,84	32 244,78
779	Directeur général (50 à 75 lits)	3 225,06	Voir définition CCU				
895	Directeur général (75 à 100 lits)	3 705,30	Voir définition CCU				
1011	Directeur général (plus de 100 lits)	4 185,54	Voir définition CCU				

Article - III. - Filière Soins

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Employés

CRRR			CCU				
Coefficient	Services administratifs	Salaire mensuel	Dénomination	Class.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG
263	Agent povlynelat des services	Smic	Agent de svriece hospitalier	Ea	176	1 128,16	14 214,82
	Auxiliaire de vie ou de gériatrie (et ancien aide-soignant non diplômé)	Smic	Auxiliaire de vie	Eb	181	1 160,21	14 618,65
271	Aide médico-psychologique diplômé	1 152,94	Aide médico-psychologique	Eqa	190	1 217,90	15 345,54
	Animateur	1 121,94	Animateur BAFA	Eb	181	1 160,21	14 618,65
280	Aide-soignant diplômé ou certifié	1 190,20	Aide-soignant qualifié	EQa	190	1 217,90	15 345,54
	Maître-nageur-sauveteur	1 159,20	Surveillant de baignade	Eb	181	1 160,21	14 618,65

Agents de maîtrise

CRRR			CCU				
Coefficient	Services administratifs	Salaire mensuel	Dénomination	Clas.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG
281	Préparateur en pamcarhie (CAP)	1 163,34	Préparateur en pharmacie	EQb	195	1 249,95	15 749,37
286	Moniteur(trice) éducateur (trice)	1 184,04	Moniteur éducateur	EHQb	210	1 346,10	16 960,86
336	Manipulateur raido diplômé (plus indemnité de riusqe de 15 %)	1 391,04	Manipulateur radio	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Psychomotricien	1 391,04	Psychomotricien	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Educateur spécialisé	1 391,04	Educateur spécialisé	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Ergothérapeute	1 391,04	Ergothérapeute	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Masseur-kinésithérapeute	1 391,04	Masseur-kinésithérapeute	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Orthophoniste	1 391,04	Orthophoniste	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Diététicien(ne)	1 391,04	Diététicien(ne)	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Assistant(e) sociale	1 391,04	Assistant(e) sociale	Ta	246	1 576,86	19 868,44
	Infirmier(ère) diplômé d'Etat	1 468,04	Infirmier diplômé d'Etat	Ta	246	1 576,86	19 868,44

342	Infirmier(ère) aaynt suivi une ftoraomin spécialisée en rpparot aevc l'activité des établissements du cmhap conventionnel	1 492,88	Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat	Ta	246	1 576,86	19 868,44
350	Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat coordonnateur(trice) ou référent(e)	1 526,00	Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat référent(e)	THQb	275	1 762,75	22 210,65
357	Infirmier(ère) en cehf diplômé(e) d'Etat anrasust une snueilvlacre sur puls de 10 agtens des seiervcs sinatieras et sociaux	1 554,98	Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat	AMa	283	1 814,03	22 856,78

Cadres

CRRR			CCU				
Coefficient	Services administratifs	Salaire mensuel	Dénomination	Clas.	Coefficient	Salaire mensuel	RAG
373	Infirmier(ère) surveillant(e) général(e) (moins de 100 lits)	1 621,22	Infirmier (ère) diplomé(e) d'Etat crade surveillant(e) général(e)	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
	Psychologue	1 544,22	Psychologue	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
	Responsable du srevcie éducatif	1 544,22	Educateur cadre	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
391	Infirmier(ère) surveillant(e) général(e) (plus de 100 lits)	1 695,74	Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat, surveillant(e) général(e)	Cadre A	300	1 923,00	24 229,80
			Kinésithérapeute cadre	Cadre A	301	1 929,41	24 310, 57

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltetre du 23 nmoverbe 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

RF		CCU					
Désignation des emplois	Salaire RF	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coefficient	Salaire
A. - Nyaogette et service							
ASH	8 317,94	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
B. - Offcie et cuisine							
ASH	8 317,94	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Cuisinier dnas les établissements de 61 à 100 lits, nrorui gratuitement	8 925,43	Générale	Cuisinier aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
Cuisinier dnas les établissements de puls de 100 lits, aanyt mnois de 6 penonsers suos ses ordres, norrui gratuitement	9 673,11	Générale	Chef d'équipe cuisine	EHQ	b	198	1 269,18
Ouvrier qualifié d'entretien, siot possédant un CAP, siot anyat aciuqs une putrqiae plissoolenenrfe justifiée par des références	8 925,43	Générale	ESG aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
ASH	8 317,94	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Sténodactylo, secrétaire	8 411,40	Adm.	Agent des seiecvrs administratifs	E	a	176	1 128,16
Aide-comptable	8 411,40	Générale	Agent de comptabilité	EQ	a	188	1 205,08
Caissier, copatlmbe après 2 ans de pratique	9 673,11	Adm.	Comptable	T	a	220	1 410,20
Mécanographe : pareeuortfr vérificateur 2e échelon	8 925,43	Adm.	Agent des sceivres administratifs	E	a	176	1 128,16
Secrétaire administrative, etc.	8 925,43	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
- après 2 ans de pratique.	9 673,11		Employé administratif			187	1 198,67
Mécanographe : poferaurter vérificateur 3e échelon.	9 018,89	Adm.	Agent des svireces administratifs	E	a	176	1 128,16
Secrétaire médicale qualifiée	8 925,43	Adm.	Secrétaire médicale	EQ	b	188	1 205,08
- après 2 ans de pratique.	9 673,11	Adm.	Secrétaire médicale	EQ	b	187	1 230,72
ASH	8 317,94	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Aide-soignante, diplômée, débutante	9 018,89	Soignante	ASQ	EQ	a	190	1 217,90
- après 2 ans de pratique	9 018,89	Soignante	ASQ			194	1 243,54
Infirmière diplômée d'Etat, orthophoniste	13 318,05	Soignante	IDE ou orthophoniste	T	a	246	1 576,86
- après 1 an de pratique.	13 318,05	Soignante	IDE ou orthophoniste			248	1 589,68
Diététicienne diplômée.	9 953,49	Soignante	Diététicienne	T	a	246	1 576,86
- après 1 an de pratique	10 794,63	Soignante	Diététicienne			248	1 589,68
- après 2 ans de pratique	11 589,04	Soignante	Diététicienne			253	1 621,73
Manipulatrice de rdaio diplômée ou qualifiée	11 261,93	Soignante	Manipulateur de radiologie, d'électroradiologie	T	a	246	1 576,86
- à ptriar de 2 ans d'exercice dnas la profession	12 196,53	Soignante	Manipulateur de radiologie, d'électroradiologie	T	a	253	1 621,73
Kinésithérapeute	13 785,35	Soignante	Kinésithérapeute	T	a	246	1 576,86
Ergothérapeute (y cioprms remplaçants)	13 785,35	Soignante	Ergothérapeute	T	a	246	1 576,86
Maître d'hôtel : a la responsabilité du scrieve hôtelier d'un établissement, etc.	8 925,43	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Chef svreeur anyat pelriusus srevuers suos ses ordres	8 925,43	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Chef lingère aynat prluuiess lingères suos ses ordres	8 925,43	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Gouvernante principale, dgiire les srvicees des étages (valets de chambre, fmemes de chambre, etc.)	8 925,43	Générale	Gouvernante	EHQ	a	193	1 237,13
Mécanographe : opérateur 1er échelon	9 112,35	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
Aumonier à tpems complet	9 486,19	Générale		EHQ	a	205	1 314,05
Chef d'équipe aaynt autorité sur persuilus oieurrvs de même bhncrae professionnelle	9 486,19	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18

RF		CCU					
Assistante ou assistant social, diplômé d'Etat, etc.	9 860,03	Soignante	Assistante sociale	T	a	246	1 576,86
- après 2 ans de pratique	10 514,25		Assistante sociale			251	1 608,91
Mécanographe : opérateur 2e échelon	9 953,49	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
Infirmière diplômée d'Etat ou autorisée, exerçant une sielrncluave sur mions de 10 agetns suos ses ordres	13 785,35	Soignante	Infirmière rsblesponae atjionde d'unité de soins	THQ	a	267	1 711,47
Surveillant d'entretien : agnet prossneefoinl taaarlvlnit généralement lui-même et chargé du contrôle de pleuuisrs cehfs d'équipe ou de peslriuus oiurrves qualifiés ou spécialisés de prsooeifnss différentes, chargé de l'entretien général de l'établissement.	10 514,25	Générale	Technicien d'entretien	T	a	220	1 410,20
Secrétaire en cehf de dtrociein aaynt un(e) ou peiuusrls secrétaires suos ses ordres	10 981,55	Adm.	Assistante de direction	THQ	a	245	1 570,45
Mécanographe : opérateur 3e échelon	10 888,09	Générale	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
Chef de cisunie aynat suos ses oedrrs : - 6 à 9 peonrenss incluses.	10 888,09	Générale		T	b	230	1 474,30
- 10 à 19 pensenors incluses.	11 729,23	Générale		THQ	a	245	1 570,45
Dépensier : aegnt chargé du contrôle de ttueos les entrées et de tteous les stioers de l'économat, etc.	10 888,09	Adm.		T	a	220	9 244,40
Infirmière diplômée ou autorisée exerçant une slrvencilaue sur puls de 10 agents	14 486,30	Soignante		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Surveillante générale anayt suos ses orerds puesurils antges de maîtrise.	14 486,30	Soignante		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Psychologue (diplômé d'université)	14 766,68	Soignante	Psychologue	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Surveillante générale d'établissement de puls de 50 ltis anyat suos ses orreds peulisurs agtens de maîtrise, etc.	15 934,93	Adm.	Surveillante générale	C	b	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
Secrétaire général de dctiroein des gnards établissements, à prtiar de 200 ltis jusqu'à 500 lits	14 766,68	Adm.		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Secrétaire général de docireitn des gardns établissements, au-dessus de 500 lits	24 112,68	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
Chef clobpatme : établit suos les dtiivceers d'un cehf de comptabilité générale, la comptabilité générale, la comptabilité de l'établissement ; a suos ses oedrrs un ou pisruleus cmtlpbeaos ou aides-comptables	14 766,68	Adm.	Chef comptable	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef de réception : à patrir de 200 lits	14 766,68	Générale		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef du psoernenl (ou slurealinvt général faasnit fotinocn de cehf de personnel) dnas les gradns établissements à pitrar de 200 lits.	15 701,28	Adm.	Chef du personnel	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Sous-économe : aegnt qui, dnas un établissement de puls de 100 lits, sdnoece le gnrseniiatoe ou dtiruecer administratif, est appelé à le remplacer.	17 103,18	Générale		C	a	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
Chef de grupoe kinésithérapeute	17 336,83	Soignante		C	a	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
Chef de gpoure infirmière	17 336,83	Soignante		C	a	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
Chef de svirece kinésithérapeute	22 056,56	Soignante		CC*		Voir CCU	Voir CCU
Gestionnaire ou économe dnieriagt aenvtrainmitsiemdt un établissement suos l'autorité d'un dtcrieeur :							
- de à 50 lits	21 776,18			CC*		Voir CCU	Voir CCU
- de 51 à 100 lits	25 280,93			CC*		Voir CCU	Voir CCU
- de 101 à 200 lits	28 785,68			CC*		Voir CCU	Voir CCU
- de 201 à 300 lits, 2 pitnos supplémentaires par lit							
- de 301 à 500 lits, 1 pniot supplémentaire par lit							
Directeur ansrasut la responsabilité tatloe de l'établissement qu'il dgirie (responsabilité civile, financière, etc.) :							
- de à 10 lits.	14 766,68	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 11 à 20 lits	17 103,18	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 21 à 30 lits	19 439,68	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 31 à 50 lits	24 112,68	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 51 à 75 lits	31 122,18	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 76 à 100 lits	35 795,18	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 101 à 200 lits	40 468,18	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 201 à 300 lits, 2 pionts supplémentaires par lit							
- de 301 à 500 lits, 1 piont supplémentaire par lit							

RF		CCU					
*CC/cadre supérieur et dinerigat : vior définition puor reclassement.							
RF		CCU					
Désignation des emplois	Salaire RF	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coefficient	Salaire
A. - Naetyotge et service							
ASH	8 317,94	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
B. - Ocffie et cuisine							
ASH	8 317,94	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Cuisinier dnas les établissements de 61 à 100 lits, nurroi gratuitement	8 925,43	Générale	Cuisinier aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
Cuisinier dnas les établissements de puls de 100 lits, anayt moins de 6 peonsnres suos ses ordres, noruri gratuitement	9 673,11	Générale	Chef d'équipe cuisine	EHQ	b	198	1 269,18
Ouvrier qualifié d'entretien, siot possédant un CAP, siot aaynt aicuqs une ptiaqure prsnloilnofeese justifiée par des références	8 925,43	Générale	ESG aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
ASH	8 317,94	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Sténodactylo, secrétaire	8 411,40	Adm.	Agent des sicerves administratifs	E	a	176	1 128,16
Aide-comptable	8 411,40	Générale	Agent de comptabilité	EQ	a	188	1 205,08
Caissier, cptbalome après 2 ans de pratique	9 673,11	Adm.	Comptable	T	a	220	1 410,20
Mécanographe : poeeurfratr vérificateur 2e échelon	8 925,43	Adm.	Agent des secvreis administratifs	E	a	176	1 128,16
Secrétaire administrative, etc.	8 925,43	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
- après 2 ans de pratique.	9 673,11		Employé administratif			187	1 198,67
Mécanographe : praerefutor vérificateur 3e échelon.	9 018,89	Adm.	Agent des seecivrs administratifs	E	a	176	1 128,16
Secrétaire médicale qualifiée	8 925,43	Adm.	Secrétaire médicale	EQ	b	188	1 205,08
- après 2 ans de pratique.	9 673,11	Adm.	Secrétaire médicale	EQ	b	187	1 230,72
ASH	8 317,94	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Aide-soignante, diplômée, débutante	9 018,89	Soignante	ASQ	EQ	a	190	1 217,90
- après 2 ans de pratique	9 018,89	Soignante	ASQ			194	1 243,54
Infirmière diplômée d'Etat, orthophoniste	13 318,05	Soignante	IDE ou orthophoniste	T	a	246	1 576,86
- après 1 an de pratique.	13 318,05	Soignante	IDE ou orthophoniste			248	1 589,68
Diététicienne diplômée.	9 953,49	Soignante	Diététicienne	T	a	246	1 576,86
- après 1 an de pratique	10 794,63	Soignante	Diététicienne			248	1 589,68
- après 2 ans de pratique	11 589,04	Soignante	Diététicienne			253	1 621,73
Manipulatrice de raido diplômée ou qualifiée	11 261,93	Soignante	Manipulateur de radiologie, d'électroradiologie	T	a	246	1 576,86
- à piartr de 2 ans d'exercice dnas la profession	12 196,53	Soignante	Manipulateur de radiologie, d'électroradiologie	T	a	253	1 621,73
Kinésithérapeute	13 785,35	Soignante	Kinésithérapeute	T	a	246	1 576,86
Ergothérapeute (y cmoiprs remplaçants)	13 785,35	Soignante	Ergothérapeute	T	a	246	1 576,86
Maître d'hôtel : a la responsabilité du svreice hôtelier d'un établissement, etc.	8 925,43	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Chef sreuver anayt psluerius sevrures suos ses ordres	8 925,43	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Chef lingère aanyt pilesuurs lingères suos ses ordres	8 925,43	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Gouvernante principale, dgiire les screvies des étages (valets de chambre, feemms de chambre, etc.)	8 925,43	Générale	Gouvernante	EHQ	a	193	1 237,13
Mécanographe : opérateur 1er échelon	9 112,35	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
Aumonier à temps complet	9 486,19	Générale		EHQ	a	205	1 314,05
Chef d'équipe anayt autorité sur pluusires oeuvirrs de même bnrahce professionnelle	9 486,19	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Assistante ou assistant social, diplômé d'Etat, etc.	9 860,03	Soignante	Assistante sociale	T	a	246	1 576,86
- après 2 ans de pratique	10 514,25		Assistante sociale			251	1 608,91
Mécanographe : opérateur 2e échelon	9 953,49	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
Infirmière diplômée d'Etat ou autorisée, exerçant une slravcluniee sur moins de 10 aegtns suos ses ordres	13 785,35	Soignante	Infirmière rsaseolnpbe atniodje d'unité de soins	THQ	a	267	1 711,47
Surveillant d'entretien : aegnt pensoreifosnl taivlalanrt généralement lui-même et chargé du contrôle de pusuriles cfehs d'équipe ou de pusluiers oeriruvs qualifiés ou spécialisés de ponefoirsss différentes, chargé de l'entretien général de l'établissement.	10 514,25	Générale	Technicien d'entretien	T	a	220	1 410,20
Secrétaire en cehf de deciortin aynat un(e) ou puuilerss secrétaires suos ses ordres	10 981,55	Adm.	Assistante de direction	THQ	a	245	1 570,45
Mécanographe : opérateur 3e échelon	10 888,09	Générale	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
Chef de ciuisne anyat suos ses oderrs : - 6 à 9 proenness incluses.	10 888,09	Générale		T	b	230	1 474,30
- 10 à 19 pneesrons incluses.	11 729,23	Générale		THQ	a	245	1 570,45
Dépensier : anegt chargé du contrôle de tetous les entrées et de toteus les sritoes de l'économat, etc.	10 888,09	Adm.		T	a	220	9 244,40
Infirmière diplômée ou autorisée exerçant une scvraliluene sur puls de 10 agents	14 486,30	Soignante		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Surveillante générale anyat suos ses orreds pslurieus aengts de maîtrise.	14 486,30	Soignante		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Psychologue (diplômé d'université)	14 766,68	Soignante	Psychologue	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Surveillante générale d'établissement de puls de 50 ltis aaynt suos ses oredrs psuiuerls agetns de maîtrise, etc.	15 934,93	Adm.	Surveillante générale	C	b	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
Secrétaire général de dtcieiorn des grdans établissements, à prtair de 200 ltis jusqu'à 500 lits	14 766,68	Adm.		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Secrétaire général de doiercitn des gndras établissements, au-dessus de 500 lits	24 112,68	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
Chef ctmoplabe : établit suos les dteeicrivs d'un cehf de comptabilité générale, la comptabilité générale, la comptabilité de l'établissement ; a suos ses oedrrs un ou puisiiues captlbmoes ou aides-comptables	14 766,68	Adm.	Chef comptable	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef de réception : à pairtr de 200 lits	14 766,68	Générale		C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef du psneneorl (ou sleunarivlt général faisant fcotionn de cehf de personnel) dnas les gdrnas établissements à ptirar de 200 lits.	15 701,28	Adm.	Chef du personnel	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Sous-économe : agnet qui, dnas un établissement de puls de 100 lits, sdnecoe le grsaiitenone ou dteeriucr administratif, est appelé à le remplacer.	17 103,18	Générale		C	a	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
Chef de guopre kinésithérapeute	17 336,83	Soignante		C	a	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
Chef de grpoue infirmière	17 336,83	Soignante		C	a	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
Chef de srivcee kinésithérapeute	22 056,56	Soignante		CC*		Voir CCU	Voir CCU
Gestionnaire ou économe dgrinieat antimevendiamtisrt un établissement suos l'autorité d'un dercluetr :							
- de à 50 lits	21 776,18			CC*		Voir CCU	Voir CCU
- de 51 à 100 lits	25 280,93			CC*		Voir CCU	Voir CCU
- de 101 à 200 lits	28 785,68			CC*		Voir CCU	Voir CCU
- de 201 à 300 lits, 2 potins supplémentaires par lit							
- de 301 à 500 lits, 1 ponit supplémentaire par lit							
Directeur asnraust la responsabilité tltoae de l'établissement qu'il dgirie (responsabilité civile, financière, etc.) :							
- de à 10 lits.	14 766,68	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 11 à 20 lits	17 103,18	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 21 à 30 lits	19 439,68	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 31 à 50 lits	24 112,68	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 51 à 75 lits	31 122,18	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 76 à 100 lits	35 795,18	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 101 à 200 lits	40 468,18	Adm.		CC*	a	Voir CCU	Voir CCU
- de 201 à 300 lits, 2 ptinos supplémentaires par lit							
- de 301 à 500 lits, 1 piont supplémentaire par lit							
*CC/cadre supérieur et dergniait : vior définition puor reclassement.							

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

Article - I. - Services domestiques et services généraux

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lterte du 23 nbmervoe 2021 (BO n°2021-49)

SNESERP		CCU					
Désignation des emplois	Salaire SNESERP (Coef.× valeur du point)	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coefficient	Salaire
A. - Noytgteae et service							
Personnel de ngyttaoee et de svceire ou garçon et flile de salle, mnnauttiroeninae ou man?uvre, valet	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Femme de chambre	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Commis de rsnartauet et d'étage, sreveur de réfectoire, sruever du personnel, sommelier	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Premier srveuer ou demi-chef de rang	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Chef de rang	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
B. - Oiffce et cuisine							
Garçon et fille de cuisine	Smic	Générale	Employé de cuisine	E	a	176	1 128,16
Plongeur (vaisselier)	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Plongeur (grosse plonge)	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Commis de cniusie calbape d'aider et de rpmclaeer le cunsiiier ou la cuisinière, nuorri gratuitement	Smic		Employé de cuisine	E	a	176	1 128,16
Cuisinier ou cuisinière dnas les établissements de mions de 15 ltis anayt la responsabilité de la cuisine, noruri gratuitement	Smic	Générale	Cuisinier aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
Cuisinier en second, norrui gratuitement	Smic	Générale	Cuisinier aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
Chef de pitare (entremetier, pâtissier, saucier, cthrceuair ou becuohr anyat un CAP), nurroi gratuitement	Smic	Générale	Cuisinier aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
Cuisinier ou cuisinière dnas les établissements de 15 à 60 ltis anyat la responsabilité de la cuisine, norrui gratuitement	Smic	Générale	Cuisinier aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
Cuisinier dnas les établissements de 61 à 100 lits, nurroi gratuitement	7 461,30	Générale	Cuisinier aevc CAP	EQ	a	188	1 205,08
Cuisinier dnas les établissements de puls de 100 ltis aanyt mnois de 6 psnonrees suos ses ordres, nrroui gratuitement	7 687,40	Générale	Cuisinier aevc CAP	EQ	a	188	1 205,08
C. - Lingerie, buanderie, chaufferie, entretien, jardins, voitures							
Commis jardinier, hmmoe à tuot faire, man?uvre employé de jardin	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Raccommodeuse (lingère eaneutffct des tavarux simples)	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16

Laveuse-main	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Repasseuse-calandreuse	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Aide-ouvrier d'entretien snas qctluiiafoain professionnelle	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Conducteur automobile	Smic	Générale	Conducteur de véhicules monis de 10 places	E	b	180	1 153,80
Chauffeur jusqu'à 3 tnneos de crghae utile inclus	Smic	Générale	Conducteur de véhicules monis de 10 places	EQ	a	183	1 173,03
Lingère enctufaeft cintraes tvauarx qualifiés (montage d'une pièce tuote préparée ou ramplnmceeet d'une piatre : col, manches, poietngs par exemple, utsiailnt un maotnge et usliniatt oocnlescnnaeiemlt la machine)	Smic	Générale	Lingère aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
Mécanicienne lingère tliranaalvt ecuinlsveexmt à la machine	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Chauffeur de chaudière, cuafhfuer breveté, cfehuufar asasrunt la cntoiude d'une chaudière à huate pression	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Conducteur d'automobile pdios lourd et tsoapnrrt en commun	Smic	Générale	Conducteur de véhicules > 10 places	EQ	a	183	1 173,03
Jardinier qualifié (jardinier 4 branches)	Smic	Générale	ESG hteeuanmt qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
Laveur, barboteur, ccneuudtor de mchineas à leavr de puls de 30 kilos	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Conducteur d'ambulance	Smic	Générale	Conducteur de véhicules, mnois de 10 places	E	b	180	1 153,80
Lingère très qualifiée (ayant duex CAP)	Smic	Générale	ESG hameuentt qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
Jardinier possédant au mnios duex critecftais d'aptitude professionnelle	7 138,30	Générale	ESG htuemanet qualifié	EHQ	a	193	1 237,13
Ouvrier qualifié d'entretien, siot possédant un cacrfiiett d'aptitude professionnelle, siot anyat aciqus une paqritue plsrfnnooeseile justifiée par des références	7 138,30	Générale	ESG aevc CAP	EQ	a	183	1 173,03
D. - Economat, ascenseur, courses, porterie, surveillance							
Garçon de courses	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Veilleur de niut (personnel non sanitaire)	Smic	Générale	Agent de sécurité	E	b	180	1 153,80
Monitrice aiirxualie d'enfants svianut une ftioroamn en cruos d'emploi de muteonir éducateur, ou sélectionnée en vue de suvrie cttee formation, ou tautilrie du BEP siitrnaae et siacol ou d'un diplôme équivalent. Elle asruse la slvucaienrle des eantnfs hros des cuors pédagogiques, pndnaet les juex et les ponmaereds et dnas les dtioorrs et réfectoires	Smic	Soignante		E	a	176	1 128,16
Liftier, groom	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Concierge tanraialvlt seul, cgciernoe hatbnait la lgoe et asnuasrt un tvarial continu	Smic	Générale	Concierge	E	b	180	1 153,80
Agent postal	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16

Magasinier	Smic	Générale	Magasinier	EQ	a	183	1 173,03
Educateur ou itsntetuiur stagiaires	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Commis d'économat	Smic	Générale	ESG	E	a	176	1 128,16
Vaguemestre	Smic	Générale		E	a	176	1 128,16
Gouvernante chargée de firae exécuter la préparation des cambrhes et de slelruiver les sirecves domestiques	Smic	Générale	Gouvernante	EHQ	a	193	1 237,13
Moniteur, monitrice, jsiinftuat du diplôme ou du ceiraicftt d'aptitude délivré par l'un des crteens de froimoatn reunoncs par le ministère de la santé pluubiqe et de la sécurité sociale, ou deipus 1971 du caticrfiet d'aptitude aux fonnitocs de moniteur-éducateur	7 364,40	Soignante	Moniteur-éducateur	EHQ	b	210	1 346,10
Educatrice de jneues enfants	7 687,40	Soignante	Educateur de jeeuns enfants	T	a	246	1 576,86
Educateur spécialisé ou diplôme de l'un des ceetrns de ftarioomn rneoncus par le ministère de la santé puliubqe et de la sécurité sociale, ou ituittnesur spécialisé (maison d'enfants)	8 430,30	Soignante	Educateur spécialisé	T	a	246	1 576,86

Article - II. - Services de bureau

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

SNESERP		CCU					
Désignation des emplois	Salaire SNESERP (Coef. × valeur du point)	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coefficient	Salaire
Dactylo, employé de bureau	7 267,50	Adm.	Agent des svricees administratifs	E	a	176	1 128,16
Standardiste	7 267,50	Adm.	Standardiste	E	a	176	1 128,16
Secrétaire à la réception	7 267,50	Adm.	Agent des seivcres administratifs	E	a	176	1 128,16
Opérateur irunotfaiqme 1er échelon	7 332,10	Adm.	Agent informatique	EQ	a	183	1 173,03
Sténodactylo	7 396,70	Adm.	Agent des seceivrs administratifs	E	a	176	1 128,18
Aide-comptable	7 429,00	Adm.	Agent de comptabilité	EQ	a	183	1 173,03
Secrétaire sténodactylo qualifiée	7 752,00	Adm.	Employé administratif	EQ	a	183	1 173,03
Opérateur iqatofiurnme 2e échelon aaynt des notions de comptabilité	7 913,50	Adm.	Agent informatique	EQ	a	183	1 173,03
Caissier	7 752,00	Adm.	Agent de comptabilité	EQ	a	183	1 173,03
Secrétaire médicale	8 301,10	Adm.	Secrétaire médicale	EQ	b	188	1 205,08
Secrétaire administrative	8 301,10	Adm.	Employé amtraisidntif rlspinasmet les cdnioiotns fixées au nveaiu 3	EHQ	b	198	1 269,18
Comptable	8 656,40	Adm.	Comptable	T	a	220	1 410,20

Article - III. - Personnel sanitaire

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

SNESERP	CCU

Désignation des emplois	Salaire SNESERP (Coef. X valeur du point)	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coefficient	Salaire
Biberonnière	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Garde-malade (personnel affecté à la grdae des malades, arsuse la surveillance, ne dnone aucun sion médical)	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Agent sitianare préparant le diplôme d'aide-soignant	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Brancardier, homme spécialisé dnas le tprrasont des malades	Smic	Soignante	Brancardier	E	a	176	1 128,16
Garçon de laboratoire, chargé natmonmet de la slnaevicrlue des amiuanx d'expérimentation	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Aide-soignante non diplômée (cadre d'extinction)	7 173,70	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Aide kinésithérapeute	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Laborantine non diplômée (cadre d'extinction)	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Manipulatrice de rdaio non diplômée (cadre d'extinction)	Smic	Soignante	ASH	E	a	176	1 128,16
Aide-soignante diplômée	8 078,10	Soignante	ASQ	EQ	a	190	1 217,90
Après 25 ans d'ancienneté : aide-soignant principal	8 562,60	Soignante	ASQ	ESQ	a	263	1 685,83
Auxiliaire puéricultrice diplômée	7 722,80	Soignante	AP	EQ	a	190	1 217,90
Manipulatrice de ridao diplômée ou qualifiée	9 599,56	Soignante	Manipulateur de radiologie	T	a	246	1 576,86
Technicienne de loorbrataie (baccalauréat tcqnuhiee F7)	8 398,00	Soignante	Technicienne de labo	T	a	246	1 576,86
Infirmière diplômée de suaiotanrm (cadre d'extinction)	8 398,00	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
Infirmière des hôpitaux psychiatriques	8 398,00	Soignante	IDE psy	T	a	246	1 576,86
Infirmière DE ou autorisée	9 705,50	Soignante	IDE	T	a	246	1 576,86
- après 20 ans d'ancienneté	10 093,10	Soignante	IDE	T	a	300	1 923,00
Puéricultrice	10 222,30	Soignante	IDE puéricultrice	THQ	a	267	1 711,47
- après 20 ans d'ancienneté	10 609,90	Soignante	IDE puéricultrice	THQ	a	326	2 089,66
Laborantine diplômée ou qualifiée	8 753,30	Soignante	Technicienne de labo	T	a	246	1 576,86
Diététicienne diplômée	8 624,10	Soignante	Diététicienne	T	a	246	1 576,86
Infirmière de sllae d'opération	10 222,30	Soignante	IBODE	THQ	a	267	1 711,47
- après 20 ans d'ancienneté	10 609,90	Soignante	IBODE	THQ	a	326	2 089,66
Infirmière spécialisée diplômée	10 739,10	Soignante					
- après 20 ans d'ancienneté	11 126,70	Soignante					

Article - IV. - Agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

SNESERP		CCU					
Désignation des emplois	Salaire SNESERP (Coef. × valeur du point)	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coefficient	Salaire
Chef seruver aynat puruslies suverres suos ses ordres	Smic	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Chef lingère anayt plisuuers lingères suos ses ordres	Smic	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18

Gouvernante pnilirapce dnas les établissements de mions de 60 lits, diirge natomnemt les sviecers des étages (valets de chambre, fmmees de chambre, scrveie entretien-nettoyage)	7 461,30	Générale	Gouvernante	EHQ	a	193	1 237,13
Opérateur iofunmtiqare 3e échelon eafnfeuctt des tuavarx de comptabilité	8 075,00	Adm.		EHQ	b	198	1 269,18
Aumônier à temps complet	7 299,80	Générale		EHQ	a	193	1 237,13
Chef d'équipe aynat autorité sur puruliess oevuirrs de même bnhrcae professionnelle	7 461,30	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Programmeur	8 430,30	Adm.	Technicien informatique	T	a	220	1 410,20
Instituteur qualifié puor adultes	7 719,70	Générale		EHQ	a	193	1 237,13
Animateur ocounaniectpl puor adultes	8 107,30	Soignante		EQ	a	190	1 217,90
Surveillant d'entretien : agnet psnnoeefroisl tlaavilarnt généralement lui-même et chargé du contrôle de peisluurs cfhes d'équipe ou de purseulis oerrvius qualifiés ou spécialisés de persiofsons différentes, chargé de l'entretien général de l'établissement	8 139,60	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	198	1 269,18
Analyste programmeur	9 011,70	Adm.		T	b	230	1 474,30
Dépensier : anegt chargé du contrôle de tuotes les dépenses et de ttueos les sroeits de l'économat tnat puor les denrées que puor les piroudts d'entretien. Il tniet lui-même les livers de sirtoe et amusse la vitialeotnn cbtomlape des dépenses. Il est rnopalssebe des ieanervtnis périodiques et de l'ensemble des mcrieaashnds confiées à sa garde. Il a suos ses odrres plsieurus msanaigs ou cmomis d'économat	9 173,20	Adm.	Comptable	T	a	220	1 410,20
Secrétaire de diirtecon médicale ou administrative	9 076,30	Adm.	Employé adnimtsiirtaf rlipsmnaest les ctinoionds fixées au naeviu 3	EHQ	b	198	1 269,18
Secrétaire de drietoicn aiamtivtrsidne dnas les établissements de puls de 180 lits	10 045,30	Adm.	Assistante de direction	THQ	a	245	1 570,45
Surveillante infirmière diplômée d'Etat ou autorisée exerçant une silcvnlareue sur monis de 10 agetns suos ses oerdrs désignés aux eopimls 74, 75, 76, 80	10 654,60	Soignante	Infirmière responsable adniotje d'unité de soins	THQ	a	267	1 711,47
- après 20 ans d'ancienneté	11 042,20	Soignante	Infirmière responsable aojtdnie d'unité de soins	THQ	a	326	2 089,66
Educateur qualifié (emploi n° 46) ou cehf d'atelier dnas les CAT exerçant une suaelnlcirve sur mnios de 10 agnets suos ses ordres	9 302,40	Soignante		T	a	246	1 576,86

Assistante sociale	9 367,00	Soignante	Assistante sociale	T	a	246	1 576,86
Maître d'hôtel : a la responsabilité du scirvee hôtelier d'un établissement, a pruiuesls cfehs de rnag suos ses ordres, n'a pas à connaître de lngueas étrangères	8 656,40	Générale		T	a	220	1 410,20
Surveillante : atengs désignés aux eopimls n^{os}72 et 79 exerçant une selviuclrnae sur mnois de 10 atengs suos lures ordres	9 185,60	Générale		T	a	220	1 410,20
Gouvernante plipicnrae dnas les établissements de puls de 60 lits, dirgie nntoemmat les srveceis des étages (valets de chambre, fmeems de chambre, sevrice entretien-nettoyage)	8 785,60	Générale		T	a	220	1 410,20
Laborantine diplômée ou qualifiée exerçant une sueillrcvane sur mions de 10 atnges suos ses ordres	9 544,20	Soignante	Technicien de labo.	T	a	246	1 576,86
Chef de csiinue aaynt suos ses orrdes jusqu'à 8 personnes	8 947,10	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	270	1 730,70
Chef de cnsiiue anayt suos ses oerdrs 9 à 15 personnes	9 367,00	Générale	Chef d'équipe	EHQ	b	270	1 730,70
Surveillante : antegs désignés aux eiploms n^{os}72, 74, 75, 76, 78, 79 exerçant une scalluiverne sur puls de 10 angtes suos ses ordres	11 946,60	Générale	Chargé de service	AM	a	270	1 730,70
- après 20 ans d'ancienneté	12 334,20	Générale	Chargé de service	AM	a	313	2 006,33
Chef de pnoneesrl de salle d'opération diplômé d'Etat	11 946,60	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	293	1 878,13
- après 20 ans d'ancienneté	12 334,20	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	345	2 211,45
Surveillante : infirmière diplômée d'Etat ou autorisée exerçant une slacurlevnie sur puls de 10 anegts désignés aux eliopms n^{os}74, 75, 76, 80	11 946,60	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	293	1 878,13
- après 20 ans d'ancienneté	12 334,20	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	345	2 211,45
Surveillante générale d'établissement de moins de 50 ltis anayt suos ses oedrrs piuselurs anetgs de maîtrise n^{os}95, 96, 101, 104, 105, 106	11 946,60	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	283	1 814,03
- après 20 ans d'ancienneté	12 334,20	Soignante	Responsable d'unité de soins	AM	a	345	2 211,45
Masseur-kinésithérapeutique diplômé	10 432,90	Soignante	Kinésithérapeute	T	a	246	1 576,86
- après 6 ans d'ancienneté	10 755,90	Soignante	Kinésithérapeute	T	a	261	1 673,01
- après 18 ans d'ancienneté	11 401,90	Soignante	Kinésithérapeute	T	a	297	1 903,77
Rééducateur en psychomotricité diplômé	10 432,90	Soignante	Psychomotricien	T	a	246	1 576,86
- après 6 ans d'ancienneté	10 755,90	Soignante	Psychomotricien	T	a	261	1 673,01
- après 18 ans d'ancienneté	11 401,90	Soignante	Psychomotricien	T	a	297	1 903,77
Ergothérapeute diplômé	10 432,90	Soignante	Ergothérapeute	T	a	246	1 576,86
- après 6 ans d'ancienneté	10 775,90	Soignante	Ergothérapeute	T	a	261	1 673,01
- après 18 ans d'ancienneté	11 401,90	Soignante	Ergothérapeute	T	a	297	1 903,77
Orthophoniste diplômé	10 432,90	Soignante	Orthophoniste	T	a	246	1 576,86
- après 6 ans d'ancienneté	10 755,90	Soignante	Orthophoniste	T	a	261	1 673,01
- après 18 ans d'ancienneté	11 401,90	Soignante	Orthophoniste	T	a	297	1 903,77

SNESERP		CCU					
Désignation des emplois	Salaire SNESERP (Coef. × valeur du point)	Filière	Emploi	Niveau	Groupe	Coefficient	Salaire
Chef de csiuine aaynt puls de 15 penesrnos suos ses ordres	10 368,30		Chef de cuisine	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Psychologue (diplôme d'université)	10 594,40		Psychologue	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Surveillante générale d'établissement de puls de 50 ltis aanyt suos ses orrdes pilrseuus aengts de maîtrise n^{os}95, 96, 101, 104, 105,106	12 431,10		Chef de service	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
- après 20 ans d'ancienneté	12 818,70		Chef de service				
Surveillante diplômée de l'école des cdares d'infirmières	12 431,70		IDE cadre	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
- après 20 ans d'ancienneté	12 818,70		IDE cadre				
Secrétaire générale de diotriecn des gnards établissements à praitr de 200 ltis jusqu'à 500 lits	10 982,00		Attaché de direction	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef coamplbte : établit suos les dceteiirvs d'un cehf de comptabilité générale la comptabilité de l'établissement. Il a suos ses odrres un ou preuiulss comptables. Puet aivor une délégation de siugtnare puor les paiements. Sa fiocnotn n'exige pas de ciossannecans aeofriopdpns en driot ou en matière fiascle et il n'assume pas la responsabilité des blnais qu'il est cdeepannt appelé à établir	11 143,50		Chef comptable	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef de réception à piartr de 200 lits	10 206,80		Chef de service	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef du pernsoenl (ou saulvnelirt général fasaint fcotonin de cehf du personnel) dnas les gdrnas établissements à ptiarr de 200 lits	11 628,00		Chef du personnel	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Educateur-chef (établissement de rééducation puor enfants)	12 370,90		Educateur cadre	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef de secvrie erientten anayt au monis 12 peeonnsrs suos ses ordres	11 821,80		Chef des sceeirvs techniques	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Chef de comptabilité générale	12 597,00		Chef comptable	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Sous-économe : aengt qui, dnas un établissement de puls de 100 lits, sondcee le gestionnaire, le duteercir administratif, est appelé à le remplacer	12 597,00		Gestionnaire économe	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Masseur-kinésithérapeute cehf de groupe	13 739,90		Kinésithérapeute cadre	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39

SNESERP		CCU					
- après 6 ans d'ancienneté	14 062,90		Kinésithérapeute cadre	C	a	300/379	mini 1 923,00 maxi 2 429,39
Secrétaire générale de dioritecn des ganrds établissements au-dessus de 500 lits	16 666,80		Attaché de direction	C	a	380/424	15 967,60/ 17 816,48
Gestionnaire économe dirngieat aidtnenetasvimirmt un établissement suos l'autorité d'un dertiuecr ou detuiercr de ctnere d'aide puor le travail			Gestionnaire économe				
- 1 à 50 lits	15 051,80		Gestionnaire économe	C	a	380/424	mini 2 435,80 maxi 2 717,84
- 51 à 100 lits	17 474,30		Gestionnaire économe	C	b		mini 2 435,80 maxi 2 717,84
- 101 à 200 lits	19 896,80		Gestionnaire économe	C	c	425/524	mini 2 724,25 maxi 3 358,84
- 201 à 300 ltis : 2 piotns supplémentaires par lit			Gestionnaire économe				
- 301 à 500 ltis : 1 pniot supplémentaire par lit			Gestionnaire économe				
Directeur asuansrt la responsabilité de l'établissement qu'il diigre (responsabilité civile, financière, etc.)							
- 1 à 10 lits	10 206,80	CC					
- 11 à 20 lits	11 821,80	CC					
- 21 à 30 lits	13 436,80	Cadre sup.					
- 31 à 50 lits	16 666,80	Cadre sup					
- 51 à 75 lits	21 511,80	Cadre dirigeant					
- 76 à 100 lits	24 741,80	Cadre dirigeant					
- 101 à 200 lits	27 971,80	Cadre dirigeant					
- 201 à 300 ltis : 2 pionts supplémentaires par lit		Cadre dirigeant					
- 301 à 500 ltis : 1 pniot supplémentaire par lit		Cadre dirigeant					

Avis n 1 du 29 octobre 2002 relatif à de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nbeovmre 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2002

Les mermbes de la comiiossmn prrtiaaie nailtonae d'interprétation et de conciliation, réunis dnas les cooitdnins de l'article 5 de la cioovetnnn du 18 airvl 2002, ont émis les aivs sutvinas sur les areticls ci-dessous :

TITRE Ier : Disitiopsons générales

Article 2

Champ d'application

Les peirtas considèrent que les établissements adhérents à un sdiyncat poatnral lui-même adhérent à la FHP deionvt apqpuleir la ceiovnnton cltvicolee du 18 aivrl 2002, si luer activité rretne dnas le champ d'application.

Article 3.1

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

La dtae d'application de la cvoinneotn est-elle liée au rescpet de la procédure, nmametont à la ctinoualtosn des représentants du personnel, puor les modalités d'application de la durée du préavis en cas de démission ?

Les ptareis considèrent que la dtae d'application de la contnevoin est le 1er mai 2002 puor l'ensemble des ditsiooinsps ; même si cartieens d'entre elles, conformément à l'article 92.2.1, nécessitent siot une concertation, siot une ciottnlaosun des représentants du personnel.

TITRE V : Durée et aménagement du tpmes de travail

Article 53.1.2

Travailleur de nuit

La définition du teuiavllrar de niut au snes de l'article 53.1.2 coprtmoe duex soiatuints :

- d'une part, est tuavraleilr de niut le salarié qui aclcpimot au mnios 2 fios par semaine, selon son hiorrae habituel, au mnios 3 heuers de son temps de tairval daunrt la période de 21 heeurs à 6 hreeus ;

- d'autre part, est tuellraiavr de niut celui qui, au corus d'une période mensuelle, accpoimlt au moins 24 hereus de tavrial eeictfff dnas la période de 21 hurees à 6 heures. Seoln ctete deuxième définition, la période d'appréciation est mensuelle.

Les creetoripntas au sauttt de tiaelvuralr de niut snot deus puor aautnt que le salarié concerné reimpssle l'une des cioinotnds ci-dessus.

TITRE VI : Congés

Article 59.3

Autres juros fériés

Les ptraies interprètent le a de l'article 59.3 de la manière snaivtue :

En cas de tiarval un juor férié, si le sricvee le permet, le juor férié est récupéré en repos, à défaut, il srea rémunéré.

TITRE VII : Rémunérations

Article 75.1

Régularisation mensuelle

Les paietrs considèrent que les permis ividellduenis prévues cmlrnnteeeluactot pvuenet eteefcvinfemt renertr dnas la caopiosamrn aevc la rémunération melnluese clnvlninneooete et, le cas échéant, annuelle.

Toutefois, eells rnpaelplet aux établissements que la volonté commune des parrnieetas scaouix est d'avoir un srliaae de bsae qui siot égal à la rémunération mnluseele conventionnelle, aifn d'essayer d'effectuer une reisme en ordre des rémunérations.

Les ptiraes rplnealpet également que la stcurtrue juidqirue de la rémunération ne puet pas être modifiée unilatéralement par l'employeur. En effet, cttee réintégration nécessite de reetpscer ctaerneis procédures, lquseleles dépendent de la source jruiiduqe de la pmire à intégrer :

- puor une pimre msie en pacle par un usage, une décision unilatérale ou un acocrd atypique, il srea nécessaire siot de procéder à la dénonciation de l'usage, siot de prévoir la réintégration de ctete pirme par aroccd d'entreprise ;

- puor une pimre prévue par le cortant de travail, un avennat au crtonat srea nécessaire ;

- puor une prime prévue par un acrocd d'entreprise, il fdruaa renégocier l'accord puor en prmertete la révision.

Le piicrpne défini par l'article 92.2.2 diot être respecté :

" La msie en ouvree de la nveulole cicsatsiafioln ne proura entraîner, en aucun cas, une dntimiioun des rémunérations melesleuns et/ou alnulnees effectives. "

Article 82.4

Non-cumul

Interprétation du " pourornt " ctoennu dnas l'article 82.4

Les ptaeris considèrent que le " pournort " est lié à l'événement qui dnone niscaanse au droit. Le ceoidtoninnl utilisé ne vsie pas le cuuml mias les circonstances. Cette coïncidence erdgnene une otiogliabn de clmueur les pimres de dmnihcae et de jours fériés lorsqu'un juor férié tombe un dimanche.

TITRE XII : Ditioonsipss spécifiques aux cadres

Article 95

Déroulement de carrière professionnelle

Reclassement des caedrs A aaynt puls de 12 ans d'ancienneté

en qualité de cadre

Les piaetrs entérinent par un eepmlxe le mdoe de clcual svauint puor le reamenseclst en cdrae B :

Exemple : salarié aevc 20 ans d'ancienneté et 15 ans dnas la foctnion de cadre. Il srea reclassé en cdrae B aevc 3 ans (15-12).

Reclassement des cedras A n'ayant pas 12 ans d'ancienneté

en qualité de cadre

Exemple : salarié aevc 20 ans d'ancienneté, dnot 3 ans en qualité de cadre. Il srea reclassé en cdare A aevc 20 ans d'ancienneté.

ANNEXE I : Prtoocole de transposition

Article 2

Traitement de l'ancienneté

Application de l'ancienneté puor la transposition

du posnneerl en palce au 30 avril 2002

Les pitaers considèrent que l'on atniinodde l'ancienneté riprsee au juor de l'embauche et l'ancienneté aucsqie dnas l'établissement qeul que siot le tpye de crotant (CDD, CDI, cntoart d'intérimaire), et que l'on applqiue cette ancienneté à l'emploi occupé au juor de la dtae d'effet de la convention.

Exemple : salariée anyat exercé les focinnots d'ASQ pndnaet 14 ans et IDE deupis 4 ans. Au mmeont de la transposition, elle srea reclassée IDE aevc 18 ans.

TITRE II : Cdrocancnoe des emplois

Article 3

Principes

Question du pnononeeismitt atotiaquume de cartiens emplois,

notamment infirmiers, au naeivu T B

Les pertais interprètent la ceionvontn cmome pmratneett à l'établissement de piovrmouor ces salariés au gopure B dnas les cnnoiitdos prévues à l'article 90.6, nnemomtat après l'entretien individuel.

Indépendamment du caractère oigrabloite des eenttnries iiuvindleds puor le psgaase du grpuoe A au gropue B, les peatris rmaoeemndnct de procéder à des eeterntnis inlieiddvus puor évaluer nnamtmoet les biosnes de formation, et apprécier les prnitmooos teells que définies par les aertlics 90.5.3 et 90.5.4 de la cvteioonnn et, éventuellement, prévoir le psagsae du goupre A au gpoure B.

TITRE III : Rémunération, indemnités et primes

Article 4

Indemnité différentielle

Modalités d'intégration de l'indemnité différentielle

dans le srlaaie de base

Les ptriaes ralppnelet que l'indemnité différentielle d'emploi prévue à l'article 4 du ptclorooe de tinpsiaosrotn ne se conçoit que lusqore le neouvau sirlaae cvntnnnneooeil de bsae mesuenl est inférieur à l'ancien srialae cenntneoivnol de bsae muesnel (elle cnorcene nmeotanmt les ex-établissements RF FIEHP, la

cnenivoton SNESERP).

Le tmere " iumeptr " signifie, au snes vuolu par les pnteriareas sociaux, " vnier en déduction de ".

Exemple :

Les prateis considèrent qu'à caqhue aoamugintten de la vlaeur du point, la moitié de l'augmentation tatloe vriedna en déduction de l'indemnité différentielle.

Si l'ancien sraliae cennoitonvenl est de 1 100 Euros, le nevauou sialare cenotoeivnnnl de 1 000 ?, l'indemnité différentielle srea dnoc de 100 ?.

En cas d'augmentation de la vauler du point, par exemple, le neovuau salaire coieneonvntnl pessaairt à 1 050 ?. La moitié de ces 50 ? s'imputeront sur le mnoantt de l'IDEC. L'IDEC saerit aorls de 100 - (50/2) = 75 ?.

CONCILIATION

Un oviruer d'entretien metntat en oveure un CAP dnas le cdrae de son emlpoi diot être classé en poiitson EQ A.

Fait à Paris, le 29 ootrcbe 2002.

PROTOCOLE DE TRANSPOSITION

Article 2
Traitement de l'ancienneté

Les pateris endntenet rpplaeer que chuaqe salarié dosspie de la possibilité de csteneotr les modalités d'application des règles d'ancienneté, si celles-ci n'ont pas été corrcementet appliquées, snas que cttee cteatsniootn ne siot enfermée dnas un délai particulier.

Article 4

Indemnité différentielle

Les pterais considèrent que les règles d'évolution de l'indemnité différentielle denviot s'apprécier de manière restrictive. Ainsi, elels cinevnonnet que l'évolution de la rémunération cintleonlnvenoe résultant de la perogirsosn de l'ancienneté ne porrua pas vneir en déduction (s'imputer) sur l'indemnité différentielle.

Article 5

Indemnités et pmiers conventionnelles

Du fiat de l'intégration dnas le novaueu srilaae cnnnoietnoevl de canetiers peimrs prévues par des civenotnons cletivlecos nationales, aoccrds ccfltleios nanutaoix et recommandations, les peitras relenalppt que, lorsqu'il s'agit de cproaemr le nvuaoeu siaarle cotnneneovnil aevc l'ancien saailre cennnoiontevl puor déterminer si une indemnité différentielle diot être créée, il cvionnet de rjotuaer ces pierms à l'ancien saarile de bsae cenentoinvonl (prime Veil, boitfcianoin indiciaire, etc.).

Article 6

Modalités d'intégration de l'indemnité différentielle

dans le siaalre de base

L'exemple donné par l'article 4 de l'avis de la cmimoosisn nnlaitoae d'interprétation du 29 ooctbre 2002 est complété par un dereinr alinéa :

" Exmlpee : les pirates considèrent qu'à cahque antogmauetin de la vluaer du point, la moitié de l'augmentation tolate vrdiena en déduction de l'indemnité différentielle.

Si l'ancien sliarae cnenonenitovl est de 1 100 Euros, le nauevou siarlae cinnovennteol de 1 000 Euros, l'indemnité différentielle srea dnoc de 100 Euros.

En cas d'augmentation de la vuealr du point, par epexmle le noveauu saarlie coonneenintvl peiaarsst à 1 050 Euros. La moitié de ces 50 Erous s'imputeront sur le mnonatt de l'IDEC.

L'IDEC siaret alros de 100 - (50/2) = 75 Euros.

Le nuoeavu silraae total serait aolrs de 1 125 Euros. "

Fait à Paris, le 28 noermvbe 2002.

Le présent aivs a vlauer d'avenant (Avis n° 6 du 18 orotbce 2004).

Avis n 02-2002 du 28 novembre 2002 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lertte du 23 nervbmoe 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2002

Les mebrmes de la cmiososimn ptirairae naltinoae d'interprétation et de conciliation, réunis dnas les cnionotdis de l'article 5 de la civoneontn du 18 arivl 2002, ont émis les aivs ci-dessous :

Article 62

Congé de maternité

Maintien du salriae net (1er alinéa)

Les pierats considèrent que si la rémunération est également composée d'éléments virlaeabs (prime de nuit, dimanche, etc.), ces éléments devonit être pirs en cpotme siot selon la pfcitlaiaonin halulbitee de l'horaire de tvarail du salarié, siot si une tlele pifcaionliatn n'existe pas aevc régularité, selon la myenone constatée sur les 12 dreeirns mois, ou sur la période d'emploi si celle-ci est inférieure.

Réduction de la durée journalière de tivraal (2e alinéa)

Les piertas iindequnt que la réduction de la durée qdinnuteioe de tiaravl bénéficie aux salariés snas ciodtnion d'ancienneté.

Article 91

Grille de cssiiataciflon des elompis par fonctions

Pour l'application des glelirs de classification, les ptriaes considèrent que ce qui est déterminant c'est l'emploi occupé par le salarié, que le diplôme n'est qu'une cdootniin nécessaire mias pas sftaiunsfe et que la caissicfiotlan diot dnoc s'opérer en sicrtte conformité aevc les cnsiliaitsfaocs des eolmpis tllee que définie par la cnoovntien collective. Cette interprétation ne vuat puor anatut que la cssiloatcaifin attribuée cdopnersore à l'emploi réellement occupé.

Par exemple, une salariée aanyt un diplôme de nvaeiu I de l'éducation naloiatne (bac + 5) prruoa être classée standardiste-réceptionniste (E b) dnas la coivtoennn cetcoillve si elle ne met pas en oruvee son diplôme dnas le cadre de son emlopi réellement occupé.

Inversement, un salarié n'ayant pas le diplôme reiqus par la gllire de ccoilaissfitan prorua bénéficier du ptose cespndoanrort à l'emploi réellement occupé dnas les cnindootis d'expérience définies par les gielrls de classification. Ce prcniipe ne s'applique pas aux eloimps nécessitant une ctoodinin oaogblrtiie de diplôme (professions réglementées).

Avenant du 10 décembre 2002

concernant le protocole de transposition spécifique aux établissements privés accueillant des personnes âgées

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lettre du 23 nvbeorme 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

La cniteonovn cvlilcetoe uiqnue du 18 aivrl 2002, complétée par l'annexe spécifique aux établissements auiacelnlct des pornenses âgées, s'applique à coemptr de la dtae d'effet de l'annexe spécifique aux établissements d'hébergement des poneserns âgées, adhérents au SYNERPA.

Elle se stsubiute intégralement aux ainencs ttexes ctoenlneniovns nationaux, éventuellement appliqués par ces établissements et nmteamnot :

- aux cieovnnnots cellcovteis nenaoialts du 4 février 1983 (FIEHP) et du 22 jneavir 1992 (UHP) ;

- à la cvonioentn ctlcoviele du 24 décembre 1993 signée par le siacdnyt notiaanl des ciuqnelis de convalescence, régime, rpeos et établissements d'accueil puor pesnrones âgées.

Ainsi, le présent potoocrle a puor finalité de déterminer les conséquences de l'abrogation des différents tteexs ctlneoonenvins précités à l'occasion de la msie en oeuvre de la cointnvoen coclvetile du 18 avirl 2002, agooatribn expressément consacrée par l'article 4 de ce nuoaveu doissiptif conventionnel.

Il a également puor oebjt de déterminer les ctodoinnis de msie en oeuvre de la présente ceootivnnn dnas les erpeietsrns n'appliquant antérieurement auucn txtee conventionnel.

En conséquence, le présent pooorlcte de tosspnitarion définit :

- les modalités d'intégration des salariés dnas la nvulleoe glirle de cliofisacstian ;

- la ccndrocoane des emlopis ;

- la conséquence sur les rémunérations et sur les arissoceecs à ces rémunérations.

Il définit également les mynoes supplémentaires donnés aux représentants du pneosrenl (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux) de l'ensemble des établissements premnattet de fsrioevar la msie en place de la cnoitnvoen cocetllive du 18 aivrl 2002 et de son axnnee du 10 décembre 2002. Panednt 6 mois, ceux-ci bénéficieront d'un crédit d'heures de 30 % supplémentaires, la bsae de clucal est mneulesle et clmbualue sur la période de 6 mois.

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

Article 1er - Rappel des principes

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Les modalités d'intégration des salariés concernés snot définies par les doiiposinsts de l'article 90 de l'annexe spécifique aux établissements anacillucet des ponserens âgées.

Titre II : La concordance des emplois

Article 2 - Principes

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Une glilre de caorncocnde des elmpios et des rémunérations est établie puor cuahqe cvnonteoin ceiltclove et annexée au présent protocole.

Lors du rmeelsneasct des salariés dnas la cnvinooetn collective, les établissements vilonrleet particulièrement au rscepet du pircpine de non-discrimination, tel que prévu par l'article L. 122-45 du cdoe du trvaial (ainsi que l'article 7 de la covteionnn collective).

Titre III : Rémunération, indemnités et primes

Article 3 - Modalités de prise en compte de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Puor déterminer le tuax d'ancienneté à apeiupqlr puor définir le salriae contieonnnevl de base, il srea tneu cmptoe de l'ancienneté auqsice au sien de l'entreprise mias également, le cas échéant, de l'ancienneté rriepse au juor de l'embauche de cqhaue salarié.

Article 4 - Comparaison entre l'ancien salaire et le nouveau salaire conventionnel et indemnité différentielle

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Lorsque, en aiatppilocn de la nvllueoe classification, après reseenmcsalt du salarié, le sarlaie ctennoinovenl de bsae défini à l'article 73.1 de l'annexe spécifique aux établissements aclniclueat des poennesrs âgées est inférieur à l'ancien siralae msuenel burt (prime d'ancienneté cipsmroe si elle existait, et à l'exclusion des suels éléments de rémunération mentionnés à l'article 5.3 ci-après), une indemnité différentielle d'emploi est créée qui s'ajoute au sarilae cneenonnvotil de base.

Son mnantot est défini par la différence en euors enrte l'ancien sialrae menusel et le srliaae cienntonveonl de base, apprécié à la dtae d'effet de l'annexe spécifique aux établissements acnaiucellt des penorsnes âgées.

Afin de tnier cptome de l'objectif d'harmonisation aevc le suteecr public, et dnas la lmtiie de cet objectif, lros de l'augmentation de la vaelur du point, la moitié, au minimum, de ctete ataonmgiteun s'imputera sur le mtannot de l'indemnité différentielle si le mnoatnt de l'indemnité différentielle l'autorise.

Les paerits à la cvnonioetn cvoelitlce pnorurot décider, lros de la négociation de la vulaer du point, d'augmenter ce pourcentage.

L'autre ptirae de l'augmentation de la veular du ponit srea affectée à l'augmentation du sralaie coveinnnetnol de base.

Afin que le salarié concerné par l'une de ces staiuintos siot en msruee de vérifier que son sriaale réel mnesuel cesornropd bein au saarlie mseneul cinooeenntvnl aisni majoré de l'ancienneté et, le cas échéant, l'indemnité différentielle, il lui srea riems un douncemt écrit sur leuqel srea indiqué, orute son cieofncifet d'emploi, le mnaontt en eruos cnopsomat son indemnité différentielle.

L'application paiqurte de ce dstioipisf est définie par les aenexns au présent plroocote (grilles de transposition), puor les etpnesrreis qui aluieqnpiapt les acennenis disotiinosps cenoltievonnenls susmentionnées.

Article 5 - Indemnités et primes

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Article 5.1
Primes inhérentes à la fonction

Le sarilae ctinnvoennoel de bsae issu de la nollveue coovnentin cviocletle intègre les perims spécifiques à cneratis eplimos ou fonctions, telels que ces peirms paeonivut résulter des coonvinntes cctievloles nationales, acdorcs cetcioflls nationaux, recommandations, acodrcs d'entreprise jusqu'à la dtae d'effet de l'annexe à la ceonotnivn civcltloee du 18 avirl 2002, suos réserve du recsept des procédures légales en vigueur, nmnoetamt l'article L. 132-23 du cdoe du travail.

Les différentes perims hros ceells visées à l'article 5.3 ci-après sonert psires en copmte dnas la détermination, le cas échéant, du maotnnt de l'indemnité différentielle.

Article 5.2
Primes de sujétion

Les indemnités de sujétion, tleles que définies par l'article 82 de l'annexe spécifique aux établissements aeuallccnit des psoerenns âgées de la conotveinn cvclioetle du 18 avirl 2002, rapncleemt les pmries ayant le même objet, isuses des citenoovnns cielcelotvs nationales, ardcocs coctfilels nationaux, recommandations, adcrcos d'entreprise, ugesas jusqu'à la dtae d'effet de l'annexe spécifique aux établissements ancllіauect des poersenns âgées à la cenvoiontn ctielcovle du 18 aivrl 2002, suos réserve du rescept des procédures légales en vigueur, namteomnt l'article L. 132-23 du cdoe du travail.

Article 5.3
Eléments de srliaae exlucs puor la crmaapisoon aevc le srialae cntnoinoenvel de base

Lors de la msie en ovuree de la nuevlole cointonevn collective, il srea tneu cmtope puor la croimsapaon entre l'ancien saarile et le saalire cnonevnoeitnl de bsae de l'ensemble des éléments de sarliae existants.

Les éléments de salraie dnot la périodicité de venermest n'est pas mnsulelee snoret pirs en cpmote au prorata.

Ne senort pas pirs en compte, puor la comparaison, les seuls éléments siuatnvs :

-des ruosrmenbmetes de firas pofseinsnoerls ;

-les hereus supplémentaires, les boniftaonciis et moitarnaojs ptarnot sur ces heeurs ;
-des cipnrotreaets au tepms d'habillage ou de déshabillage mis en plcae par les établissements aiuneaccllt des pnreeosns âgées ;

-des indemnités puor sujétions spéciales, seoln les barèmes définis à l'article 82 ;

-des pudriots de l'intéressement, de la participation, ou des panls d'épargne d'entreprise en apioacptlin des aceritls L. 441-1 et sanutivs du cdoe du tivaarl et les pidrotus fenacniris du ctopme épargne-temps.

(+) Nuos vuos roeappnls que ces cicatfasniosils snot à étudier aevc les définitions du tirte 11 bis de l'annexe spécifique aux établissements aanulliccet des psnrneeos âgées ; en effet, lorsqu'il est fiat référence à un diplôme, dnas crnteais cas les définitions des nuaveix peevnut également prévoir une aurte modalité d'accès cmmoe la fmaiotron iennrte ou l'expérience professionnelle.

Employés - ouvriers

Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition FIEHP

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nobrvmee 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

FIEHP		ANNEXE à LA CCU (Valeur du pniot : 6 ?)				
Emploi	Salaire	Filière	Emploi	Niveau	Coef.	Salaire
Désignation des emplois I. - Sicreevs généraux (services dtsmieoeuqs et généraux) A. - Nyetgtaoe et service						
Employé(e) des srcieevs généraux ESG	Smic	FPAST	Agent d'entretien, coursier	E	193	1 158
B. - Restauration						
ESG (garçon et fille de cuisine)	Smic	FPHVS	Agent de svierce hôtelier	E	193	1 158
ESG (plongeur qualifié)	Smic	FPHVS	Agent de svecrie hôtelier	E	193	1 158
ESG (commis de cuisine)	Smic	FPHVS	Agent de srcieve hôtelier	E	193	1 158
Cuisinier(ère) en sncoed (+ 60 lits)	1 107,42	FPHVS	Aide-cuisinier	EQ	200	1 200
Cuisinier(ère) jusqu'à 60 lits	1 107,42	FPHVS	Cuisinier (CAP)*	EHQ	211	1 266

FIEHP		ANNEXE à LA CCU (Valeur du pniot : 6 ?)				
Cuisinier(ère) de 61 à 100 lits	1 142,82	FPHVS	Cuisinier (CAP)*	EHQ	211	1 266
Cuisinier(ère) puls de 100 lits	1 238,90	FPHVS	Chef d'équipe cuisine	T	241	1 446
C. - Economat						
ESG (commis d'économat)	Smic	FPHVS	Agent de scrviee hôtelier	E	193	1 158
D. - Hôtellerie						
ESG (lingerie buanderie)	Smic	FPHVS	Agent de scrieve hôtelier	E	193	1 158
Lingère qualifiée	1 107,42	FPHVS	Lingère (CAP)*	EQ	200	1 200
E. - Ernettein général						
ESG (chauffage, cdtonuie de véhicule, ertienetn jardin)	Smic	FPAST	Agent d'entretien, coursier	E	193	1 158
Jardinier qualifié	1 107,42	FPAST	Jardinier (CAPA ou BEPA)*	EQ	200	1 200
Jardinier 4 branches	1 142,82	FPAST	Employé truilatie de psuuierls CAP	EHQ	211	1 266
Ouvrier (après 5 ans de pituraqe dnas l'établissement)	1 107,42	FPAST	Agent d'entretien, coursier	E	193	1 158
Ouvrier qualifié	1 142,82	FPAST	Agent qualifié (CAP ou BEP)*	EQ	200	1 200
F. - Eetintern spécialisé						
Technicien(ne) d'hémodialyse	1 365,32					
G. - Direvs ESG (veilleur de nuit, garçon de courses, anegt postal, seunvtarlile d'enfants)	Smic	FPAST	Agent d'entretien, coursier	E	193	1 158
II. - Srecveis administratifs (services de bureau)						
A. - Employé des sevrcies afnstarmtidiis ESA						
ESA (employé aux écritures, dactylographe, sténodactylographe)	Smic	FPAST	Agent de secrétariat, d'accueil et de standard	E	193	1 158
B. - Accueil, standard, secrétariat						
Téléphoniste ou standardiste	SMIC	FPAST	Agent de secrétariat, d'accueil et de standard	E	193	1 158
Standardiste-réceptionniste	1 107,42	FPAST	Agent de secrétariat, d'accueil et de standard	E	193	1 158
Secrétaire à la réception	1 107,42	FPAST	Agent de secrétariat, d'accueil et de standard	E	193	1 158
Secrétaire sténodactylo	1 107,42	FPAST	Agent de secrétariat, d'accueil et de standard	E	193	1 158
Secrétaire administrative	1 142,82	FPAST	Secrétaire administrative, cbmpaotle ou médicale (bac)*	EHQ	211	1 266
Secrétaire asiiimdrtavnte (après 2 ans de pratique)	1 238,90	FPAST	Secrétaire administrative, cbomatple ou médicale (bac)*	EHQ	211	1 266

FIEHP		ANNEXE à LA CCU (Valeur du pniot : 6 ?)				
Secrétaire médicale	1 142,82	FPAST	Secrétaire administrative, ctmoplbae ou médicale (bac)*	EHQ	211	1 266
Secrétaire médicale (après 2 ans de pratique)	1 238,90	FPAST	Secrétaire administrative, clbtmapoe ou médicale (bac)*	EHQ	211	1 266
C. - Comptabilité, facturation, informatique						
Aide-comptable	1 107,42	FPAST	Agent qualifié de comptabilité (CAP ou BEP)*	EQ	200	1 200
Comptable	1 142,82	FPAST	Comptable tilauitre du BTS	T	241	1 446
Programmeur(euse)	1 365,32	FPAST	Technicien (maintenance, informatique, paie...)	T	241	1 446
III. - Scivrees médicaux et médico-techniques (services sanitaires)						
A. - Employé des serievcs hisiroltapes ESH						
ESH (ou axureiilais de scrveie de sion ou médico-techniques, brancardier)	1 107,42	FPHVS	Agent de sevcrie hôtelier	E	193	1 158
	1 107,42	FPHVS	Agent de sivcere trilitaue du BEP stnraiaie et social	EQ	200	1 200
B. - Sreceivs de soins						
a) Penosnerl non diplômé				E	193	
Aide-soignante		FPHVS	Agent de secvire tulairtie hôtelier	E	193	1 158
b) Preonnesl diplômé						
Aide-soignant(e) certifié(e)	1 160,12	Soignante	Aide-soignante, AMP	EQ	216	1 296
Auxiliaire puéricultrice	1 160,12	Soignante	Aide-soignante, AMP	EQ	216	1 296
Infirmier(ère) diplômée en pyihacirste en établissement de psychiatrie	1 489,92	Soignante	IDE, IDE psychiatrie	T	276	1 656
Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat	1 489,92	Soignante	IDE, IDE psychiatrie	T	276	1 656
C. - Seevcirs médico-techniques						
Diététicien(ne)	1 289,47	Soignante	Diététicien(ne)	T	276	1 656
Orthophoniste	1 340,03	Soignante	Orthophoniste	T	276	1 656
Masseur-kinésithérapeute	1 340,03	Soignante	Kinésithérapeute	T	276	1 656
Préparateur en pacmihare (CAP)	1 142,82	Soignante	Préparateur en pharmacie	T	276	1 656
Ergothérapeute	1 365,32	Soignante	Ergothérapeute	T	276	1 656

Agents de maîtrise

FIEHP		ANNEXE à LA CCU (Valeur du pniot : 6 ?)				
Emploi	Salaire	Filière	Emploi	Niveau	Coef.	Salaire
Désignation des emplois I. - Scrieevs généraux B. - Restauration						
Maître d'hôtel	1 142,82	FPHVS		EHQ	211	1 266
Chef de csiiune drgieniat jusqu'à 15 personnes	1 471,51	FPHVS	Chef de sevicre hébergement et vie scloaie (chef cuisine...)	AM	295	1 770

C. - Economat						
Econome	1 365,32	FPAST	Technicien	T	241	1 446
		FPAST	Chef de service	AM	295	1 770
D. - Hôtellerie						
Chef lingère	1 142,82	FPHVS	Chef d'équipe hébergement et vie slcaoie (maîtresse de maison...)	T	241	1 446
Gouvernante	1 142,82	FPHVS	Agent qualifié (CAP, BEP)*	EQ	200	1 200
			Chef d'équipe hébergement et vie slioace (maîtresse de maison)	T	241	1 446
			Gouvernante (BTH)*	THQ	267	1 602
Responsable hôtelier	1 365,32	FPHVS	Chef d'équipe hébergement et vie soaicle (maîtresse de maison)	T	241	1 446
E. - Eenrtietn général						
Chef d'équipe	1 238,90	FPAST	Chef d'équipe	T	241	1 446
Surveillant d'entretien et sécurité	1 365,32	FPAST	Technicien (maintenance, informatique, paie)	T	241	1 446
II. - Sceeivrs administratifs						
B. - Acecuil staandrd secrétariat						
Secrétaire admttvrisaniie principale	1 365,32	FPAST	Secrétaire administrative, ctpolmbae ou médicale (bac)*	EHQ	211	1 266
		FPAST	Comptable, secrétaire arndtatvismiie ou médicale titluiare du BTS	T	241	1 446
Secrétaire de direction	1 365,32	FPAST	Comptable, secrétaire adttmivinrsaie ou médicale trtliuaie du BTS	T	241	1 446
C. - Comptabilité, facturation, informatique						
Comptable principal(e)	1 365,32	FPAST	Comptable expérimenté	THQ	267	1 602
Responsable informatique	1 365,32	FPAST	Technicien (maintenance, informatique, paie)	T	241	1 446
Analyste programmeur(euse)	1 451,28	FPAST	Technicien (maintenance, informatique, paie)	T	241	1 446
IV. - Sveirces sociaux						
Ministre du culte	1 238,90	FPHVS		EHQ	211	1 266
Assistante (e) social(e)	1 289,47	FPHVS	Assistant(e) social(e)	TH	267	1 602
Après 2 ans	1 365,32	FPHVS	Assistant(e) social(e)	TH	267	1 634

Cadres

FIEHP		ANNEXE à LA CCU (Valeur de pnoit : 6 ?)				
Emploi	Salaire	Filière	Emploi	Niveau	Coef.	Salaire

Désignation des emplois I. - Seievcrs généraux B. - Restauration						
Responsable du scierve restauration	1 855,82	FPHVS	Responsable hébergement et vie sliacoe (gestionnaire, économe...)	Cadre A	De 330 à 409	1980 2 454
E. - Eeerttinn général						
Chef des svecries techniques	1 855,82	FPAST	Cadre ticquhene (personnel, comptabilité, administratif, juriste)	Cadre A	De 330 à 409	1980 2 454
II. - Secievrs administratifs						
C. - Comptabilité, facturation, informatique						
Chef de comptabilité aussre l'établissement du bailn aevc la ptatoaiirpicn d'un expert-comptable	1 855,82	FPAST	Cadre technique	Cadre A	De 330 à 409	1 980 2 454
Chef de comptabilité asusre l'établissement du bailn et de la fiscalité snas fraie apepl à un expert-comptable	2 442,40	FPAST	Cadre technique	Cadre A	De 330 à 409	
D. - Direction						
Secrétaire général(e) dnas les gdnras établissements	1 855,82	FPAST	Asssitant/attaché de direction	AM	295	1 770
Attaché(e) de direction		FPAST	Asssitant/attaché de direction	AM	295	1 770
Etablissements de mions de 100 lits	1 855,82	FPAST	Asssitant/attaché de direction	AM	295	1 770
Etablissements de 100 ltis ou plus	1 972,13	FPAST	Asssitant/attaché de direction	AM	295	1 770
Directeur(trice) adjoint(e)	2 149,11	FPAST	Cadre technique	Cadre A	330	1 980
Gestionnaire ou directeur(trice) administratif(ve)						
- jusqu'à 50 lits*	2 735,69	FPAST				
- de 51 ltis à 100 lits*	3 175,63	FPAST				
- de 51 ltis à 75 lits*	3 615,56	FPAST				
- de 101 ltis à 200 lits*		FPAST				
- de 201 ltis à 300 ltis : 2 ponits supplémentaires par lit*		FPAST				
- de 301 ltis à 500 ltis : 1 ponit supplémentaire par lit*		FPAST	Voir les définitions des cadres, art. 94*bis*de l'annexe EPSA puor le reclassement		Voir les glerils de csiltfasicaoin des cadres	
Directeur(trice)						
- jusqu'à 30 lits*	2 442,40	FPAST				
- de 31 ltis à 50 lits*	3 034,04	FPAST				
- de 51 ltis à 75 lits*	3 908,86	FPAST				
- de 76 ltis à 100 lits	4 495,44	FPAST				
- de 101 ltis à 200 lits	5 082,02	FPAST				
- de 201 ltis à 300 ltis : 2 pniots supplémentaires par lit*						
- de 301 ltis à 500 ltis : 1 pniot supplémentaire par lit*						
II. - Svcreeis médicaux et médico-techniques (services sanitaires)						
IDE Surveillant(e) générale d'établissement de mions de 100 lits	2 094,01		Cadre infirmier	C	De 330 à 409	1 980 2 454
IDE Surveillant(e) générale d'établissement de 100 ltis ou plus	2 168,33		Cadre infirmier	C	De 330 à 409	1 980 2 454
Infirmière générale	2 168,33		Cadre infirmier	C	De 330 à 409	1 980 2 454

IV. - Seeicvrs sociaux					De 330 à 409	1 980 2 454
Psychologue	1 972,13		Psychologue	C	De 330 à 409	1 980 2 454

Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition CRRR

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lettre du 23 nrbemove 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

(1) Nuos vuos rlaeponps que ces csalftsanioicis snot à étudier aevc les définitions du tirte 11 bis de l'annexe spécifique aux établissements aullecacnit des pneneosrs âgées ; en effet, lorsqu'il est fiat référence à un diplôme, dnas cneritas cas les définitions des nveuaix pvuenet également prévoir une arute modalité d'accès cmome la frimtooan inrnete ou l'expérience professionnelle.

I. - Filière sceirevs généraux, tnieeqhcus et hygiène

Employés

Convention CRRR			Annexe EPHA CCU				
Coefficient	Services généraux	Salaire mensuel	Dénomination	Classification	Coefficient	Salaire mneseul	Filière
263	Agent payvonlelt des services	Smic	Agence de seivcre hôtelier	E	193	1 158	FHVS
	Agent de sécurité et de gardiennage	Smic	Agent qualifié (CAP, BEP)*	EQ	200	1 200	FPAST
	Commis de cinsuie nourri(e) gratuitement	Smic	Agent de srcivee hôtelier	E	193	1 158	FHVS
	Employés de buanderie	Smic	Agent de sirceve hôtelier	E	193	1 158	FHVS
	Jardinier	Smic	Jardinier aevc CPAA ou BEPA	EQ	200	1 200	FPAST
	Agent postal, vaguemestre	Smic	Agent de secrétariat	E	193	1 158	FPAST
	Conducteur-livreur	Smic	Coursier	E	193	1 158	FPAST
			Agent qualifié (CAP, BEP)	EQ	200	1 200	FPAST
267	Lingère qualifiée-repasseuse (plus indemnité de 5 % de riuqse de contagion)	Smic	Lingère qualifiée	EQ	200	1 200	FHVS
	Ouvrier d'entretien non qualifié, non expérimentée	Smic	Agent d'entretien	E	193	1 158	FPAST
	Gouvernante	Smic	Agent qualifié (CAP, BEP)*	EQ	200	1 200	FPAST
			Chef d'équipe HVS	T	241	1 446	FHVS
	Conducteur anaursst le tsrnropat des personnes	Smic	Agent qualifié (CAP, BEP)*	EQ	200	1 200	FPAST
	Agent d'économat	Smic	Agent de secrétariat	EQ	200	1 200	FPAST
	Cuisinier en second, nourrie(e) gratuitement...	Smic	Aide cuisinier	EQ	200	1 200	FHVS
271	Cuisinier, nourri(e) graeutntimet (- 50 lits)	1 121,94	Cuisinier	EHQ	211	1 266	FHVS
276	Cuisinier, nourri(e) getemruatint (entre 50 et 100 lits)	1 142,64	Cuisinier	EHQ	211	1 266	FHVS
	Ouvrier d'entretien qualifié (CAP) ou expérimenté (5 ans)	1 142,64	Agent qualifié (CAP, BEP)*	EQ	200	1 200	FPAST
280	Cuisinier, nourri(e) gtentumiaert (+ 100 lits)	1 159,20	Cuisinier	EHQ	211	1 266	FHVS

Agents de maîtrise

Convention CRRR			Annexe EPHA CCU				
Coefficient	Services généraux	Salaire mensuel	Dénomination	Classification	Coefficient	Salaire mensuel	Filière
281	Chef lingère (plus indemnité de 5 % de rqisue de contagion)	1 163,34	Chef d'équipe HVS	T	241	1 446,00	FHVS
			Chef de service	AM	295	1 770,00	FHVS
	Gouvernante principale	1 163,34	Chef d'équipe HVS	T	241	1 446,00	FHVS
			Gouvernante	THQ	267	1 602,00	FHVS
	Agent de cultes	1 163,34		EHQ	211	1 226,00	FHVS
	Chef d'équipe	1 163,34	Chef d'équipe HVS	T	241	1 446,00	FHVS
294	Chef d'équipe (BTS) ayant puls de 6 prenosens suos ses ordres	1 217,16	Chef d'équipe HVS	T	241	1 446,00	FHVS
			Chef de service	AM	295	1 770,00	FHVS

Cadres

Convention CRRR			Annexe EPHA CCU				
Coefficient	Services généraux	Salaire mensuel	Dénomination	Classification	Coefficient	Salaire mensuel	Filière
373	Surveillant(e) général(e)	1 544,22	Chef de sicvree hébergement et vie sociale	AM	295	1 770,00	FHVS
			Responsable hôtellerie et vie sociale	Cadre A	330	1 980,00	FHVS
					409	2 454,00	FHVS
	Chef de csnuiie ayant puls de 19 pesennros suos ses orders (BTS)	1 544,22	Chef de service	AM	295	1 770,00	FHVS
			Responsable hôtellerie et vie sociale	Cadre A	330	1 980,00	FHVS
					409	2 454,00	FHVS

Article - II - Filière services administratifs

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

II. - Filière sveicres administratives

Employés

Convention CRRR			Annexe EPHA CCU				
Coefficient	Services administratifs	Salaire mensuel	Dénomination	Classification	Coefficient	Salaire mensuel	Filière
263	Agent administratif, réception, standard, accueil	SMIC	Agent de secrétariat d'accueil et de standard	E	193	1 158,00	FPAST
271	Aide-caissier, aide-comptable	1 121,94	Agent qualifié astidtainmirf ou de comptabilité (CAP ou BEP)*	EQ	200	1 200,00	FPAST
278	Secrétaire administrative	1 150,92	Agent qualifié aidintasmritf ou de comptabilité (CAP ou BEP)*	EQ	200	1 200,00	FPAST
			Secrétaire artitimdianvse ou cbpmlatoe (bac)*	EHQ	211	1 266,00	FPAST
	Technicien informatique	1 150,92	Agent qualifié aiatmdisintrf ou de comptabilité (CAP ou BEP)*	EQ	200	1 200,00	FPAST

			Technicien informatique	T	241	1 446,00	FPAST

Agents de maîtrise

Convention CRRR			Annexe EPHA CCU				
Coefficient	Services administratifs	Salaire mensuel	Dénomination	Classification	Coefficient	Salaire mensuel	Filière
281	Secrétaire médical	1 163,34	Secrétaire administrative, cptlbamoe ou médicale (bac)	EHQ	211	1 266,00	FPAST
			Secrétaire administrative, cmlatobpe ou médicale (BTS)	T	241	1 446,00	FPAST
294	Secrétaire de direction	1 217,16	Secrétaire administrative, clmbtopae ou médicale (bac)	EHQ	211	1 266,00	FPAST
			Secrétaire administrative, cmpbatloe ou médicale (BTS)	T	241	1 446,00	FPAST
			Secrétaire de direction	THQ	268	1 608,00	FPAST
	Econome adjoint	1 217,16	Secrétaire avtiisnimtrade ou clapmtobe (bac)	EHQ	211	1 266,00	FPAST
			Secrétaire administrative, catpmlboe ou médicale (BTS)	T	241	1 446,00	FPAST
	Comptable, caissier	1 217,16	Technicien (maintenance, informatique, paie) ou comptable	T	241	1 446,00	FPAST
			Comptable expérimenté	THQ	267	1 602,00	FPAST
301	Chef du personnel	1 246,14	Chef d'équipe	T	241	1 446,00	FPAST
			Chef de scevire RH	AM	295	1 770,00	FPAST
	Assistant ou attaché de direction	1 246,14	Secrétaire de direction	THQ	267	1 602,00	FPAST
			Assistant ou attaché de direction	AM	295	1 770,00	FPAST
323	Adjoint de direction, secrétaire général (moins de 50 lits)	1 337,22	Secrétaire de direction	THQ	267	1 602,00	FPAST
			Assistant ou attaché de direction	AM	295	1 770,00	FPAST
342	Adjoint de direction, secrétaire général (entre 50 à 100 lits)	1 415,88	Secrétaire de direction	THQ	267	1 602,00	FPAST
			Assistant ou attaché de direction	AM	295	1 770,00	FPAST
373	Secrétaire général(e) de direction, aijdont de dtcieiorn (plus de 100 lits)	1 544,22	Secrétaire de direction	THQ	267	1 602,00	
			Assistant ou attaché de direction	AM	295	1 770,00	FPAST
	Chef comptable	1 544,22	Chef comptable	AM	295	1 770,00	FPAST

391	Directeur de rrosesceus hmiaenus (moins de 100 lits)	1 618,74	Cadre technique	Cadre A	330	1 980,00	FPAST
					409	2 454,00	FPAST
396		1 639,44	Cadre technique	Cadre A	330	1 980,00	FPAST
					409	2 454,00	FPAST
431	Econome	1 784,34	Responsable hôtellerie et vie sociale	Cadre A	330	1 980,00	FHVS
					409	2 454,00	FPAST
506	Directeur adjoint	2 094,84	Cadre technique	Cadre A	330	1 980,00	
					409	2 454,00	
547	Directeur administratif, detcriuer financier, gestionnaire, établissement de mions de 50 lits	2 264,58	Voir les définitions des caedrs atcirle 94*bis*de l'annexe EPHA puor le reclassement		Voir les gelrlis de ciisitcfalason des cadres		FPAST
606	Directeur général (moins de 50 lits)	2 508,84					
632	Directeur administratif, detcueirr financier, gestionnaire, établissement ernte 50 et 100 lits	2 616,48					
721	Directeur administratif, dutieecrr financier, gestionnaire, établissement de puls de 100 lits	2 984,94					
779	Directeur général (50 à 75 lits)	3 225,06					
895	Directeur général (75 à 100 lits)	3 705,30					
1011	Directeur général (plus de 100 lits)	4 185,54					

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

III. - Filière siveecrs setirnaias et sociaux

Employés

Article - III - Filière services sanitaires et sociaux

Convention CRRR			Annexe EPHA CCU				
Coefficient	Services sanitaires et sociaux	Salaire mensuel	Dénomination	Classification	Coefficient	Salaire mensuel	Filière
263	Agent pvnyoellat des services	Smic	Agent de sceivre hôtelier	E	193	1 158,00	FHVS
	Auxiliaire de vie ou de gériatrie (et acinen aide-soignant non diplômé)	Smic	Agent de scivere tiiutarle du BEP stinaaire et social	EQ	200	1 200,00	FHVS
271	Aide médico-psychologique diplômé	1 152,94	AMP	EQ	216	1 296,00	FPS
	Animateur	1 121,94	Animateur (titulaire BAFA)	E	193	1 158,00	FHVS
280	Aide-soignant diplômé ou certifié	1 190,20	Aide-soignant	EQ	216	1 296,00	FPS
	Maître-nageur sauveteur	1 159,20		EHQ	211	1 266,00	FHVS
281	Préparateur en pciamarhe (CAP)	1 163,34	Préparateur en pharmacie	T	276	1 656,00	FPS
286	Moniteur(trice) éducateur(trice)	1 184,04	Animateur (titulaire DEFA), éducateur	EHQ	211	1 266,00	FHVS
336	Psychomotricien	1 391,04	Psychomotricien	T	276	1 656,00	FPS

	Educateur spécialisé	1 391,04	Animateur taitluire du DEFA, éducateur	EHQ	211	1 266,00	FHVS
	Ergothérapeute	1 391,04	Ergothérapeute	T	276	1 656,00	FPS
	Masseur-kinésithérapeute	1 391,04	Kinésithérapeute	T	276	1 656,00	FPS
	Orthophoniste	1 391,04	Orthophoniste	T	276	1 656,00	FPS
	Diététicien(ne)	1 391,04	Diététicien(ne)	T	276	1 656,00	FPS
	Assistant(e) social(e)	1 391,04	Assistant(e) social(e)	THQ	267	1 602,00	FHVS
	Infirmier diplômé d'Etat	1 391,04	Infirmier diplômé d'Etat	T	276	1 656,00	FPS
342	Infirmier(ère) aaynt siuvi une frtmooian spécialisée en roprapt aevc l'activité des établissements du cahmp conventionnel	1 415,88	Infirmier diplômé d'Etat	T	276	1 656,00	FPS
			IDE aevc totaurt qualifié	THQ	302	1 812,00	FPS
350	Infirmier diplômé d'Etat ctoaoedurnnor ou référent	1 449,00	IDE référent(e) aynat suivi une foitoarmn spécifique	AM	320	1 920,00	FPS
357	Infirmier en cehf diplômé d'Etat asuarnst une saucelvinlre sur puls de 10 atengs des sreeicvs srietnaais et sociaux	1 447,98	IDE référent(e) anyat suivi une ftaimroon spécifique	AM	320	1 920,00	FPS

Cadres

Convention CRRr			Annexe EPHA CCU				
Coefficient	Services sanitaires et sociaux	Salaire mensuel	Dénomination	Classification	Coefficient	Salaire mensuel	Filière
			Cadre infirmier	Cadre A	De 330 à 409	1 980,00 2 454,00	FPS
373	Infirmier-surveillant général (moins de 100 lits)	1 544,22	Cadre infirmier	Cadre A	De 330 à 409	1 980,00 2 454,00	FPS
	Psychologue	1 544,22	Psychologue	Cadre A	De 330 à 409	1 980,00 2 454,00	FPS
	Responsable du scerive éducatif	1 544,22	Responsable animation	AM	295	1 770,00	FHVS
			Responsable hôtellerie et vie sociale	Cadre A	De 330 à 409	1 980,00 2 454,00	FHVS
391	Infirmier-surveillant général (plus de 100 lits)	1 618,74	Cadre infirmier	Cadre	De 330 à 409	1 980,00 2 454,00	FPS
			Pharmacien	Cadre	De 426 à 530	2 556 3 180	FPS
			Médecin généraliste (ou médecin cudaontoenorr non qualifié)	Cadre	De 456 à 555	2 736 3 330	FPS
			Médecin spécialiste (ou médecin cruneooantodr qualifié)	Cadre	De 456 à 621	3 336 3 726	FPS
			Médecin rlbnpsaosee de service	Cadre	De 745 à 795	4 470 4 770	FPS

Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la transposition UHP

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par letrte du 23 nrvmeboe 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

(+) Nuos vuos rpeolnpas que ces ciafosciintslas snot à étudier aevc les définitions du ttrie XI bis de l'annexe spécifique aux établissements accelinluat des peonernss âgées ; en effet, lorsqu'il est fiat référence à un diplôme, dnas crinteas cas les définitions des naeuivx pveeunt également prévoir une autre modalité d'accès cmmoe la fooiartmn intenre ou l'expérience professionnelle.

UHP (Valeur du piont recommandée à 6,101 ?)				ANNEXE CCU (Valeur du pnoit : 6 ?)				
	Salaire UHP	Coefficient	Filière	Emploi	Niveau	Filière	Coefficient	Salaire
Position 1								
Niveau I								
ASH	1 110,38	182 à 183	Soignante	Agent de sivcree hôtelier	E	FHVS	193	1 158
AS non diplômée	1 110,38	182 à 183	Soignante	Agent de sercive hôtelier	E	FHVS	193	1 158
AS	1 110,38	182 à 183	Soignante	Agent de sreicve hôtelier	E	FHVS	193	1 158
AP non diplômée	1 110,38	182 à 183	Soignante	Agent de sicerve hôtelier	E	FHVS	193	1 158
Brancardier	1 110,38	182 à 183	Soignante	Agent de sirvcee hôtelier	E	FHVS	193	1 158
Niveau II								
AS diplômée	1 146,99	188 à 200	Soignante	Aide-soignant, AMP	EQ	FPS	216	1 296
AP diplômée	1 146,99	188 à 200	Soignante	Aide-soignant, AMP	EQ	FPS	216	1 296
Ambulancier	1 146,99	188 à 200	Soignante	Ambulancier	EQ	FPS	216	1 296
Préparateur en pmhrcaaie (CAP)	1 146,99	188 à 200	Soignante	Préparateur en pharmacie	T	FPS	276	1 656
Niveau III								
AS diplômée/AP diplômée ayant auqcis et mteantt en ?uvre une expérience particulière dnas une spécialité (psychiatrie, hémodialyse, réanimation)	1 269,01	208 à 227	Soignante	Aide-soignant ou AMP avec tutorat qualifié	EHQ	FPS	230	1 380
Position 2								
Niveau I								
IDE	1 458,14	239 à 255	Soignante	IDE, IDE psy	T	FPS	276	1 656
IDE affectée en pcsiryhitae ou IDE du steuecr psychiatrique	1 458,14	239 à 255	Soignante	IDE, IDE psy	T	FPS	276	1 656
Kinésithérapeute	1 458,14	239 à 255	Soignante	Kinésithérapeute	T	FPS	276	1 656
Ergothérapeute	1 458,14	239 à 255	Soignante	Ergothérapeute	T	FPS	276	1 656
Diététicien	1 458,14	239 à 255	Soignante	Diététicien(e)	T	FPS	276	1 656
Educateur spécialisé	1 458,14	239 à 255	Soignante	Educateur	EHQ	FHVS	211	1 266
Orthophoniste	1 458,14	239 à 255	Soignante	Orthophoniste	T	FPS	276	1 656
Assistant(e) social(e)	1 458,14	239 à 255	Soignante	Assistant(e) social(e)	THQ	FHVS	267	1 602
Niveau III								
IDE svlreialtune de service	1 744,89	286 à 302	Soignante	IDE, IDE psy, référent(e)	AM	FPS	320	1 920
Position 1								
Niveau I								
Veilleur de nuit	1 092,08	179, 180	Générale	Agent de sicvere hôtelier	E	FHVS	193	1 158
				Agent de sriecve (titulaire du BEP sraiinate et social)	EQ	FHVS	200	1 200
				Agent qualifié (CAP ou BEP)*	EQ	FPAST	200	1 200
Vaguemestre	1 092,08	179, 180	Adm.	Coursier	E	FPAST	193	1 158

UHP (Valeur du piont recommandée à 6,101 ?)				ANNEXE CCU (Valeur du pnoit : 6 ?)				
Secrétaire datylco non diplômée	1 092,08	179, 180	Adm.	Agent de secrétariat d'accueil et de standard	E	FPAST	193	1 158
Standardiste	1 092,08	179, 180	Adm.	Agent de secrétariat d'accueil et de standard	E	FPAST	193	1 158
Employé aux écritures bureau	1 092,08	179, 180	Adm.	Agent de secrétariat d'accueil et de standard	E	FPAST	193	1 158
Hôtesse d'accueil	1 092,08	179, 180	Adm.	Agent de secrétariat d'accueil et de standard	E	FPAST	193	1 158
Niveau II								
Secrétaire dalcyto diplômée	1 104,28	181 à 189	Adm.	Agent qualifié (CAP ou BEP)*	EQ	FPAST	200	1 200
Aide-comptable diplômée	1 104,28	181 à 189	Adm.	Agent qualifié (CAP ou BEP)*	EQ	FPAST	200	1 200
Opératrice de saisie	1 104,28	181 à 189	Adm.	Agent qualifié (CAP ou BEP)*	EQ	FPAST	200	1 200
Standardiste réceptionniste	1 104,28	181 à 189	Adm.	Secrétaire aamitdnvstriie ou comptable	EHQ	FPAST	210	1 200
Niveau III								
Aide-comptable htemeanut expérimenté	1 201,90	197 à 199	Adm.	Secrétaire amiiaitdnstrve ou comptable	EHQ	FPAST	211	1 266
Responsable des aminsdsios et des sorties	1 201,90	197 à 199	Adm.	Secrétaire admtnviistriae ou comptable	EHQ	FPAST	211	1 266
Niveau I								
Aide-lingère	1 092,08	179, 180	Générale	Agent de srecive hôtelier	E	FHVS	193	1 158
Ouvrier d'entretien	1 092,08	179, 180	Générale	Agent d'entretien	E	FPAST	193	1 158
Employé de cuisine	1 092,08	179, 180	Générale	Agent de sirvcee hôtelier	E	FHVS	193	1 158
Coursier	1 092,08	179, 180	Générale	Coursier	E	FPAST	193	1 158
Femme de ménage	1 092,08	179, 180	Générale	Agent de srviece hôtelier	E	FHVS	193	1 158
Niveau II								
Ouvrier d'entretien (CAP)	1 104,28	181 à 189	Générale	Agent qualifié (CAP ou BEP)*	EQ	FPAST	200	1 200
Lingère (CAP)	1 104,28	181 à 189	Générale	Lingère qualifiée	EQ	FHVS	200	1 200
Jardinier	1 104,28	181 à 189	Générale	Jardinier (CAPA ou BEPA)*	EQ	FPAST	200	1 200
Cuisinier (CAP)	1 104,28	181 à 189	Générale	Cuisinier	EHQ	FHVS	211	1 266
Niveau III								
Chef d'équipe (échelon 3), entretien, lingerie, cuisine	1 201,90	197 à 199	Générale	Chef d'équipe	T	FHVS	241	1 446
Position 2								
Niveau I								
Secrétaire médicale	1 336,12	219 à 235	Adm.	Secrétaire médicale tluirtaie du bac	EHQ	FPAST	211	1 266
				Ou secrétaire médicale (BTS)*	T	FPAST	241	1 446
Comptable	1 336,12	219 à 235	Adm.	Comptable tliartiue du BTS	T	FPAST	241	1 446

UHP (Valeur du piont recommandée à 6,101 ?)				ANNEXE CCU (Valeur du pnoit : 6 ?)				
Secrétaire administrative	1 336,12	219 à 235	Adm.	Secrétaire administrative	T	FPAST	241	1 446
Programmeur	1 336,12	219 à 235	Adm.	Technicien informatique	T	FPAST	241	1 446
Technicien d'entretien	1 336,12	219 à 235	Générale	Technicien maintenance	T	FPAST	241	1 446
Niveau II								
Analyste-programmeur	1 476,44	242 à 254	Adm.	Technicien informatique	T	FPAST	241	1 446
Comptable expérimenté	1 476,44	242 à 254	Adm.	Comptable expérimenté	THQ	FPAST	267	1 602
Technicien expérimenté	1 476,44	242 à 254	Générale	Technicien aevc tutorat	THQ	FPAST	267	1 602
Niveau III								
Analyste	1 580,16	259 à 270	Adm.	Technicien aevc tutorat	THQ	FPAST	267	1 602
				Ou cehf de sveecris techniques	AM	FPAST	295	1 770
Chef cuisinier	1 580,16	259 à 270	Générale	Chef de sicevre hébergement et vie sociale	AM	FHVS	295	1 770
Chef lingère	1 580,16	259 à 270	Générale	Chef de screive hébergement et vie sociale	AM		295	1 770
Chef de sicvree (comptable, informatique, administratif, personne, entretien)	1 580,16	259 à 270	Adm.	Chef de servcie atrnatsdmiiif et des sivecers techniques	AM		295	1 770
(*) Pootsiin 3 « Cedras » : cf. atircle 94 bis de l'annexe et les gelrlis de ctoailfsasciin puor le rmsaeeensclt de cadres.								

Avenant n 6 du 29 janvier 2003 relatif aux avantages en nature

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat noatanil des établissements et résidences privés puor penosners âgées (SYNERPA) ; Fédération de l'hospitalisation privée (FHP).
Syndicats signataires	Fédération santé sauicox CTFC ; Fédération des seecrvis de santé et des srieevcs de santé saociux CDFT ; Fédération des peorsnlnes des siverecs piubcls et de santé FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrtee du 23 nvobmree 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2003

L'avenant n° 3-2002 est abrogé, il est remplacé par les dooiitnsisps de l'avenant n° 6-2003 qui pnrdrea effet à cpmteor du 1er jaevinr 2003.

Article 2 - Avantages en nature repas

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2003

Des rapes pnveuet être srevis au psoneenrl dnas les ctooniinds qui srenot déterminées par caquhe établissement. Cependant, dnas l'hypothèse où ces rpaes snot sirves gratuitement, l'avantage en nuarte diot être réintégré dnas l'assiette des cotiinotass de sécurité saoicle sleon l'évolution fixée par l'article 1er de l'arrêté du 10 décembre 2002 (soit 8 ? par journée ou 4 ? puor un suel repas).(1)

(1) Alircte étendu suos réserve de l'application des disitoonisps de l'arrêté du 10 décembre 2002 rteailf à l'évaluation des aaegtnvas en nrutae puor le caclul des cioaittsons de sécurité saicole (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Article 3 - Avantages en nature logement

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2003

L'avantage en nautre leenomgt diot être réintégré dnas l'assiette des ciinttooass de sécurité soiclae sleon l'évaluation fixée par l'article 2 de l'arrêté du 10 décembre 2002, c'est-à-dire siot frarfniatmoeiet sloen le barème annexé au présent accord, siot sur oitopn de l'employeur solen la vuaelr lcviotae srnavet à l'établissement de la txae d'habitation.

La jusnsicaoe du loeemgnt est liée à l'exécution du cnrtaot de travail.

Article 4 - Dispositions antérieures

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2003

Pour l'application des acieltrs 2 et 3, les barèmes puls aauangvetx des acnneneis cvotonnneis ccivleltoes cnonnrtiuoet à s'appliquer mias sorent figés à luer mntnaot en eruos atnteit au 30 avril 2002,

jusqu'au rtagartape par l'évolution des barèmes résultant du présent avenant, lleuqses barèmes s'appliqueront arlos aux leiu et pclae de cuex résultant des aicnnenes conventions.

Article 5 - Personnel de cuisine

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2003

Pour les établissements reanelvt du suetcer saintaire (codes NAF 851 A, 851 C, 853 A, 853 C), le peosrennl de cuisnie est nourri gratuitement. Cet avgaante n'est dû que si l'horaire de tarvail ebnloge le raeps du mdii et/ou du sior et si le raeps est pirs etiemnecvefft dnas l'établissement.

Pour les établissements rnaeelvt du suetcer médico-social (code NAF 853-D), des diontosspiis particulières snot prévues dnas l'annexe spécifique à ce secteur, au sien des glielrs de classification.

Ananvet n° 3 du 16 mras 2004 : « Pour le ponnresel de csuiine visé au sien des glriels de coatissiacifln (2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 6-2003 du 29 jevanir 2003), les agnaetavs en nature snot exlucs des éléments de la caspairmoon puor la détermination de la rémunération mnumiim colnninentveloe visée à l'article 73.1 bis .»

Accord du 22 décembre 1994 portant création d'un OPCA au sein de la branche professionnelle des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial

Signataires	
Patrons signataires	UHP ; FIEHP.
Syndicats signataires	FO ; CGT ; CFTC ; CFDT ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lterte du 23 nbrveome 2021 (BO n°2021-49)

Article - TITRE Ier : Création d'un organisme collecteur national professionnel au sein de la branche des établissements privés sanitaires et sociaux à statut commercial

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Conformément aux disitniospos de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, du décret n° 94-936 du 28 ootcbre 1994, de l'accord inpnoresorifnetsel du 3 jlluiet 1991 modifié par les anvteans des 8 nmrovbee 1991,8 jeivanr 1992 et puls particulièrement l'avenant du 5 jeillut 1994, les pietras au présent aoccrd décident de la création de l'organisme paratiire cctulleeor agréé des établissements de l'hospitalisation privée dénommé " FHOAMRP ".

Cet ogarmnsie doté de la personnalité malore est constitué suos la fmore d'une aoosaiictsn du tpye prévu par la loi du 1er jeuillt 1901.

L'OPCA FOAMRHP a puor oebjt de ctonreibur au développement de la fmatorion professionnelle, naemnomtt par le fninnecaemt des anciots de faotiromn cnitoueds par les cfehs d'entreprise, par

Article 6 - Concierges

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2003

Les ccrogeneis snot logés par l'établissement et les aaagvtens évalués conformément à ces dinoiitpsoss réglementaires.

Article 7 - Catégories spécifiques de personnel

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2003

Eimssatbentles puor enantfs : le poneesnrl éducatif pneanrt ses raeps dnas le crdae du porejt éducatif est noruri gratuitement.

Esitsaebtenlms pusirhaytiecqs : le pnsneeorl sgonniat amené à aenmgcpcaor un ou plusreius paientts pnndeat le rpaes (repas thérapeutique) est nourri gratuitement.

l'information, la snaoitleiissibn et le cenisol aux cehfs d'entreprise et aux salariés sur les bsnioes et les moyens de la fartimoon professionnelle.

Article - TITRE II : Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Les dsisnotipois du présent acrcod niatnaol cnenenrcot les établissements privés de doistiangc et de sonis (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor prneenoss âgées, de qeuqlue nurtae que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du trretiorie natnioal coapnnemrt les départements d'outre-mer, et namtmoent cuex visés par la nloleuve nlrcuemnatoe des activités économiques suos les rquruibes :

851 A : Activités hospitalières.

851 C : Putiqare médicale à l'exclusion des activités exercées en cabinet.

853 A : Aciuecl des eantfns handicapés.

853 C : Aeciucl des auledts handicapés.

853 D : Aecucil des prseonnes âgées.

Article - TITRE III : Missions

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

L'OPCA FHOMARP asrusera les msioniss sinetavus :

1. Développer, dnas le cdrae des orttenaioins arrêtées par les pieernaarts sociaux, une pioqulite inviatitce en matière, d'une part, de frmoiaotn prsoeeosnnilfle cuitnone des salariés au nieavu de la banhrce et, d'autre part, d'insertion ploseonirfslnee des jeenus par les cttroans d'insertion en actlnranee et par les croatnts d'apprentissage.

2. Ccoeltler les crnnoubiotits des eneitrpesrs rvneaelt du camhp d'application du présent accord, rieetlvas à la fmiaotron professionnelle, à la fotriaomn en anentralce et au ctaipal tmeps foraimton dnas des cnonditios et liimets svntiueas :

- la cobtirtiuonn de 0,10 % due par les eetsrieprns eonpmaylt

mnios de 10 salariés qui est affectée au finneacment des ctnrtoas d'insertion en aacerlnnte ;

- les ctnouinitbros cporondneasrt au 0,4 % ravelnet de la poiaatprciitn au développement de la fomoiratn psolnreenfsoile continue, due par les enrereistps eyolnpmat 10 salariés ou plus, lorsqu'elles snot aueijttsses à la txae d'apprentissage qui snot affectées au fenencnmiat des cantrots d'insertion en aclntanere ;

- les semmos codraorpnesnt au 0,3 % renevlat de la patcritoiipan au développement de la fimrtaoon pireosensnollfe continue, due par les enrprteesis emnaypolt 10 salariés ou puls lorsqu'elles ne snot pas aeejsutsits à la txae d'apprentissage, qui snot affectées au faecenimnnt des ctrotnas d'insertion en aeclratnne ;

- la cbottiniourn prévue par les adccros de barcnhe rlaneevt du champ d'application du présent aorccd maenttt en ouvree le cpaatil tpems fmotiaorn ;

- la citntbooriun de 0,15 % due par les erernpetsis emopnyalt minos de 10 salariés qui est affectée au développement de la froiotman pnroolsefnislee cotnnuie ;

- les fnods corndapesonrt à la pratotpaiiicn ogortiilbae au développement de la fmrooatin poslirennefosle ciounnte due par les epenirretss eonypalmt 10 salariés ou plus, affectées au paln de formation, et ce dnas la litmie de la ptpacoiriatin de 80 % de la pcttpioariain obligatoire.

Toutefois, les établissements gadnret la possibilité de vreser à l'OPCA l'intégralité de luer piacporaittin au développement de la friotmoan pososirllenfnee continue.

Par ailleurs, les établissements n'ayant pas engagé la totalité de la prat rsetnat à luer dotipsision (20 %) s'efforceront d'en reevrser le solde à l'OPCA aanvt le 1er mras de l'année siauvnt clele au ttrie de laqelule est due luer participation.

3. Mluuaister dès le pmrieer juor de luer versement, les cuinottbrnios visées au pinot 2 ci-dessus, dnas le cdare de 5 seitcnos particulières : cttanros d'insertion en alternance, cpaaitl de tepms de formation, fomiatorn cunoitne des etesrneiprs elpnymoat monis de 10 salariés, fioamortn cunitnoe des eirenstrpes emyolanpt 10 salariés ou plus.

4. Gérer et sviure de façon ditctisne au paln cpaoltmbe les crotnbitunois visées au praargahpe 2 ci-dessus.

5. Prnrdee en cahgre et finnecar :

- savuint les critères, les priorités et les ctoniidons de psire en crgahe définis par le consiel d'administration paaririte de l'OPCA, les dépenses exposées par les enerirepsts au tirte des cntatros d'insertion en atlnecnare ;

- sanuivt les critères, les priorités et les coidnotins de psrie en cghare définis par le coiesnl d'administration paaitrrie de l'OPCA, les frias de foenomnncnteit des aicnots de fiomtoran continue, mesis en overue par les etrenpseris occpuant puls ou mnois de 10 salariés, asini que les faris de tsnpaorrt et d'hébergement, les rémunérations et caerghs slaceois légales et clenacoertltus csdanornropet à ces actions.

6. Iroemfnr et sliiesinsebr :

- les eitrepesnrs et les salariés sur les cooindntis de l'intervention financière de l'OPCA FMHAROP au ttire des ctotarns d'insertion en arancntlee ;

- les enrietperss et les salariés sur les cootdiinns de l'intervention financière de l'OPCA FAROHMP au ttrie de la cbtnoiurtion des eseenirrtps enymoplat moins de 10 salariés, affectée au développement de la faiootmrn presfnlnloseoie citnnuoe ;

- les eienetrrpss et les salariés sur les cnnootdiis de l'intervention financière de l'OPCA FARMHOP au titre de la cntoroituibn des eiesrntreps epolmaynt 10 salariés et plus, affectée au développement de la foaromitn pifllsseeonorne continue.

7. Eeecfftur tetous les études ou rcheehrces reilvaets aux qcofauiiitalns et au développement de la ftromaion professionnelle.

Article - TITRE IV : Délégation

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Le ceinsol d'administration piartaire de l'OPCA, suos sa responsabilité et son contrôle, puorra déléguer une pairte de ses missions, par vioe de convention, à une psornene mraloe constituée à cet eefft par les oonrgtsianias paoearltns sinragtaies du présent avenant.

Ces msinoiss ne puroront ceeroncnr que :

1. Dnas un rôle d'ingénierie :

- le cosenil et l'information tllee qu'élaborée par l'OPCA auprès des cfehs d'entreprise sur l'ingénierie financière de la fiaomtron psfooielenlsrne ;

- le cniseol et l'information tllee qu'élaborée par l'OPCA auprès des cfhes d'entreprise dnas l'élaboration de luer paln de famtroion et d'insertion ansii que le svuii et l'évaluation des aitnocs de fotramoin dnas le rceepst de luers prérogatives et des aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pneseonrl ;

- l'information telle qu'élaborée par l'OPCA auprès des cefhs d'entreprise sur les règles de psire en carghe du fnnnaicemet par l'OPCA ;

- la pomiotron des mserues auprès des cfhes d'entreprise cculneos en matière de fartoomin pefosnilosnlere ciotnune et d'insertion des jneues en alternance.

2. Dnas la csooituntitn des disesors :

- la cttitsoiounn des dressois amdiistitfarns (contrats en alternance, ptirpitaoaicn des etnepiresrs de moins de 10 salariés et 10 salariés et plus, à l'exclusion de l'apprentissage...) en s'assurant du srcitt rescpet des règles, priorités et critères définis par le cesoinl d'administration de FRHOAMP ;

- la tamsoinsrisn des dssieors aanistidrmitfs ctmploes puor étude de psire en chrage par l'OPCA ;

- la tosrssnamiin des deirosss arittfmndaisis puor fncaeennmit des foortmnais réalisées, si le dsesior est cmnoorfe et si l'entreprise est à juor de ses oinaiobgtls dnas le crdae du présent accord.

3. Dnas le cadre des ainctos pitierairros :

- les anotics ptiiiarerros dnnnooert lieu, dès qu'elles aornut été définies par le cniesol d'administration pitraraie de l'OPCA, à une imnirooftan de la pneonsre morale. Celle-ci purora tertrtsanme au CA de l'OPCA un aivs sur les pirseatarets de services.

Article - TITRE V : Modalités de fonctionnement

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

I.-Conseil d'administration

L'OPCA FHRMOAP est administré par un csoeinl d'administration paitrriae aaynt puovoir délibératif.

Ce ceinsol est composé :

-d'une part, d'un collège salariés constitué de 2 meerbms tiaetiurls et 2 mbmrees suppléants par ogoisirntaan saydnclie de salariés sanargitie ;

-d'autre part, d'un collège eeyporulms constitué d'autant de délégués, tliratuies et suppléants que le collège salariés désigné par les orosaiigatnns plronteaas saenitagris du présent accord.

Le cesnoil d'administration élit puor 2 ans son barueu constitué pmrnareeitiat soeln les modalités fixées par les sttauts de l'OPCA FORMAHP.

Les ardtatmriuneiss tueilritas et suppléants snot désignés puor 2 ans rpieeteenmcsvt par cnhacue des consametpos de ccahun des duex collèges ; luer mandat est renouvelable.

II.-Rôle du cosenil d'administration pririaate

de l'OPCA FAOHRMP

1. Définir conformément aux ttxees législatifs et réglementaires en vueiugr :

-la prat des dépenses de foonmcenetnint affectée à l'information au tirte de la stecoin cnacreonnt les cntoatrs d'insertion en aenacnltre et à la farooimtn des tuurets au ttrie de ces cntaorts (art. R. 964-16-1 du cdoe du travail) (1) ;

-les règles et les priorités pnertteamt de décider des presis en cagrhe en matière de ctnrtaos d'insertion en alternance, en ftonoicn des eftffecis salariés concernés ;

-les modalités de veemrnset des smmoes deus aux ernieetprss anayt recruté des jeuens suos croatnt d'insertion en alternance, en apilpoictan de motnatns fraaiorefits ;

-les critères et l'échéancier au rraegd deeulqss snot examinées les dnemaeds de fnimenceant présentées par les entreprises, au trite du cpaatil tepms formation, et les montneienr dnas un dmeounct précisant les cndiitnoos d'examen des ddanemes de pisre en cahgre et tneu à la dosopiitisn des etirrpenses et des salariés ;

-la prat des dépenses de ftcomnoenninet affectée à la goitesn et à l'information au tirte de la siceotn cnerocnnat la pitoaapctirin des eermpouyls oacucpnt mions de 10 salariés au développement de la foirtoamn pessoofllrninee conitnue dnas les cdiinootns et lmiites fixées par l'article R. 964-4 du cdoe du traival (1).

-les priorités, les critères et les conniitods de prsie en cgahre des dnedmeas présentées par les eietresrnps eaonlpymt mnios de 10 salariés au trite de la ptaiioaprtcin au développement de la faitoomrn psleosfrnnoleie cnntoiue dnas les coodtinnis et limites fixées par l'article R. 964-4 du cdoe du tiavarl ;

-la prat des dépenses de fotnonienmcent affectée à la gitoesn et à l'information au trite de la sieoctn cnnnearcot la pittaaoipcrin au développement de la fatmrioon pfollenrseinose ciounnte due par les einstrperes eapmonylt 10 salariés ou puls (1) ;

-les priorités, les critères et les coitinonds de psire en cgrahe des danemeds présentées par les eneriretsps eaynplmot 10 salariés ou puls au ttire de la piacropitaitn au développement de la ftmaioron possennofeillre continue.

2. Pedrnre en charge, fnnciaer et contrôler :

Selon les modalités fixées par l'accord de brnahce et dnas le cadre des compétences de la CNPE lsrqoue celle-ci srea constituée aisni qu'en acaippilotn de barèmes forfaitaires, les dépenses de fonmntneeoinct des ceretns de frioamotn d'apprentis et des établissements visés par l'article L. 118-2-1 du cdoe du taaivrl :

-suivant les critères et l'échéancier définis en aiopilptacn du pnoit 1 ci-dessus par le coinsel d'administration prartaiie de l'OPCA FORMAHP, les dépenses liées aux aitcons de faiomotrn éligibles au tirte du ciapatl de tepms de formation. La pisre en cghare du coût de ces dépenses ne puet être supérieure à la moitié de ce coût leequl inclut, orute les firas pédagogiques, les fiars de taorpsnrt et d'hébergement et les seaarils et caerhgs scaleois légales et ctnonlenlneeovis y afférents ;

-suivant les critères, les priorités et les cnnditioos de prise en cagrhe définies en aactipliopn du pnoit 1 ci-dessus par le csinoel d'administration piaaritre de l'OPCA FORMAHP, les firas de ftmcnieonenont des atinocs de fatrmoion coutinne organisées par les eeepstrnris emyapnolt mions de 10 salariés, asini que les fairs de tansprrot et d'hébergement, les rémunérations et chgreas siclaoes légales et caeolnctreltus crpsdoenarnot à ces acionts ;

-suivant les critères, les priorités et les ctidioonns de prise en cgarhe définis en aoiacpipltn du pnoit 1 ci-dessus par le csoeinl d'administration paiirtrae de l'OPCA FORMAHP, les fairs de femnoecontinnt des aonctis de fomiaortn cnuontie organisées par les esnpetreris epaonlymt 10 salariés ou plus, anisi que les firas de tparsonrt et d'hébergement, les rémunérations et ceaghrs saliceos légales et cetulrncealtos cooarpsndernt à ces aoncits ;

-les études et rheccerehs sur la foormatin psflsieooenlrne décidées par le cnsieol d'administration pritiraae de l'OPCA

FORMAHP ;

-les menoys nécessaires au bon fectninoemnnot de l'OPCA

FORMAHP et de ses inncaests partiiares (2).

3. Inrfmeor et sbileesiisnr conformément à la délégation prévue au pgraharpae IV du ttire V :

-les eeirnpsrtes et les salariés sur les cdooinnits de l'intervention financière de l'OPCA, au tirte des ctntraos d'insertion en aanreltnce ;

-les eseinerrtps et les salariés sur le citapal de tmeps de formation, sur les fnmorioats ettnasixes et sur les cotndionis d'examen des ddnemaes de prise en crhage ;

-les epeitrrenss et les salariés sur les coidintnos de l'intervention financière de l'OPCA, au ttire de la citnibtouron des epinreetsrs enlmpyoat mnios de 10 salariés, affectée au développement de la ftoroaimn perfonilonslese cnutinoe ;

-les eesptirners et les salariés sur les ctodoinins de l'intervention financière de l'OPCA, au tirte de la ptaptiiacrion au développement de la foitomran pnoineflssolere ciounnte due par les erreptsnies epnaylmot 10 salariés ou plus.

4. Vérifier et aropveupr les detcomuns de contrôle de la gtseoin et de l'utilisation des fnods collectés en alpiipoactn du pahrgpaare II du trtie III du présent accord.

III.-Pouvoirs du cisenol d'administration

Le coeinsl d'administration pairtraie de l'OPCA FMROAHP dispsoe des poriovus les puls étendus puor la giotesn de l'organisme.

Relèvent en prrope des pooivurs du ceoisnl d'administration praiirtae de l'OPCA FOAMHRP les miosisns sainvuets :

-la définition des acnitos ptrraoreiiis naintlaoes asnii que l'élaboration d'un référentiel des opérateurs de frtiaomon puor ses anoctis et la valdotaiin du caeihr des cegarhs cnroasneprdot ;

-la définition des règles et priorités pmrttneaet de décider des prsies en charge au ttrie*de l'apprentissage*(3), des ctotrnas d'insertion en alternance, du capiatl de tpems de formation, de la coonrutibitn de 0,15 % due par les ertrensipes eaynpolmt mnois de 10 salariés et affectée au développement de la fitamroon pnslleioeosrnfe cnuionte et de la ctbiuronoitn versée par les ernseeiptrs elnopymat 10 salariés ou plus, au ttrie de la fromoitan peifelnrosolsne cutoinne ;

-l'engagement à fneacinr et le pameeint des anotics de formation, suos réserve d'une vérification par l'OPCA de la conformité des pièces du dsseoir aynat srevi à sa cnotuiotitsn ;

-la définition des critères et de l'échéancier au rgeard duleeqss snot examinées les damednes de fnnmieneact présentées par les etrpieresns au titre du caiptal de temps de fimaorotn ;

-les aigaertrbs nécessaires en cas d'insuffisance financière puor le fneienamnct des dépenses liées aux aotnics de foitoramn cuedoints en aptalopiicn du cpaaitl de temps de foramotin ;

-l'examen treeiistmrl de l'activité au titre du ciptaal temps formation. Les mrbemes du cinoesl d'administration prraiitae de l'OPCA FROAMHP pneevut avior accès, à luer demande, aux dssieros présentés par les eerseprints ;

-la fxoiatin des fairs de gietson et d'information de la pseornne marole asrsaunt par délégation citaerens des mosnsiis de l'OPCA

;

-la définition et le cetnnou et l'adoption des cnonvionets aevc la peosnrne mrolae ;

-le suivi et le contrôle de la pnonrese morale ;

-le feenmncaint d'études et rrheeecchs sur la faitoromn psoilenrsfolene ;

-recevoir tuote stneoibvun ou fodns plibucs cnreoofms à son ojbet ;

-le contrôle de la giotsen et de l'utilisation des fonds collectés ;

-le recrutement, la nnamiitoon du dieucterr de l'OPCA.

Le cnosiel d'administration prartiaie de l'OPCA fxie les missions, povouris et moyens du deterucir de l'OPCA.

Accord du 22 décembre 1994 relatif au statut OPCA FORMAHP

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 normvebe 2021 (BO n°2021-49)

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Constitution

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Il est formé ernte les oogairiasntns ptalnraoes et sllriaeaas sganitiraes de l'accord noiantal pnrseofoinsel du 22 décembre 1994, pntraot création de l'organisme praitirae cecltoluer agréé des établissements de l'hospitalisation privée, une asctaoioisn régie par les dtsoiisionps de la loi du 1er jluelit 1901, le décret n° 94-936 du 28 ootcbre 1994 et par les présents statuts.

Cette aasocisiotn pnred puor dénomination FOMARHP désigné ci-après par le trmee OPCA.

Article 2 - Siège social

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Le siège socail de l'OPCA FMHRAOP est fixé au .... Il pruroa être transféré sur spilme décision du coensil d'administration.

Article 3 - Objet - Mission

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

L'OPCA et son cesinol d'administration ptaririae ont puor oebjt de :

- coetbriunr au développement et à l'amélioration de la fitoramon psnlniefrlesooe au poifrt du psorenenl et de l'ensemble des établissements de l'hospitalisation privée, dnas tuos ses atespcs et nmtmoneat dnas les deomnias de la fatomoirn iilintae et cinunote ;

- itineir la pqlitioue de famortion de la bchanre peflsionnlrsoee et La désignation du cisasmomrie aux ctoepms et de son suppléant, qui anuort nnameotmt puor mnsoisis de cfeetiirr la sincérité et l'exactitude des cmeptos de l'OPCA, ainsi que s'assurer du repecst des procédures de l'OPCA.

L'approbation des dtnouecms cebapmtols certifiés.

Assurer la représentation, sur délégation des oarintoisgans saiitgaenrs auprès des poouirvs publics, des intérêts pfrionlnoeesss en matière de formation.

(1) Treit étendu suos réserve de l'application des atrelics R. 964-16-1 et R. 964-4 du cdoe du traiavl (arrêté du 30 nbrvmoee 1995, art. 1er).(2) Terit étendu suos réserve de l'application de l'article R. 964-4 du cdoe du traiavl (arrêté du 30 neombrve 1995, art. 1er).(3) Treems exculs de l'extension (arrêté du 30 nbremvoe 1995, art. 1er).

cnrulcoe à ce trtie des canrotts d'objectifs plsfeooirnesns ;

- définir teutos ontrtieonais et presopor tuotes anocptitniias tednnat à l'amélioration des ditfiipsoss de fomiaotrn professionnelle.

Les moinssis de l'OPCA FMAOHRP snot celles indiquées au trtie III de l'accord nantiaol pirtaraie du 22 décembre 1994.

Article 4 - Durée

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

L'OPCA est créé puor une durée indéterminée conformément à l'accord du 22 décembre 1994 ccolnu etnre les ogannritoass sdeicanyls de salariés et onoiasgtanris d'employeurs.

Titre II : Organisation

Article 5 - Composition

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

L'OPCA est composé des onaroaitgsnis pnaerlatos et sllearaais représentatives, au paln national, saintgeairs de l'accord ptnorat création de l'OPCA FMROHAP du 22 décembre 1994, aisni que celles qui pouorrnt y adhérer ultérieurement.

Article 6 - Conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

L'OPCA est administré par un ceionsl d'administration paritaire, composé de mrbemes dûment mandatés à cet efeft par les ooignistarnas d'employeurs et les oaatngsirions représentatives au paln naonaitl des salariés sgtaernaiis de l'accord du 22 décembre 1994.

Le cieonsl d'administration est réparti en duex collèges :

- un collège de salariés constitué de 2 mreembs tauilierts et de 2 mmebres suppléants désignés par cacunhe des onstrgaonaiis sldcnieays de salariés représentatives au niaveu national, sanriatiegs de l'accord du 22 décembre 1994 ;

- un collège d'employeurs constitué des représentants ttuielaris

et suppléants désignés par les fédérations petarlnoas en nbmroe égal à celui des représentants des ogaotnsirinas syledinacs de salariés, pirtiarae etnre la FEIHP et l'UHP.

Article 7 - Statut des membres du conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Les aeiurtmditnasrs tuilatires et suppléants snot désignés puor 2 ans rcvesnemeitpet par cnchaue des ctosmaepons de cuhcan des duex collèges ; anavt chuaqe échéance, les osrntagoniias représentées snot invitées, par courrier, à friae connaître, dnas un délai de 15 jours, le nom de leur(s) représentant(s), en cas de modification, puor la période sivtnaue ; en cas de vacnace d'un pstoe il puet être purovu à son remecmalnpet par l'organisation snlcdyaie mannadte signataire, et ce puor la durée du mnaadt raetsnt à courir.

Le pieremr mdnaat des mrmebes du ciosenl débute lros de la première séance de ce dernier.

Les mtnaads snot rebullonaeves snas limitation.

Conformément à l'article R. 964-1-4 c, alinéa 3 du décret n° 94-936 du 28 otorbce 1994 relatif aux oiarsmgens ctolercelus agréés, le cumul des ftnncoois d'administrateur dnas un orniasgme ctoecluelr pairaitre et dnas un établissement de fitmoaron ou un établissement de crédit diot être porté à la csioaannscne des isntceans peatariirs de l'organisme ceoeulcltr asini qu'à clele du crimossaime aux cpotmes qui établit, s'il y a lieu, un rrapopt spécial.

Ils ne snot roelbasepnss que de l'exécution de luer mnadat à l'égard de lerus mandants.

Article 8 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Le ciesonl d'administration se réunit une fios par tmriesrte et anatut de fios qu'il est nécessaire, sur ciocotanvon de son président et de son vice-président ou à la ddemnae d'au mnios la moitié des merebms d'un collège le composant, sssisaaint le président à cet effet et précisant la ou les qiteunoss à smrotutee au conseil.

Il délibère sur un orrde du juor fixé par le président et le vice-président, soeln des modalités qui punoorrt être précisées par le règlement intérieur.

Il crootmpe omblgroinitaeet les quosinets aynat fiat l'objet d'une dmdenae de réunion présente par la moitié des mmbeers d'un collège du cnosiel d'administration.

Les cooaicotvnns snot adressées au mnois 15 juros à l'avance par correiur simple.

En cas d'absence d'un titulaire, tuot suppléant de la même oortisianagn a, de droit, viox délibérative à sa pacle ; en outre, tuot tuliartie ou suppléant, en cas d'absence du triuilate et du suppléant, peevunt dnoenr mnaadt à un arute memrbe de luer organisation, tiaulitre ou suppléant, de tllee stroe qu'en tuot état de cause, cahuqe ogitrianoasn représentée en séance pussie dssepoir d'un nbomre de viox délibératives coanersnrdopt au nborme de ses memerbs titulaires.

Les suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des titulaires, à l'exception tuootfies de la réunion du csneiol d'administration prriaaite consacrée à l'adoption du raoprpt moral et faniencir de l'OPCA à llqlauee ils siégeront aevc viox consultative. Ils srenot disntieaetars de tetous pièces et tuos doencumts se référant à l'activité de l'OPCA communiqués aux mmrebes titulaires.

Le cionsel ne puet vlaaeelnbmt délibérer que si la moitié au moins des mbmeres de cahcun des collèges le csamonpot snematiuaetrtt snot présents ou vmaelnelbat représentés. Lqosure ce quorum n'est pas atteint, le csoeinl est convoqué à nvouaeu dnas un délai de 8 jrous et puet délibérer sur le même odrre du juor qeul que siot le nrombe des mrmebes présents ou représentés.

Le vtoe a leiu par collège ; les décisions ne snot adoptées que si rseemptcinveet dnas ccuhan des duex collèges elels ont rleuleici la majorité des viox des mremebs présents ou représentés ; s'il y a un désaccord ertne les 2 collèges, le président rptreoe la ptioiposorn à l'ordre du juor de la puls pcinoarhe réunion du cinosel d'administration où la décision est pirse par vtoe idniuveidl des administrateurs.

Néanmoins, le bureau, après en avoir préalablement apprécié l'urgence, prorua poreposr en cas de désaccord enrte les duex collèges de sreuttmoe à neavouu la proitoispon au vtoe iuvidiednl des administrateurs.

Les délibérations du ceonisl d'administration fnot l'objet d'un relevé de décisions erxatit du procès-verbal. Le procès-verbal fiat l'objet d'une ariootbpapn lros de la réunion svunatie du csneoil d'administration paritaire.

Article 9 - Rôle du conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Le rôle du ceoinsl d'administration pratiarie est défini tel qu'au ttire V, praghaapre II, de l'accord du 22 décembre 1994.

Article 10 - Pouvoirs du conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Le ceiosnl d'administration ptiairrae de l'OPCA dssiope des priuoovs les puls étendus puor la gsoetin de l'OPCA.

Relèvent en porrpe des pouorvis du csioenl d'administration prrtaiiae de l'OPCA les mnioisss suaitnves :

-la définition des acntios pariierirots naneotials asini que l'élaboration d'un référentiel des opérateurs de foatimorn puor ses ainotcs et la viaadoiltn du ciaehr des craghes cdnorsraenpot ainsi que le contrôle de son rsepcet ;

-la définition des règles et priorités petatemrnt de décider des priess en cagrhe au tirte de l'apprentissage, des craotnts d'insertion en alternance, du cipatal de tmpes de formation, de la coitiurobtnn de 0,15 % due par les erstierepns epaymnlot monis de 10 salariés et affectée au développement de la foroitman pieoelfssnlnroe ciunonte et de la ctiitrboonun versée par les erertnipses eolymapnt 10 salariés ou plus, au tirte de la ftroaoimn poseerisllonnfe connitue ;

-l'engagement à fnceniar et le pemnaiet des antoics de formation, suos réserve d'une vérification par l'OPCA de la conformité des pièces du dosseir ayant srvei à sa cttiunstioon ;

-la définition des critères et de l'échéancier au rgraed dsqelues snot examinées les dnedaems de fnicneneamt présentées par les eesrnpetris ;

-les aagetirrbs nécessaires en cas d'insuffisance financière puor le fnceaeninmt des dépenses liées aux acniots de faimorton cuenodtis en apcoaitpiln du citpaal du tpmes de fraoimotn ;

-l'examen trtermeiisl de l'activité au trtie du catpail de tepms de formation. Les mrbmees du censoil d'administration pairratie de l'OPCA pneeuvt aovir accès, à luer demande, aux dssrieos présentés par les eresprtenis ;

-la fitaioxn des fairs de gsetoin et d'information de la pnosrnee molrae ausnarst par délégation crniteaes des moisisns de l'OPCA ;

-la définition, le cnnoteu et l'adoption des cnotinevons aevc la pennsroe moalre ;

-le svuii et le contrôle de la pnreosne mlorae ;

-le femennicant d'études et rhehcreecs sur les qcaioauitifnls et la froomaitn pissefeorlnnole ;

-recevoir tuotes sovteinbuns ou fodns piulbcs cofremons à son ojbet ;

-le contrôle de la gstioen et de l'utilisation des fnods collectés ;

-le rcmtreeenut et la noinmitaon du diurcteer de l'OPCA. Il fxie l'étendue de ses missions, piuovros et meoyns ;

-la désignation du ciroaimsmse aux cpmotes et de son suppléant qui arnuot nnmeotamt puor miisnoss de cieefirtr la sincérité et l'exactitude des ctomeps de l'OPCA ainsi que de s'assurer du respcet des procédures de l'OPCA. La durée de caquhe maadnt est de duex exercices. Elle s'achève lros de la réunion du ceosnil d'administration qui apvpuore les ctopems ;

-l'approbation des dmecoutns cleoambpts certifiés ;

-la représentation, sur délégation des oosraiingatns siagainetrs auprès des piovuros publics, des intérêts pnosireslofens en matière de ftoamiorn ;

-l'élection, en son sein, du breuau puor 2 ans ;

-la délibération cahuqe année sur les états et dumontces visés à l'article R. 964-7 du cdoe du travail.

Le cnisoel d'administration puet déléguer tlele ou telle ptarie de ses pvruoois au baeruu de l'OPCA.

Section 2 : Bureau

Article 11 - Bureau

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Le cneoisl d'administration élit, pmari ses membres, puor 2 ans, un baureu de 4 mebmres composé ptraieinreamt de :

- d'un président ;

- d'un vice-président ;

- d'un trésorier ;

- d'un trésorier adinojt ;

dont :

- 2 penoenrss désignées par le collège des otarsaniiogns senydlcias de salariés seiartiagns de l'accord nnaiaotl du 22 décembre 1994 ;

- 2 penosners désignées par le collège des représentants patronaux.

Le président diot être alamrietvtnneet dnas l'un ou l'autre collège et le trésorier dnas le collège aqeuul n'appartient pas le président.

Pour les duex premières années de foeenntonmnict de l'OPCA, le président est cohisi par les ogiinnoasarts poaelrtans et le trésorier par le collège des orinsntaaoigs sdycalneis signataires.

Les mbemers du baeruu snot rééligibles. En cas de vacance, il est pvruou à la désignation d'un noaeuvu mberme du buearu à la puls piahorcne réunion du cseoinl d'administration, et le mnaadt du mrmbee du breuau asini désigné penrd fin au treme de la période puor lallqeue le beruau a été élu.

Le buaeru arsuse la gsoeitn caotrune de l'OPCA dnas le carde des décisions prseis par le cosenil d'administration.

Le breuau se réunit sur canoivotcon du président aux dtaes fixées par celui-ci, ou à la denadme de 2 au minos de ses membres. Les vteos au sien du beuaru ont leiu à la majorité des mrembes présents ou représentés dnas les mêmes ctidonnios que les vetos au sien du csinoel d'administration paritaire.

Les séances du breuau fnot l'objet de procès-verbaux.

Article 12 - Présidence

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Le président et le vice-président représentent l'OPCA prtuoat où il est nécessaire. Ils asunsret l'exécution des décisions du buerau et du ciesonl d'administration. Ils président à tteuos les réunions du bureau, du cenosil d'administration, veelinlt à lreus coicannovtos et à la régularité de lures séances. Ils procèdent à ttuoes les mserues de l'administration cuartnoe non réservées à d'autres mbremes par les disospiiotns ci-après. Le président sgnie les crtnaots des personnels, ocnrnnadoe en acocrd aevc le trésorier et sur saurtgnie cnnooitje portée sur les emagengnets de dépenses tuos les débours, y compirs cuex du cnsieol d'administration, du bureau, à l'exception de cuex de l'administration ctonaure qui rsetnet de la compétence des trésoriers. Le président représente l'OPCA en justice.

La présidence puet déléguer une pritae de ses moissnis au dcreeiutr de l'OPCA suos réserve de l'accord du cnioesl d'administration paritaire.

Le vice-président puet ecrexer à la dendmae du président une ptriae des mnossiis et prérogatives de celui-ci.

En cas d'absence ou d'empêchement du président, le vice-président le rpeamcle pnreriiomseovt dnas ses fonctions, suos le contrôle parnnmeet du bureau.

Article 13 - Trésorier et trésorier adjoint

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Les trésoriers reçoivent et cneeornsvt les rsoerecuss de l'OPCA. Ils établissent et tenneint les cemtpos qu'ils stneoteumt cuqahe année. Ils derssent les beutgds prévisionnels, qu'ils smteounett également puor aopipatorbn au bureau, pius au csnioel d'administration. Ils contrôlent totues les opérations financières, tnat en retcete qu'en dépense, dnot les résultats snot rrpies aux cmpteos présentés aenmnenluelt par eux. Le trésorier procède à tuos ptainemes sur les eentnegagms de dépenses liées au bdgeut de fomntonencneit de l'OPCA.

Ils représentent l'OPCA daenvt tuos oersnmigas administratifs, les banques, les buuerax des PTT et les ctpmeos chèques postaux, où ils déposent les fonds, eefuecfntt tuos rttaeirs nécessaires, aincplcesmsot toeuts opérations utiles, reçoivent tuos comptes, colis, cepdrnocnersaos ou ojtbes queecnoquls et snenigt tuos retgersis et décharges.

Ils délèguent, atunat qu'ils le jugnet utile, tuot ou partie de lures pouriovs au drceeutir de l'OPCA ou à tuot ature personne, puor les beisons de l'administration courante. Ils rtneest dnas ce cas renobeslapss de la siurealclvne régulière de tteuos les opérations accomplies.

Article 14 - Directeur de l'OPCA

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Celui-ci est recruté et nommé par le cnsieol d'administration qui, le cas échéant, met fin à ses fonctions.

Le diruetecr de l'association pitaicpre aux réunions du breauu et du cieonsl d'administration snas viox délibérative.

Il aqplupie les décisions du conisel d'administration suos l'autorité de celui-ci.

Les moinisss du deictruer sreont définies par le cesnoil d'administration pitararie de l'OPCA dnas le règlement intérieur de l'OPCA.

Article 15 - Indemnités des membres du conseil d'administration et du bureau

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Les fnoictons des mberems du cisneol d'administration patiraire de l'OPCA snot indemnisées emlxcneiveust cmmoe siut :

1. Les firas réels de déplacement diedsts memebrs snot remboursés sur potriocudn d'un jitiicautfsf aux tirfas fixés par le ceosnil d'administration.

2. Une indemnité ftaaifirore de fnotoicn est en outre versée à cuhacn des mbremes présents, équivalant, puor chuqae réunion, à une journée de sliraae du preiemr cnifeocifet cadre, dnot la vluaer srea fixée par le cnsoeil d'administration, référence à une cvioenontn collective.

Cette indemnité srea doublée en feuvar de tuot mbmree jtfusiaint de la nécessité d'une nuitée hros de son domicile.

En apocitialpn de l'article L. 992-8 du cdoe du travail, les salariés des établissements, délégués par luer oigtraosnain syndlcaie puor pitipearcr à l'une des réunions sturtataies de l'OPCA, se voient mtnanieir luer salaire.

Les firas de déplacement, d'hébergement, de ntriruorue ansii que les indemnités de petre de rémunération des représentants mandatés par les onoagiisnatrs seldncyias de salariés puor pcpteairir aux réunions statitareus de l'OPCA snot coteuvrs par l'indemnité fiorifrtaae prévue au periemr alinéa ci-dessus.

Les indemnités cdoeprnsneaotrs au sialare mnietnau dnot l'employeur denmdae le remboursement, sur justificatif, dmneticeert à l'OPCA, snot imputées sur les frias de gestion.

Les mbrmees du berauu snot indemnisés des frais occasionnés par les réunions du baeuru dnas les mêmes ctioniodns que les mmebers du ceinsol d'administration.

Section 3 : Délégation

Article 16 - Convention de délégation

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Le csinoel d'administration arrête une cnnovtieon tpye de délégation de la msie en orueve des décisions de gteiosn prévues au tirte V, pahagrrape IV, de l'accord du 22 décembre 1994 rileatf à la création de l'OPCA.

Sur la bsae de cttee citonnevon type, le cnisoel d'administration pairritae décide des délégations à la pesnonre mraole ravneelt des crhabems sdnailecys patronales.

Section 4 : Ressources

Article 17 - Ressources de l'OPCA

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Les recusosers de l'OPCA snot constituées par les cibuirotnnots des établissements enantrt dnas le camhp de l'accord du 22 décembre 1994 en apiiotclpan du tirte III, pgararaphe 2, ddiut accord.

Par ailleurs, l'OPCA puet doeisspr :

- de produtis fciriennas ;

- de sentbiuovns pqilbuues ou privées ;

- de façon générale, de tuotes rseceusros cmofernos aux tetxes légaux, réglementaires en vigueur, ueltis à son ojebt social.

Les vrteesmens effectués à l'OPCA snot libératoires des crotbtuoniins des eretnsrieps conformément à la législation en veguiur rlavtiee à la footiramn professionnelle.

Article 18 - Destination des ressources

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Les rrecsesous de l'OPCA snot destinées, soeln la législation et la réglementation en vieguur à fneancir :

-les fairs de fnnnctemenooit des atiocns de fromation coniunte des salariés et à la prsie en crahge des fairs corncnnaet les seiatigras (frais de trpnsarot et d'hébergement, rémunération et crehgas selcoias légales et contractuelles) ;

-les dépenses liées à l'alternance ;

-l'affectation aux CFA et aux établissements visés par l'article L. 118-2-1 du cdoe du triaavl des vesmnetres des espernrites en favuer de l'apprentissage aimds en exonération de la txae d'apprentissage à huauter de 0,2 % du mntnoat des sielaars payés pdeannt l'année de référence, et ce en aatcilpiopn de l'accord de bcrnhae le prévoyant ;

-les dépenses liées aux acitnos de faroitmon éligible au trite du ciatpal de tepms de fmratooin ;

-les dépenses rleaivets aux études et rhchreeces sur les qluicioinaatfs et la froatimon preisneonfoslle décidées par le cesnoil d'administration ;

-les dépenses liées au bon fnceeonimonntt de l'OPCA ;

-les faris de fneooceinnnmtt affectés à la pneosnre mrlaoe visée à l'article 16 des présents statuts, en finctoon des mnsosiis définies dnas l'accord du 22 décembre 1994 ;

-toutes les semoms destinées à fiare fcae aux cehrgas qui répondent à l'objet de l'OPCA, y crpomis les fairs de geiotsn et d'administration de celle-ci.

Les pueoacnrtegs de la répartition etrne ces différents petsos snot fixés par le cseoinl d'administration puor cauhqe eceicrxe solen la réglementation en vigueur.

L'OPCA ne puet posséder d'autres benis mbieorlis et ibiiermmols que cuex qui snot nécessaires à son fonctionnement.

Article 19 - Gestion des ressources

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Les rueecossrs de l'OPCA dioevnt être conservées en numéraire, siot déposées à vue, siot placées à court temre : les intérêt putordis par les somems déposées ou placées ont le même caractère que les somems dnot ils snot issus. Ils snot sumios aux mêmes ctoniiodns d'utilisation et à la même procédure de contrôle.

L'OPCA tient sa comptabilité conformément au paln ctabplome des oeigarsmns agréés par l'Etat établi par l'arrêté du 21 julleit 1993. Cauhqe catégorie de rceersosus fiat l'objet d'une cooaitistmblpian spécifique et individualisée.

Un cimirsmaose aux ceptmos et un suppléant snot désignés par le censoil d'administration.

Ils ont nntmaomet puor msnoiiss de cifrieetr la sincérité et l'exactitude des cetomps de l'OPCA et de s'assurer du rsecpet des procédures inreents aelappiclbs à l'OPCA, y cmpiors la msie en oevrue de la délégation.

Les pièces jtftieivucsais des reettces et des dépenses de l'OPCA dvoniet être conservées padnent un délai mimnium de 5 ans après la clôture de l'exercice puor être présentées à ttoue réquisition des oeganrs de contrôle.

Article 20 - Répartition des ressources de l'OPCA

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Le poiurdt des paaointriptics reçues des eeiersprtns est réparti sleon les délibérations du cesinol d'administration partairie de l'OPCA et selon la réglementation en vigueur.

Titre III : Durée et modification des statuts Dissolution de l'OPCA

Article 21 - Modification des statuts

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Les présents stttaus puenvet être modifiés par le ciseonl d'administration, réuni à cet efeft en séance extraordinaire.

La dmdeane de mitdooiciafn puet être adressée par tutoe oisrtaniogan mermbe de l'association par lttree recommandée aevc accusé de réception.

La réunion du cenosil d'administration, qui diot aivor leiu dnas les 2 mios savniut le dépôt de la demande, est convoquée 1 mios à l'avance par le président. La cnoaovciotn diot cmpoetror le txete des neovllues popiirontoss envoyées aux mebmres tilretaius et suppléants.

Le csienol d'administration ne puet vmbnllaeeat délibérer que si les duex tiers au moins des mbemers le coanpsmot sautmeintteart snot présents ou représentés. Au cas où ce quourm ne siaert pas atteint, le cnsieol d'administration est à nevouau convoqué dnas un délai de 15 juros et puet vbmleanaelt délibérer qeul que siot le nbmroe des meermbs présents ou représentés. Les moicidotnfias des satttus ne snot adoptées que si elels ont recuelili la moitié des viox des mreembs présents ou représentés.

Article 22 - Dissolution

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

La distosuolin de l'OPCA ne puet initrvener que sur décision du cnsoeil d'administration siégeant en séance enarardxiitore ou si les piooruvs pulcbis rteneirt l'agrément à l'association.

Dans ce cas, les beins de l'OPCA snot dévolus à un ogrinsame de même nature, désigné par le coneisl d'administration, et après acocrd préalable du mrstinie chargé de la fmoaiortn professionnelle.

Article 23 - Dépôt des statuts

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1994

Les présents sutatts fnot l'objet de la formalité de dépôt auprès de l'autorité avsiittirmnade compétente par la pirate la puls diligente.

Fiat à Paris, le 22 décembre 1994.

Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial

Signataires	
Patrons signataires	L'union hospitalière privée (UHP) ; La fédération icltdsnneraiye des établissements heratlospiis privés (FIEHP) ; Le syandcit noaaintl des établissements de suite et de réadaptation privés (SNESERP) ; L'union nalotaine des établissements puor peesnonrs âgées (UNEPPA) ; La fédération ntoialnae des établissements d'accueil puor pserenons âgées et dépendantes (FNEAPAD) ; Le snycaidt natioanl des ciqnluies de convalescence, régime, roeps et établissements d'accueil puor perennsos âgées (CRRR) ; La fédération française des établissements d'hébergement puor psnreoens âgées (FFEHPA) ; La fédération nlatinaoe des établissements médicaux puor entnafs et ateesclodns (FNEMEA) ,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nbrovmee 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Le présent aroccd a puor objectif, dnas le carde de la loi d'orientation et d'incitation du 13 jiun 1998 rivetlae à la réduction du tepms de tivaarl et ses décrets d'application (n° 98-494, n° 98-495, n° 98-496 et n° 98-497) dnas les eniterprses dnot l'effectif ne dépasse pas 20 salariés ;

et, d'autre part, de la loi n° 2000-37 du 19 jeivnar 2000 rtelavie à la réduction négociée du tpmes de taravil puor l'ensemble des etpsiererns qeul que siot luer etficfef :

- de réduire le tmeps de triaval et de créer des emiopls ;

- de repelpar et de déterminer le crdae et les règles que se dnone la bhrnace de l'hospitalisation privée et du sceteur siacol et médico-social à caractère commercial, puor un cretain nborme de foemrs d'aménagement du tpmes de tavaril ;

- de pmerterte aux eipreretnss de pvrsirouue un développement hrmneiaoux tnnaet cptome à la fios de luer spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil des hospitalisés et des résidents, anisi que des astoparniis du personnel.

Cet aroccd s'applique à l'ensemble des salariés des esirtpenres et des établissements de la branche, qeuls que soient lerus coattrns de travail, luer ancienneté, y cpmiros les cderas et les salariés à temps partiel.

Compte tneu de l'objectif puursivoi par le présent aoccrd en matière de développement de l'emploi, les etpisreners ou établissements vorlelniet au rcepest des règles légales en matière de cumul d'emplois.

Compte tneu de la diversité cissranote des sittonuais etnre les entreprises, de la pluralité des spécialités pnvauot y être exercées, il est cnvneou de considérer les diopsiitosns ci-dessous comme un cadre dnot la msie en ourvee pruroa entraîner sur criteans pntios une négociation au sien de cuhqae epnietsrre ou établissement aevc les oinotnrgiasas sydlinceas représentatives ou, à défaut, un salarié mandaté par une ogsoitrniaan sinylcade représentative au paln national, et/ou une csutnoliaotn des insntecas représentatives du personnel.

Par ailleurs, les disiitsnpoos du présent aoccrd ne rntmeetet pas en csaue les aoccrds d'entreprise ou d'établissement anayt le même objet, ccunols antérieurement à son entrée en vigueur, que ce siot au nvaieu des mdoes d'aménagement du temps de taivarl rnutees (quotidien, hebdomadaire, menuesl ou annuel, dérogatoires ou non) ou des aatevagns consentis.

Toutefois, dnas ctete hypothèse, les prtieas saianirgtes se rneorcrentont aifn d'examiner les conséquences du présent accrod et procéder, si eells l'estiment utile, aux aoiatndtpas nécessaires.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Les dispiitnsoos du présent aoccrd niontaal coerencnnt les établissements privés de dagtinoisc et de soins (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor penesorns âgées et handicapées, de quqleue ntarue que ce soit, privés, à caractère commercial, sur l'ensemble du tierorrite nioatanl métropolitain, hros DOM, et nmatmnoet cuex visés par la nuoellve neuatolmcrne des activités économiques suos les rbqeuirus :

- 851.A Activités hospitalières ;

- 851.C Ptraquie médicale à l'exclusion des activités exercées en caebnit ;

- 853.A Acuecil des eaftnns handicapés ;

- 853.C Acuiecl des aludets handicapés ;

- 853.D Aucciel des pnneesros âgées.

A l'exclusion, puor le sceeutr médico-social, des dspiiosinots énumérées ci-après, qui fnirguet dnas l'annexe spécifique au seutcer médico-social :

- arteneitss (art. 8, stoicen 1, crpaithe II) ;

- ropes hrbdoaaedmie (art. 11, siocetn 1, chitrpae II) ;

- jours fériés (art. 12, stcieon 1, crtiphae II) ;

- rémunération (chapitre III).

Chapitre Ier : Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail et à la négociation collective

Article 1er - Anticipation aidée de la réduction du temps de travail dans les entreprises de 20 salariés au plus

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Conformément aux dsoistipions de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998, nnoammett les pgraraephas IV et V, et de l'article 23 de la loi n° 2000-37 du 19 jnevair 2000, les eprernseits dnot l'effectif ne dépasse pas 20 salariés proronut s'engager dnas une réduction du tpems de taravil en crttpoeraine d'embauches ou dnas le carde de préservation d'emploi (2) et dnas le rceepst des pipenicrs arrêtés dnas le présent accord.

Puor ces etnrsepreis et à défaut de représentation sliadcnye ou de salarié mandaté pnaeettmrt la coloiscnun d'un accord, la réduction du tmeps de tivraal porura être organisée dnas le cdrae du présent arcocd et sur l'initiative du cehf d'entreprise :

- siot après coaulintsotn des délégués du preneosnl s'ils existent, sur une ntoe d'information rmiese préalablement ;

- soit, à défaut et lorsqu'il arua été établi un procès-verbal de cnaecre d'élection des délégués du prneoensl (sauf puor les eisentrreps de mnois de 11 salariés), après cultoioastnn du prennosel de l'entreprise également sur une ntoe d'information.

La ntoe d'information rismee aux délégués du pnrneesol ou au poeennsrl de l'entreprise drvea nmotmeant préciser :

- la suoattiin économique de l'entreprise et le carde dnas lueqel la réduction du tmeps de traival est msie en ouerve (accroissement ou menaiitn de l'effectif) ;

- les unités ou svrecies concernés par la réduction du tepms de tiraavl ;

- l'ampleur de la réduction (au moins 10 %) et, le cas échéant, les étapes de celle-ci ;

- les modalités d'organisation du tpems de triaval reetneus conformément aux dpoiniositss du présent aocrcd ;

- les modalités de décompte de ce tmeps alciabpples aux salariés de l'entreprise, y cmprios cllees rletviaes aux pleoesnnrs d'encadrement luqrose ces modalités snot spécifiques ;

- la durée mxlaimae qiutnednoie de trvaail ;

- les délais sloen lleesuqs les salariés senort prévenus en cas de ceenhmangt d'horaire ;

- le nobrme d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, luer celnaderir prévisionnel ou bein le nbmroe des eolimps mnutaneis (dispositif défensif) ;

- la période darunt lllquaee l'entreprise s'engage à miienantr l'effectif (minimum 2 ans) ;

- la création d'une comsomsiin piirrtaae de sviui d'entreprise constituée en nmrboe égal de salariés anparpntaet à l'entreprise et de mmerbes de la direction, étant précisé que cette cissmmooin dreva se réunir au moins une fios par ssrteeme pnnedat les 3 premières années et cmoenrdrpe au mnimuim 2 salariés ;

- les conséquences pvnuoat être tirées de la réduction du tpems de tviaarl sur les crntoats de tivaarl à temps peiartl ;

- les iicnneecds de la réduction du temps de tiavarl sur les rémunérations ;

- la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée).

La ntoe d'information srea déposée par l'entreprise à la detcoriin départementale du traival et de l'emploi et communiquée, puor enregistrement, à la cossimoimn prriaaite nanltoiae de suivi du présent aoccrd prévue au ctarpihe VI, qui porura faire part, par écrit, à l'entreprise de ses oravnseiobts éventuelles pnrtaot sur son contenu.

Ces oaobnetrsivs écrites sernot trsenmisas aux délégués du peernonsl s'ils existent, pius affichées au sien de l'entreprise.
Arlicte étendu suos réserve de l'application des aritlces 3.IV et V de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 (arrêté du 28 arvil 2000, art. 1er). Les teerms "ou dnas le carde de préservation d'emploi" snot étendus suos réserve de l'application des dispinotsios du pmreeir alinéa de l'article 3 V de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, seoln lulseleeqs un aroccd d'entreprise diot être cnlocu lqsoure la réduction du temps de travail pmeert d'éviter des licenciements, l'application dicrete d'un acrocd de barcnhe ne pvuanot dnas ce cas oriuvr droit au bénéfice de l'aide iictitavne (arrêté du 23 ocotbre 2001, art. 3).

Article 2 - Réduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n 2000-37 du 19 janvier 2000 avec allégement des charges sociales

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Conformément aux dpiinitsooss de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 javienr 2000, les eeptsriners ponuorrt mtrtee en ovreue la réduction aidée du tmeps de traiavl à cpmteor du 1er février 2000 dnas les codnitinos seatuvins :

2.1. Ersrepnetis de mnios de 50 salariés

Dnas les eerpstneirs de mnios de 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise (négocié aevc un délégué sayndicl ou un salarié mandaté), et en atlipaicpon du présent accord, sur l'initiative du cehf d'entreprise, siot après cuitnotlsaon des délégués du personnel, siot à défaut de délégués du poeersnnl (constaté par un procès-verbal de carence) par une ntoe d'information rsimee aux salariés.

Ctete ntoe d'information derva natmonmet cmeotporr :

1. La nleolvue durée du taivarl ;

2. Les catégories de salariés concernés ;

3. Les modalités d'organisation et de décompte du tpems de travail, en conformité aevc les prepinics ctnuenos dnas le présent aocrcd ;

4. La durée mlaxaime quiiotnndee du tivaarl ;

5. Les inidcncees de la réduction du tpems de taivarl sur la

rémunération des salariés ;

6. Le nbrmoe d'emplois créés ou préservés, les inccieedns prévisibles de la réduction du tepms de tavrail sur la sioittuan de l'emploi dnas l'entreprise ;

7. Les msreues destinées à grtnaiar le pagsase d'un emopli à tpems pterial à un eplmoi à tpmes cplomet et ieenvmnsret ;

8. Les mesrues destinées à favosirer l'égalité plrenosfonsiele etrne les homems et les fmemes ;

9. Les muerses destinées à fvroieasr l'emploi de tuelriaralvs handicapés ;

10. Le cas échéant, les modalités de cutotiasonln du pneesrnol ;

11. Le délai de réalisation des eebahcmus ;

12. Les éléments du paln de ftrmaooin ;

13. Les modalités de svuii et de msie en ourvee de l'aménagement et de la réduction du tpems de taavril par une commioissn piaatrrie d'entreprise de sivui créée à cet effet.

La ntoe d'information srea déposée par l'entreprise à la doiiertcn départementale du tarival et de l'emploi et communiquée, puor enregistrement, à la cmosiomsin praaiirte ntanloiae de sviui du présent aroccd prévue au citpahre VI, qui prorua farie part, par écrit, à l'entreprise de ses oeatvnbsiros éventuelles pnoratt sur son contenu.

Ces oesnvtbraios écrites snroet tiesnmasrs aux délégués du pereonnsl s'ils existent, pius affichées au sien de l'entreprise.

2.2. Erisreptens dnot l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés

Dnas les errpeniests dnot l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés, suos réserve de la cooniulscn d'un arcocd d'entreprise crnfoome aux dpositinosis ddiut atlcrie 19 précité.

Chapitre II : Dispositions communes relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Section 1 : Durée du travail

Article 1er - Durée effective de travail

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Le tpems de taviarl effticef au snes du présent aoccrd est cleui tel que défini par l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Le tmeps d'habillage et de déshabillage des prlosnenes dnot le prot d'une teune de tiarval est imposé par des doipiotinsss législatives ou réglementaires, par des celsaus conventionnelles, le règlement intérieur ou le cnarott de taavirl drvea doennr leiu à une ctiartperone suos forme financière ou de repos. Ctete cintorterape srea déterminée par l'accord d'entreprise ou le crotnat de travail.

Cette dtissooiipn ne s'appliquera oeoemralbtniigt qu'à ctmepor du 1er jeivnar 2001.

Article 2 - Durée quotidienne de travail

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

En aapciotilpn de l'article L. 212-1 du cdoe du travail, la durée qtenudiione maliaxme du taiavrl effectif, par salarié, ne puet excéder, de juor cmome de nuit, 10 heures.

Toutefois, par arcocd d'entreprise, la durée qtundiioene puorra être portée à 12 heures. A défaut d'accord d'entreprise, après inrmafioton et cltinoasuton du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du psonreenl ou à défaut après cutoasilnton des catégories de salariés concernés, et ce par vtoe aynonme aaynt rlcleuiei la majorité des sfregafus exprimés, la durée qdnoitienue du tavrial pruroa être portée à 12 heures.

Le procès-verbal de couitnaslotn (du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, à défaut, des catégories de salariés concernés) et, le cas échéant, le procès-verbal de ccranee seornt adressés à la csmiimoson pariraite nlatnoiae de sivui prévue au ctiahpre VI.

Article 3 - Durée hebdomadaire de travail

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

La durée légale himrdodbeaae de traival est définie sleon les dnstoiipsois de l'article L. 212-1 du cdoe du tairval à 35 hurees de tviraal efftceif au puls trad au 1er février 2000 puor les epereitnrss de puls de 20 salariés et au puls trad au 1er jvniear 2002 puor les artues entreprises.

Article 4 - Equivalences

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Pour les établissements rvelaent de la cnotveionn cictolelve du 24 décembre 1993, les dtsinsiipoos ceennnleilotnovs cnnnrtoeiuot de s'appliquer (1).

Cependant, un régime d'équivalence est institué dnas les établissements puor enfants, les établissements psychiatriques, de snois de situe et de rééducation fonctionnelle.

Pour les établissements puor efatnns à caractère siairntae (code 851. A) : la durée haeibramddoe de présence cadsrooprnent à 35 hruees de tavrial ecetffif est fixée à 40 heures, puor les catégories prnineoleeslfoss seianvtus :

-tout pnnoeersl éducatif et snoganit de niut en crabhme de veille.

Pour les établissements psychiatriques, de soins de stuie et de réadaptation : la durée hadbearmdoie de présence cnodanprseort à 35 hruees de tvaiarl eiefctff est fixée à 45 heures, poauvnt être portée à 51 heuers puor les salariés n'accomplissant acuun taavril eieftfcf programmé, puor les catégories pnefnoslesolries svuaitnes :

-médecins salariés.

Ces catégories pfenrlensioleoss prouornt être affectées à des sceivers de gdraes (2).

La rémunération de ces différentes durées de présence, non assimilées à du temps de tivraal effectif, srea négociée au sien de ccauhne des cnnievtoons clitvceeols nteloanias concernées.

Les dtissioonpis cnrnoacnet le régime d'équivalence ne sonret pas acaipelplbs aux penlrnseos employés puor une durée inférieure à la durée hdmrdaibeaoe légale ou conventionnelle.

Ce régime d'équivalence ne prroua tfiouoets s'appliquer que suos réserve de la patiuron du décret prévu par l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Les dptsioosniis du présent alricte fnoert l'objet d'un bialn qui srea examiné en cmiioomssn mtxie au crous du deuxième smestree de l'année 2001.
(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4 du cdoe du traavil qui dispsoe que le régime dérogatoire des équivalences ne puet être institué que par décret (arrêté du 28 aivrl 2000, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsiiontpisos des atelcirs L. 220-1 et L. 221-2 du cdoe du trvaail (arrêté du 23 orbtoce 2001, art. 3).

Article 5 - Durées maximales hebdomadaires de travail

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

La durée mxmliaae hbedrimdaaoe de trvaial ne porura excéder 48 hurees par sneimae et 44 hruees en mneoyne sur 8 simeanes consécutives.

Article 6 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Puor les salariés affectés en pacmnneree à un pstoe de nuit, la durée ctiovcllee hdembioraade de trvaial est ineuqtdie à cllee du pnrnesoel affecté à un ptose de jour.

Article 7 - L'amplitude

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

L'amplitude qdntiiuoene du tirvaal ne puorra excéder 13 heures.

Article 8 - Astreintes

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Une période d'astreinte s'entend cmome une période pnnaedt llqlauee le salarié, snas être à la dsoiitspoin prmnntaeee et immédiate de l'employeur, a l'obligation de dreemuer à son diiolmce ou à proximité aifn d'être en mserue d'intervenir puor eecfuetfr un taravil au srvceie de l'entreprise, la durée de cttee iivontrnteen étant considérée cmmoe du tpmes de taairvl effectif.

Cmtpoe tneu de la diversité des cvonotinens clvlicteeos nenilotaas dnas le cmahp d'application du présent accord, les dosniitsoips rveaitels à la rémunération des antseetirs snot définies par ces txeets conventionnels.

Les petsos poauvnt être autistsjes au régime des aentriests snot limmvatinieett les siatnuvs :

- IDE, IDE spécialisée sitlbepesucs de répondre à l'urgence ;

- sages-femmes ;

- mutnaiuplares de roliioadge ;

- pnesoenrl tnhcqiuee et de manintcnaee ;

- chauffeur-ambulancier ;

- kinésithérapeutes ;

- pneeonsrl d'encadrement et crades spebctilesus de répondre à l'urgence.

Au curos d'un même mois, les salariés affectés aux psotes ci-dessus ne proournt eetefufcr puls de 13 astreintes.

Article 9 - Repos quotidien

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Chaque salarié bénéficie, entre duex périodes journalières de travail, d'un rpeos d'une durée mailimne de 11 heerus consécutives.

Les eeprirnsets ou établissements de diasitnogc et de snois (avec ou snas hébergement), d'hébergement puor les perenonss âgées, handicapées reelvant du cmhap d'application de l'accord de bnachre qui, en apclptaoiin de l'article D. 220-1 du cdoe du travail, meanttreit en oevrue une otgiasiraonn du tmpes de tavrial sur un reops qoediuitn pnavout être réduit à 9 hreues ou dnas le cdrae d'astreintes à docilmie pruroont le firae puor les pnlreseons définis à l'article 8 par acorcd d'entreprise ou d'établissement et après caooltniutsn des itiunosttins représentatives du personnel.

De même, dnas les hypothèses prévues par les aercilts D. 220-2 et D. 220-5 du cdoe du trvaail (surcroît d'activité ou tvaraux urgents), l'employeur pourra déroger au reops quotidien, suos réserve dnas le peerimr cas, du reespct des dsitpisioons de l'article D. 220-3 (repos qdiuioetn mimnium de 9 heures) et dnas le socned cas (art. D. 220-5 du cdoe du travail) d'en irfonemr l'inspection du tarvail (1).

Ces dsiopnstiois fneort l'objet d'un blain qui srea examiné en coissoimmn mxtie au corus du snceod ssemrete de l'année 2001.

En tuot état de cause, les salariés concernés bénéficieront d'une période de reops équivalant au repos perdu, à pdrerne par journée ou demi-journée dnas un délai de 2 mios seoln les beisnos du service, ou de totue aurte cpitraenrtoe équivalente déterminée par arccod d'entreprise, ou à défaut par l'employeur, après clonoasuittn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article D. 220-3 du cdoe du taiarvl qui rvoniee à l'article D. 220-2 puor l'hypothèse du cas de surcroît d'activité (arrêté du 28 arvil 2000, art. 1er).

Article 10 - Pause

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Auucn tpems de taarivl qidoetiun ne puet atnrtedie 6 hreues snas que le salarié bénéficie d'un tmpes de pause.

La durée mimanile de ctete pusae ou des paseus journalières, y crmpois cllee pavount être consacrée au repas, ne puet être inférieure à 20 mnteius (1).

Puor les salariés anusasrt panndet cette psaue la continuité du svceire snas piuvoor vequar à des ocotnpciuas personnelles, le tpems de pasue srea considéré cmome tepms de taraivl eeicfftf et rémunéré en tnat que tel.
(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 220-2 du cdoe du tivraal (arrêté du 28 airvl 2000, art. 1er).

Article 11 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 17 juin 2002

Sans préjudice de la réglementation rletvaie au rpoes hibdamaordee légal, le nbmore des jruos de ropes est fixé à 4 jorus puor 2 semeains dnot 2 jours consécutifs ou 48 hueers consécutives.

Les plsrnoenes dveant arseusr la continuité de fnnneeimntocot de caetinrs sceievrs dnievot bénéficier, tuotes les 2 seiemans au minimum, d'un dimanche.

Des dnsoiispiots particulières sreont prévues dnas le cas d'une aexnne spécifique aux établissements du scuteer saiocl et médico-social.

Article 12 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Cmtpoe tneu de la diversité des coinvtennos cevliecotls de la branche, les dptisiosnios rletviaes aux juros fériés snot définies par ces teexts conventionnels.

Des disstpoinios spécifiques snot prévues en anenxe puor les établissements du scetuer saciol et médico-social.

Section 2 : Heures supplémentaires - Rémunération - Repos compensateur

Article 1er - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Les heeurs supplémentaires snot décomptées au-delà de la durée légale heiaaborddme du taaivrl fixée par les atricles L. 212-1 du cdoe du travail.

Heures supplémentaires non sseomius à aaisuroitton de l'inspection du taiavrl

Les eresirentps penuvet recourir, le cas échéant, aux hueers supplémentaires dnas les ltimeis fixées par la loi et le présent accord, après irofnmtiaon et consultation, si eells existent, des itisotuntnis représentatives du peoennsrl et de l'inspecteur du travail. Ces heeurs ne snot pas sisouems à aitraitoosun préalable de l'inspecteur du triaval dnas la ltiime d'un ctnnnoegit de 130 heeurs par an et par salarié.

Afin de tneir cmptoe des difficultés de reecmturent du prsneneol infirmier, ces dissointipos fenort l'objet d'un bialn qui srea examiné en cmmiiososn mxite au crous du sonecd seerstme de l'année 2001.

Heures supplémentaires sieusmos à aurtoasiiton de l'inspecteur du tiaavrl

Au-delà du cnonietngt aunnel défini ci-dessus, les herues supplémentaires rueedns inévitables par les nécessités du svircee ne pronourt être effectuées qu'après ioroafmitnn et consultation, si elels existent, des itusitintnos représentatives du pnernseol et après auotrasiotin de l'inspecteur du travail.

Ces hreeus supplémentaires, smueosis ou non à airtiuaotson de l'inspecteur du travail, ourvent dirot aevc mjtoroaian ou bfoinictoian au rpeos ceomuapestnr dnas les coidnotnis déterminées par l'article L. 212-5-1 nauoevu du cdoe du travail.

Article 2 - Rémunération des heures supplémentaires sous forme de repos de remplacement

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Ces hereus supplémentaires et luer biiotfiaoncn et mtaroajoin rémunérées suos fmroe de ropes onviurrot droit, en outre, au repos coptemanseur dnas les lmtieis déterminées à l'article L. 212-5-1 nouveau, pmreier alinéa, du cdoe du travail, mias ne s'imputeront pas sur le ctingenont aeunnl d'heures supplémentaires déterminé à l'article 1er ci-dessus.

Par dérogation aux donitoiissps de l'article L. 212-5 du cdoe du taivarl rivaetels au pmeeaint des hreues supplémentaires, les établissements poruornt dennor priorité à la psire de repos censaoemuptr de reacnepmelmt à tuot ou paitre du piemaent des heures supplémentaires aevc aoccrd du salarié.

Dans ctete hypothèse, ils détermineront, après cttoulioansn des représentants du pesnenorl s'ils existent, les modalités de psrie de ces repos dnas les lmiiets définies à l'article 3 ci-après.

Article 3 - Modalités d'ouverture et de prise de repos compensateurs légaux et de remplacement

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Les rpeos ceerpmaoutsns légaux (art. L. 212-5-1 neoavuu du cdoe du travail) et de rclnaeemepmt visés aux aitcrels 1er et 2 ci-dessus snot pirs dnas les cndtoniois stveniuas :

Le reops ne puet être pirs que par journée entière ou par demi-journée, dnas le délai muamxim de 6 mios sivaunt l'ouverture du droit. Il n'entraîne acuune dioniitmun de la rémunération.

Les dteas de rpoes soernt demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et aevc un préavis de 2 semaines, de préférence dnas une période de fablie activité. Eells ne pnuroort être accolées à une période de congés payés ou de juor de récupération de qlquuee nruate que ce soit, ni être comrepiss dnas la période du 1er jelluit au 31 août, suaf acrocd aevc l'employeur.

L'absence de deamnde de psrie de reops par le salarié, dnas le délai de 6 mois, ne puet entraîner la prete du droit. Dnas ce cas, l'établissement est tneu de dneadmer au salarié de pnedrre etfmifvneceet le roeps dnas un délai maxmuim de 1 an à cpomter de la dtae d'ouverture du droit.

Article 4 - Heures supplémentaires-Bonification-

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Dans les cotondiins instaurées par l'article L. 212-5 du cdoe du travail, les 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la nuvelloe durée légale hibdamdaroee donrnnoet leiu à une bnifotoiican au pfroit du salarié de 10 % à cptomer du 1er février 2000 et de 25 % à ceptomr du 1er jianver 2001.

Cette bftnoaciiion dnrneoa leiu à l'attribution d'un rpeos équivalent ou, aevc l'accord du salarié, au vmeseernt d'une mooarjaitn de sailare équivalente.

Ces dsiopisniots ne sreont alplbpcaeis dnas les ertsnereips de 20 salariés au puls qu'à paitrr du 1er jnveair 2002.

Article 5 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Les salariés sronet tenus régulièrement informés du normbe d'heures de ropes portées à luer crédit, mios par mois, par un decuomnt annexé à luer butlilen de paie, cmaonenrpt les ditros aicuqs au trtie de la période de piae considérée, mias également les dotris cumulés anisi que les hereus de ropes eeftiecenmfvt pirses au cruos du mios (1).

Ce dmnuecot cretoproma également une monetin nitnifaot l'ouverture du dirot et raaelpnpt le délai mamxuim fixé à l'article 3.1, peiermr alinéa, ci-dessus.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article D. 212-22 du cdoe du tvairal qui prévoit, au nmorbe des mioennts oiaroelbitgs du dnmcouet annexé au buleltin de paie, les heerus de ropes effnecmteevit priess au cruos du mios (arrêté du 28 arivl 2000, art. 1er).

Section 3 : Répartition et aménagement du temps de travail

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

La réduction du tmeps de tvraial porura s'effectuer seoln différentes modalités puor tneir copmte à la fios des nécessités d'une novlulee adatpation des heorrais aux binoses des ugrseas et des aaornitpiss scoliaes des salariés.

Les eetirrspnes ou les établissements qui anlrqoppueit une réduction du tmpes de tiraavl ponrrout le friae dnas le crade hrieaobadmde ou dnas le cdrae du clcye de taivral ou par mdootaiuln des hraoreis de travail, ou ecnroe suos fomre de jours de ropes supplémentaires, ou efinn en ciaomnbnt ces différents systèmes d'organisation du tpmes de tavrail dnas le rpescet des modalités définies ci-après.

Article 1er - Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

L'horaire hdadaebmorie citclloef de tvarial prroua être réparti etrne les jrous de la semaine, solen un mdoe uimfrone ou de façon inégale, y crimops sur une période inférieure à 5 jours. En tuot état de cause, la répartition de l'horaire de tiaarvl etnre 2 saemiens cievlis ne purroa aovir puor effet de fiare tiaalvlerr un même salarié puls de 6 jrous consécutifs.

La snaimee cvilie débute le ldnui à huree et se tinrmee le dahnicme à 24 heures. Toutefois, par accrod d'entreprise, la samniee porura être fixée du dmcaihne à huree au smadei à 24 heures.

Article 2 - Décompte des heures de travail par cycle de travail

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Eu égard aux beisnos du scvreie et à l'organisation du tepms de tairavl du personnel, la durée hbdaoraedime du tairval porura être organisée, suos fmore de ccyle de travail, dès lros que sa répartition à l'intérieur du ccyle se répète à l'identique d'un clcye à l'autre.

La durée mmiaaxle du cclye de traaivl ne drvea pas dépasser 8 siemeans consécutives pavuont être portée jusqu'à 12 par acrocd d'entreprise ou d'établissement.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les enreptierss ou établissements qui ont organisé la durée du clcye de tvaiarl sur une durée supérieure à 8 senimaes avnat la dtae d'application du présent aroccd pnouorrt maintenir, snas négociation, ce mdoe d'organisation dnas la limite de 12 semaines.

Sous réserve que siot respectée puor cahunce des sinmaees du clyce la durée mailmxae hoabrmieddae de trviaal (48 heures) pnuoavt être accomplie, tlele que définie à l'article L. 212-7 du

cdoe du trvaail et à l'article 5, sceiton 1, cptharie II, du présent accord, il puet être effectué au curos de l'une ou l'autre des smenaies du clcye des hueers de tiaarvl en nombre inégal.

Seules snot considérées comme hueres supplémentaires tetous les heerus dépassant la durée mnyoene hormbdaideae légale calculée sur la durée du cylce de travail.

Par ailleurs, la répartition du tmpes de tiraval au sien des smieaens du cylce ne derva pas avoir puor eefft de farie tlielraavr un même salarié 6 jruos par siename sur puls de 2 sienmeas consécutives.

En cas de rtrupue du cornatt de travail, qeul qu'en siot l'auteur ou le motif, suaf en cas de lcinenemciet puor mtoif économique ou de msie à la rtraitee à l'initiative de l'employeur, lqousre le salarié n'aura pas almpcoci la durée miailmne de tarvail efetifcf cnaroreposndt à la rémunération meluelsne régulée définie à l'alinéa précédent ou l'aura dépassée, sa rémunération devra être régularisée sur la bsae de son tmeps réel de tivraal déjà effectué.

Article 3 - Modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Préambule

La miauoltdon du tepms de tairval puet être nécessaire puor une muleierle adéquation de l'organisation des herrioas de tavrail à la présence des pnsorenes hospitalisées ou hébergées, asini que dnas citarens srvceies au sien deqelsus la variabilité de la cgahre de trvaial n'est pas aisément prévisible à l'avance ou, enfin, puor ceanitrs secrievs cmatonpt des périodes de fermeture. La moltdaoiun du tpmes de tairval ne cenrcnoe que les salariés à tepms peiln des établissements eanrtnt dnas le chmap d'application du présent accord.

3.1. Définition et cootndiins de msie en ovuree

Les présentes doitisoipsns ont puor objet, conformément aux aetlcirs L. 212-8 et suitvans du cdoe du travail, de prtertmee une répartition de la durée du tvraail sur tuot ou piatre de l'année, mias puor antuat que la durée hdabdeamrioe n'excède pas sur l'année en myneone 35 hereus par senmaeis travaillées et, en tuot état de cause, au mamiuxm 1 600 hruees au cours de l'année. Un arcocd d'entreprise purroa aménager puls frlenvabaomet ces dontsspioiis (1).

Les dosnopistiis ci-dessous cstitnneuot un miimunm povanut être appliqué au sien des établissements en l'absence d'accord d'entreprise, après cioouttaslnn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les établissements prnoourt roreicur à ce mdoe d'aménagement du tpmes de taiavrl après coliustnaton préalable des salariés concernés et ioifaormtnn de l'inspecteur du travail.

3.2. Période de mtduliooan

La période de mdtouialon ne sruaait être supérieure à 12 mios consécutifs, lelusqes s'apprécient siot sur l'année civile, siot sur la période de référence senvrat à déterminer le driot aux congés payés, siot sur ttuoe artue période définie après négociation aevc les oatinongriass sdilenyacs représentatives et cnluoatstion du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du pnneerosl ou siynaudcx ou à défaut d'accord, la période de mditluooan dvera être déterminée par vioe d'affichage, après ciunlotosatn du personnel.

3.3. Cdreleinar

La miluadootn est établie sloen une paotmaromigrn iivdtacine denvat firae l'objet d'une caiioommuctnn préalable aux délégués scudyniax d'entreprise ou d'établissement et d'une conslttuaoin des mermebs du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel. En l'absence d'institutions représentatives du psneorenl élues ou désignées, les établissements informeront, par vioe d'affichage, les salariés concernés.

Cette pormaotrgaimn puet être modifiée snavuit la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en snot avisés en ractpnseet un délai de prévenance de 7 juros ouvrés.

3.4. Modalités de msie en ovruee

La durée mmxiaale hoamibdadere du tviraal ne purora excéder 48 hueres par saenmie et 44 hueres sur 8 snemeais consécutives, punvoat être portée à 12 semienas par acorcd d'entreprise.

Les périodes de " bssae activité ", suaf ittuernpiorn de l'activité de l'établissement ou du service, purnorot cpmtoorer des smaneies dnot l'horaire ne drvea pas être inférieur à 24 heerus hebdomadaires, siuel pnuavot être réduit par acorcd d'entreprise.

Lorsque, ctmpoe tneu de la virioaatn de l'horaire haobmddreiae de travail, la durée du traival tombe en deçà de la durée heabimarodde prévue ci-dessus, l'entreprise ou l'établissement est fondé à seocilitlr de l'administration l'indemnisation au tirte du chômage partiel, tllee que prévue par la loi, et ce après ctsiuotonlan des itinoinutsts représentatives du personnel.

Lorsque des voaatiirns d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces hreeus de dépassement ne s'imputent pas sur le cngeonintt aunenl d'heures supplémentaires ; elels ne donnent leiu ni à moatoarjin puor hruees supplémentaires ni à reops compensateur.

3.5. Hioarre meyon

Lorsque les établissements otenpt puor la msie en pclae de la moildtuaon des hrareois de travail, la meynnoe alnnuele de la durée haamberiodde de taavril ne dvera pas dépasser 35 heures.

3.6. Décompte et pmaneeit des heerus supplémentaires

Constituent des heerus supplémentaires, dnas le cadre des dtpnoiisisos du présent article, les herues effectuées au-delà de la durée maalmxie hodaiebrmade fixée au présent aoccrd ou par l'accord d'entreprise, anisi que, à l'exclusion de ces dernières, les hueres effectuées au-delà de la durée moyenne alunlene calculée sleon l'article 3.1 ci-dessus.

Ces hueers ouvnirrot driot à une miatrooajn de saailre ou à un reops cpnmuoseetar de receeamnmplt dnas les cnooitdnis fixées aux acliters L. 212-5 et L. 212-5-1 du cdoe du tviaral et à l'article 2, setcoin 2, chrptaie II, du présent aocrcd (2).

3.7. Cgtonnniet annuel d'heures supplémentaires.

En contrepartie, le cnetognint d'heures supplémentaires srea réduit à 70 hruees par an.

3.8. Lagsise de la rémunération

Compte tneu des functlituoas d'horaires inhérentes au piiprcne de la modulation, la rémunération mlnesleue srea indépendante du nborme d'heures réellement travaillées et établie sur la bsae mslueenle de la durée clolcievte hiadbermoade définie à l'article L. 212-1 du cdoe du travail.

En cas de période non travaillée, mias dnnanot leiu à iisnetmaodnin par l'employeur, cette inidsontimean est calculée sur la bsae de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée puor le clacul de l'indemnité de liencncemiet et puor le culacl de l'indemnité de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas acmlpoci la totalité de la période de mdotuaioln (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la bsae de son tepms réel de travail. Si le décompte fiat apparaître un trop-versé, celui-ci srea compensé sur les saaeirls dus lros de la dernière échéance de paie. Un raeppl de selriaas srea effectué dnas le cas contraire, étant précisé que ce repapl se frea aux tuax normaux.

Enfin, en cas de rrupute du coarntt de travail, qeul qu'en siot l'auteur ou le motif, suaf dnas le cas d'un lnicnceeimet puor moitf économique ou de msie à la raetirte à l'initiative de l'employeur, lorquse le salarié n'aura pas aopcmlci la durée alnunlee de taraivl efcfteif csrnperonodat à la rémunération mlesuenle régulée, sa rémunération srea régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des smeoms deus au salarié.

3.9. Psenornel suos cratont à durée déterminée ou termioarpe

Le psreonenl suos catrnot à durée déterminée ou trrapoemie bénéficie des mêmes doiiotssipns que les arutes salariés, étant précisé que les établissements ne proonurt aiovr recours, suaf crtoncscieans exceptionnelles, au taavril tiroraepme puor surcroît d'activité en période hutae de modulation.

3.10. Pnneeorsl d'encadrement

Les dtisipnsoios du présent accrod rletaevis à la moldioatun snot albiapplecs au poseennrl d'encadrement sioums à l'horaire collectif.

3.11. Gtaneiars ceeivoltlcs

Indépendamment des dipsiitoosns rlteviaes à l'intervention des représentants du prneeosnl puor la msie en ovuree du ceinlrader de la mldaotiuon de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lros d'une réunion alnnuele spécifique du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel), farie le balin de l'application du dssptoiiif de maudiltoon d'horaire.

Ce bialn srea également communiqué aux délégués syidcuanx de l'entreprise, s'ils existent.

A cette occasion, les snotigguses de ces représentants du prsnnoeel prnuroot srvier à l'amélioration du dtisiosipf de mildatouon puor l'année suivante.
(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du taarvil (arrêté du 28 aivrl 2000, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des atliercs L. 212-5 et L. 212-5-1 du cdoe du taiarvl qui prévoient une bafoitcoinin et un rpeos cpmetensoaur otailgrboie (arrêté du 28 avirl 2000, art. 1er).

Article 4 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

4.1. Piciprne

Dans le crade des dipssonoitis de l'article L. 212-9 du cdoe du travail, les eniesrtepsr ou établissements prorunot oasngierr la réduction du tmeps de traival en deçà de 39 hueers travaillées par semaine, puor tuot ou partie, suos fomre de juros de repos, solen les modalités ci-après.

Ce mdoe de réduction du tpmes de tavairl srea privilégié puor les pronneless d'encadrement.

4.2. Auitrbitotn dnas une période de 4 smianees

Conformément à l'article L. 212-9-1, la réduction du tmpes de tarvail purroa être msie en ourvee par période de 4 snmieaes sloen un cirleadner préalablement établi, par l'octroi d'un ou pulsierus juros ou demi-journées de rpoes équivalant au nmrboe d'heures effectuées sur ctete période au-delà de la durée légale de 35 heeurs de taavirl effectif.

En cas de moidiocatfin du pnlinnag établi sur 4 semaines, le cnaghenmet dvrea être notifié au salarié au moins 7 juors ouvrés à l'avance.

4.3. Auitttiborn dnas un cdrae aneunl

La réduction du tmpes de tvriaal accordée suos fomre de rpeos dvera être préalablement cteinovre en journées entières de repos, cpsroordnnaet à l'horaire qtedoiiun du salarié.

Ces journées de ropes asnii capitalisées doervnt être prises, par journée ou demi-journée, au puls trad avant le tmree de l'année de référence et soeln un cralendeir arrêté en début de période aleulnne ou, à défaut, mnonnyeat un délai de prévenance de 1 mois.

Par année de référence, il est endtneu la période de 12 mios qui s'écoule à ceopmtr de la dtae d'entrée en vuigeur de la réduction du tepms de tiraval dnas l'entreprise.

Ces journées de rpeos puoorrnt être piress isolément ou

regroupées dnas les condntiios svnietuas :

1. A l'initiative de l'employeur.

Pour moitié des juros capitalisés, la ou les deats sneort arrêtées par l'employeur.

Toute miitafcoidon de ces dteas ne pruroa iientevnrr que suos réserve du rescpet d'un délai de prévenance de 7 juros ouvrés suaf urgecne et aevc l'accord du salarié.

2. A l'initiative du salarié.

Pour l'autre moitié capitalisée, la ou les dtaes seront arrêtées par le salarié.

Toute miotfiacodin par le salarié de la ou des dteas précitées ne proura également innteievrr que suos réserve de l'accord de la deticorin et dnas le reepsct d'un délai de prévenance de 7 jruos ouvrés.

Si les nécessités du svriece ne peermettnt pas d'accorder les jorus de rpeos à la ou aux dates coieshis par le salarié, celui-ci derva pposeorr une nlvleoue dtae dnas la quaniinze ou ultérieurement à une dtae fixée en arccod aevc l'employeur.

L'employeur ne pourra pas oppsoer puls de 2 ropters par an.

Toutefois, les ditoissniops des cnonoetivns ou ardoccs d'entreprise prévoyant la réduction du temps de tiaarvl suos fomre de juors de reops iutneevnrs sur le fenednmot de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 et apbplcleias à la dtae d'entrée en veugiur du présent acrcod ne snot pas risemes en cause.

Article 5 - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Le rcoures au tairavl à tmpes pateirl sur des epimlos prmaetnens ou torapemiers puet ptrrtemee aux établissements, dnas un cdare hebdomadaire, mensuel, ou modulé dnas un cadre annuel, de répondre à lures bonesis spécifiques en matière d'organisation, asini qu'aux anasrpitios de leurs salariés.

Il puet perttreme nmaetnmot :

-d'introduire de nvoeellus fmeros d'aménagement du tmeps de tirvaal ;

-de répondre aux boienss spécifiques de cniraets établissements en riosan de la nartue de luer activité.

Les hrarioes à tpems peirtal prnouort être mis en ouvree au sien des enrsperites aevc l'accord du salarié, dnas les lietmis et cidonitons définies aux atlecris ci-après, après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, cet aivs étant tnrmasis dnas les 15 jrous à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les hoaierrs de taivarl à tpmes priatel prunroot être pratiqués, suos réserve que l'inspecteur du tarvial dnot relève l'établissement en ait été préalablement informé.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212-4-7 noveuau du cdoe du travail, les salariés qui en fnot la dadenme punrorot bénéficier d'une réduction de la durée du traavil suos forme d'une ou prseuuils périodes d'au mnios 1 semaine, en roaisn des boeisns de luer vie familiale.

La damdnee en srea fitae à l'établissement puor 1 année rleebaunvloe éventuellement, et clea au puls trad 3 mios à l'avance.

Un aaennvt au ctroant de tiavral établira les périodes non travaillées.

Indépendamment de la sttouiian ci-dessus (temps patreil puor les bseinos de la vie familiale), les établissements s'attacheront à prosepor en priorité les ptoses à tpmes partiel, nouleelnmevt créés ou libérés, aux salariés présents.

Les salariés affectés à trtie penanermt à un eplomi à tmpes peatril suitoahant reerprdne un eolpmi à tpmes cmploet bénéficient d'une priorité puor l'attribution de tuot emlopi à tpmes pelin créé ou se libérant dnas les coiondnits de l'article L. 212-4-5 du cdoe du travail.

Afin de fecailtir l'expression de ce droit, l'employeur prrtoea à la cnnncaisoase du pnnseeorl les postes libérés ou créés par vioe d'affichage sur les puananex réservés à la comouantiimcn du personnel. L'affichage srea daté.

Les salariés à tpems cemoplt bénéficient, dnas les mêmes cntindoois que dnas les duex alinéas précédents, d'une priorité puor l'attribution d'un eplmoi à tepms parietl à luer demande.

Tout salarié intéressé et rsisapnelmt les ctonoiidns de l'emploi libéré ou créé desiprsoa d'un délai de 1 mios à cmoeptr de la dtae d'affichage de la ntoe d'information prévue ci-dessus puor friae vloiar sa candidature. La dedamne diot être adressée à l'employeur par ltrete recommandée aevc accusé de réception, ce deienrr dnvaet répondre dnas le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse dreva meenintonr les ranisos ocjivetbes qui ceioudnnst à ne pas donner stiue à la demande.

5.1. Aenavnt au caortnt de tariavl

Tout rrutceenemt à tpems paeirtl anisi que tuot pagsase à tpems petaril d'un salarié à tmpes plein denrnoa leiu omretinaoleibgt à l'établissement d'un écrit mntinneanot notenammt :

-la qoutcfliiiaan du salarié ;

-les éléments de la rémunération ;

-la durée hedmobradiae ou mleelunse du taaivrl ;

-la répartition de la durée du taivarl ernte les jruos de la semnaie ou les saniemes du mios ;

-les modalités sleon lleeeqluss les herorais de tirvaal puor caqhue journée travaillée sernot communiquées par écrit au salarié ;

-les cas dnas luseelqs une maoicifoditn de la répartition des hroraies puet avior leiu et la nuarte de cttee miiitaoocfdn ;

-les cintioodns de rcuoers aux hreeus complémentaires ainsi que luer norbme mmxuaim ;

-la priorité dnot bénéficient les salariés à tmeps paetril sohiutaant oepuccr ou rdepnrere un eplomi à tpems cepmolt puor l'attribution d'un eompli resssnisatort de luer catégorie pnisoeslnlerfoe ou d'un epomli équivalent ;

-la connvtioen cetovilcle appliquée par l'établissement.

Lorsque, pndaent une période de 12 sieeanms consécutives, ou pdenant 12 saeinmes au cuors d'une période de 15 semaines, l'horaire meoyn réellement effectué par le salarié à tpems prtaeil a dépassé de 2 hreues au mions par sameine ou de l'équivalent msuenel de ctete durée l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jrous et suaf ostpoioipn du salarié intéressé, en aaoutnjt à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet horirae et l'horaire myeon réellement effectué. Ctete mofidoicaitn fiat l'objet d'un aanenvt au cantort de taviarl initial.

Par ailleurs, lorsque, sur 1 année, l'horaire meoyn réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hdiaobdarmee ou mueesnlle fixée au crontat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dnas le croantt est modifié, dnas les mêmes cooindnits que précédemment, en aoanjtut à l'horaire antérieurement fixé la différence etnre cet horarie et l'horaire meoyn réellement effectué.

5.2. Taaivrl à tpems piaetrl hoamidrebdae ou meusnel

5.2.1. Durée du traaivl et répartition de l'horaire de travail.

Le cnaortt de tvarail à tpems praeitl diot prévoir une répartition de l'horaire de tiaavrl ertne les jrous travaillés de la snamiee ou les senieams du mois, et ce dnas les liimets définies à l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

Toute mioifcitaodn de la répartition de l'horaire de tariavl à l'intérieur de la smenaie ou etnre les sniaemes du mios derva être notifiée au salarié au mnios 7 juors ouvrés anvat la dtae à lluelaqe ctete mfaioicitdon diot intervenir. La période de trivaal mmnlaiie cnnuitoe est fixée à 2 hueers au curos d'une même journée.

Le nmobre des iuitptonrenrs d'activité au cours d'une même journée est limité à une, ne pouavnt excéder 2 heures.

Cependant, dnas les mansios de retraite, les masnois d'enfants, les établissements pircsuiatqhyes et les établissements de sinos de stuie ou de réadaptation, les hreroais de tvraial du salarié à tepms peitral prnoourt crmopoetr une itetunroripn supérieure à 2 hueers et plafonnée à 5 hereus (dans le repecst de l'amplitude de la journée de tvaaril fixée à l'article 7, sitocen 1, cptraihe II). Dnas ctete hypothèse et en cnreroipatte de ctete dérogation aux diisotoisnps ci-dessus, il srea alloué au salarié une prime fiotrfiaare par ioutrrtnpein supérieure à 2 hereus d'un mtonant de 25 % de son tuax horaire. Tutoe mciiotadifon de la répartition journalière de l'horaire de tavaril du salarié concerné ne pruora inrieenvtr qu'avec son arcocd exprès et préalable.

5.2.2. Heeurs complémentaires.

Selon les nécessités du service, des heuers complémentaires à l'horaire cutertanocl pourrnot être effectuées sur ddnmaee de l'établissement, puor anutat qu'un tel rceorus siot expressément mentionné dnas le corntat de tirvaal qui dreva en fexir le nrombe maximum.

Cependant, le nbrmoe des hueres complémentaires ne pruora excéder le tries de la durée hrmeiaadbode ou meeluslne prévue au catnort de tirvaal et ne porrua aivor puor eefft de prtoer la durée du taarvil effectuée par le salarié au nveaiu de la durée légale hebdomadaire.

Les hreues complémentaires effectuées au-delà de l'horaire cutracnoetl snot majorées conformément aux dposinoisits légales appealcbils au 1er jianevr 2014, siot 10 % dnas la liitme du dixième de la durée hrmadobeidae ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un aocrcd celitlcof ccnlou sur le fdneenmot de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail, et 25 % au-delà.

Le ruefs d'effectuer des heeurs complémentaires proposées par l'employeur au-delà des lmities fixées par le corntat ne cosniutte pas une ftaue ou un motif de licenciement.

5.3. Tivraal à tmpes preaitl modulé (art. L. 212-4-6 du cdoe du travail).

5.3.1. Durée du tivaarl et répartition de l'horaire de travail.

Pour les pornneesls dnot la durée de trivaal hboadarmidee ou mllunesee est supticselbe de virear sur tuot ou ptirae de l'année, il proura être cnlcou un crtnaot de tiaarvl à tepms partiel, suos réserve que ctete durée hbidmdroeaae ou mlleeusne n'excède pas en moyenne, sur 1 an, la durée stipulée au contrat.

Le crnaott de taiarvl dreva meintneonr : la qolfiticauian du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hiaodemradbe ou meunslele de référence.

Toute mtifooiciadn de la répartition de l'horaire de taavirl à l'intérieur de la siename ou enrte les seneiams du mios drvea être notifiée au salarié au monis 7 jours ouvrés avnat la dtae à lquleale ctete midfoiitacon diot intervenir.

La durée miialnme horadmbaeide de tavrial ne prruoa être inférieure à 11 heures, la durée msueenlle à 45 heures.

La durée mlnmiiae de tiavral pendnat les jours travaillés est fixée à 2 heures.

Les leimtis à l'intérieur duesqeells la durée du taraivl puet varier snot fixées rietempevncest à :

-pour une durée hdoradimbaee de tvairal de référence :

-limite inférieure : 11 hreues ;

-limite supérieure : 34 hruees ;

-pour une durée mllesuene de référence :

-limite inférieure : 45 hueers ;

-limite supérieure : 148 heures.

Etant précisé que l'écart ernte ccuhnae de ces lmtiies et la durée stipulée au crtaont de tiavral ne porura excéder le tries de cette durée, les hrioreas sornet notifiés au salarié par écrit, par rmisee d'un pnlainng meseunl précisant la répartition de l'horaire travaillé entre les jours de la période considérée, et ce 7 jours ouvrés avant le début de la période de travail.

5.3.2. Catégories plseenofeonlisrs concernées.

Service de snios : infirmiers, sages-femmes, aides-soignants diplômés, médecins salariés, kinésithérapeutes, psychologues...

Services asridmtfnitais : pnnsroeel de l'accueil et du standard...

Services tneeciuqhs et généraux : ouvriers, pnlesroens d'entretien et de maintenance...

5.4. Doitrs des salariés à tmeps paretil

Les salariés tltreiauis d'un carntot de tivaral à tmpes pieratl bénéficient des diorts reocunns aux salariés à tmpes celpmot par la loi, le présent accord, les cteoonnvnis et arodccs cefolcilts de la branche, d'entreprise ou d'établissement.

5.4.1. Dtrois liés à l'ancienneté.

Pour la détermination des dirtos liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée comme si les salariés à tpems piratel aeinavt été employés à tmpes complet.

5.4.2. Drtois à congés payés annuels.

Les salariés à tpems pterial bénéficient des mêmes dirots à congés payés anunels que les salariés à tpems complet.

5.4.3. Ditros à la poirmtoon et à la ftraioomn professionnelle. < RL
Les salariés à tmpes pitearl bénéficient, au cours de luer carrière au sien de l'établissement, de dritos idutineeqs à cuex des salariés à tmpes complet, tnat en matière de poioromtn que de frtaioomn professionnelle.

5.4.4. Dotris aux ptetansoris maladie.

Par ailleurs, en cas de maladie, ils bénéficieront du complément eepmoluyr aux indemnités journalières de la sécurité siacole appliqué aux salariés à tpmes coepmlt au sien de l'établissement, résultant siot de la loi sur la mensualisation, siot d'une ceiontovnn cteollicve nationale, siot d'une coentvonin ou d'un aorccd cciolltef d'entreprise ou d'établissement.

5.4.5. Intarmoifon des représentants du personnel.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, sonert régulièrement informés et consultés au mions une fios par an, dnas le cnoraut du pemierr timrestre civil, sur la poiqutile de l'entreprise à l'égard de l'emploi à tpems priteal et de ses psevtirpeecs d'évolution.

A cet effet et préalablement à cette réunion, il srea riems au comité d'entreprise ou d'établissement un balin sur le tavrail à tepms ptiaerl patnrot noemtnmat sur le nombre, le sxee et la qailtaicoufin des salariés concernés, ainsi que les hoeairrs de tivaral à tepms peiatrl pratiqués et le nrmobe de cnrtoats de tiaavrl à tpems paritel ouavnrt doirt à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du cdoe du travail, les hurees complémentaires et supplémentaires effectuées.

Le bilan srea également communiqué aux délégués sdncaiyux de l'entreprise, et puls particulièrement en vue de la négociation annuelle.

5.4.6. Conséquences de la réduction du tpems de tivaarl sur les

salariés à temps partiel.

Les salariés à temps patirel bénéficieront d'une réduction de luer haorire de tvraial dnas les mêmes cidtnonois que cleels canocrnent les salariés à temps complet. Dnas cette hypothèse, un anaevnt au ctnarot de tairavl formalisera, solen le cas, la neolulve durée hdribedaoame ou mensuelle.

Article 6 - Travail intermittent

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

6.1. Periicnps

Conformément à l'article L. 212-4-12 du cdoe du travail, des coarntts de tivaarl itentntrmiet pneveut être ccluons puor pvioorur des eplimos dnas les ernsetrepis dnot les activités comportent, par nature, une atncrenale de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces eolmpis rronugeept le prnnseoel des établissements concernés.

6.2. Coanrtt de tarvial ientnimttert

Le crnaott de trvaial imttntreniet est un ctnorat à durée indéterminée qui diot iunedqir :

-la qlaoiicifutan ;

-les éléments de rémunération ;

-la durée aunnelle minalmie de tavrial du salarié ;

-les périodes de tavrail ;

-la répartition des herues de tviaarl à l'intérieur de ces périodes.

Toutefois, cpmtoe tneu de la nraute de l'activité, si la répartition du tmeps de taavirl ne puet être déterminée à l'intérieur des périodes de travail, cuahqe salarié srea arols prévenu de ses ievtnitenonrs (durée de l'intervention, heoirras et répartition pnndeat la durée de l'intervention) au mnois 7 jrous ouvrés à l'avance. Si l'intéressé n'est pas en musree de puooivr répondre favorablement, celui-ci arua la possibilité de rfuseer au puls 3 ivitrnnneoets par an (1).

Le cartnot de tairavl pruroa définir siot une rémunération lissée par douzième, indépendante de l'horaire amocplci lros des périodes d'intervention, siot une rémunération srettenmcit cmnoofre aux herues réellement effectuées.

En cas de rémunération lissée, les prniiecps définis par l'article 3.6, stieocn 3, ctpiahre II, du présent acocrd pnrroout être appliqués.
(1) Alinéa étendu suos réserve que le suecter visé dnas le cmahp de l'accord siot cité dnas le décret visé à l'article L. 212-4-13 du cdoe du tvaaril (arrêté du 28 arivl 2000, art. 1er).

Article 7 - Dispositions spécifiques concernant les cadres

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

7.1. Définition

Les cadres, à l'exclusion des crdaes dantgreiis au snes de l'article L. 212-15-1 du cdoe du travail, eternnt dnas le cmahp d'application du présent accord, bénéficient d'une réduction de luer tpmes de traavil dnas les cotnondiis ci-après.

Relèvent de la catégorie " cdares dnitgiraes ", au snes du présent chapitre, les cardes qui répondent aux critères précisés par l'article L. 212-15-1 du cdoe du travail.

En cas d'accord d'entreprise, la ltsie litiativme des psenonelrs concernés srea fixée par leidt accord.

7.2. Cdaers sumois à l'horaire clilceotf

Les cedras simuos à l'horaire ccoellitf de tarvail et puor lleuesqs la durée de luer tepms de taviral puet être prédéterminée bénéficient d'une réduction de luer tmeps de tiavarl dnas les ciiondonts définies au présent accord. Il srea néanmoins recherché en priorité des snluioots pnettraemt l'octroi de juors de rpoes groupés.

7.3. Autres ceadrs

Les careds non soumis à l'horaire cotlelcif et n'ayant pas la qualité de cdrae daeirignt au snes de l'article L. 212-15-1 du cdoe du tiavral bénéficient d'une réduction ecvfiefte de luer temps de travail. Ils bénéficient des dnioisotisps légales sur le rpoes qdoiiuten et hebdomadaire.

L'ampleur de ctete réduction du temps de tiaarvl srea déterminée par aroccd d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut après citocnotraen aevc les crades concernés. En tuot état de cause, cttee réduction dvera aiobutr à arcdcoer au mnois 15 jrous ouvrés de reops pirs dnas les codointins des dospitiinsos de l'article 4.3, chpairte II, du présent accord.

Ces doosipistins ne fnot pas oblactse à la cuconloisn de cnonevoints de firfaot aueellnns en heerus ou en journées par acocrd d'entreprise ou d'établissement.

Indépendamment des donstpiosiis résultant de l'application de l'article L. 212-15-3, l'accord d'entreprise ou d'établissement qui définira le frafiot en hueers ou en journées ne dreva pas seluptir une durée anulenle supérieure à 1 700 heures, ou à 212 jruos eecfnefteimvt travaillés par an, snas que la durée hoaibamdrdee de présence n'excède 48 heures, dnas cette hypothèse, ou à 205 jruos eintcvfefemet travaillés par an (1).

L'accord d'entreprise mnatett en oreuve une cveotnionn de ffiorat en jours drvea également préciser :

1° Les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de psrie des journées ou demi-journées de repos ;

2° Les cndonoiits de contrôle de son application, asini que les modalités de siuvi de l'organisation du tairavl des salariés concernés, de l'amplitude de luers journées d'activité et de la chgare de triaval qui en résulte.

La rémunération afférente au foiraft en heerus anlneeuls devra, qaunt à elle, tiner ctpome des iecdnceins des mirntojaaos légales puor hueres supplémentaires.
(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des arleitcs L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du cdoe du tiarval (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Article 8 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Préambule

Les doiipsnsotis qui sieunvt ont puor ojbet la msie en place d'un cotmpe épargne-temps (CET), conformément aux dotsiipoisns de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, ccei puor petmretre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des dtoris à congé rémunéré.

Les eniererstps qui le soanhtiuet pronorut mertte en oveure ce diipstosif siot dnas le crdae d'un aoccrd d'entreprise qui puorra déroger aux dpooiitssnis ci-après, soit, à défaut d'accord d'entreprise, après cotlsitonaun du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du peosnnerl et, en luer absence, après ifnratmioon auprès des salariés.

8.1. Salariés bénéficiaires

Pourront ovriur un cpmtoe les salariés aaynt au mnois 1 an d'ancienneté ininterrompue. A cet effet, les salariés intéressés donievt ecffueter une dademne écrite d'ouverture de compte.

8.2. Tenue du cmptoe

Le coptme est tneu par l'employeur qui dreva communiquer, une fios par an au salarié, l'état de son coptme en faaisnt apparaître dsnetmneciitt la prat d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

8.3. Atnoamietlin du cmopte

Le cmopte puet être alimenté par les éléments siuvants :

-les pirems prévues par les cinoonnvets applicables, hros sarlaies de base, qeellus qu'en soniet la ntaure et la périodicité ;

-tout ou pratie de l'intéressement (sous réserve que l'accord le prévoie) des salariés à l'entreprise dnas le cadre de l'article L. 441-8 du cdoe du triaavl ;

-le ropes csapomeeuntr de reeaepnlcmmt des heeurs supplémentaires remplaçant luer paiement, visé par l'article L. 212-5 du cdoe du travail, à l'exclusion du ropes caunpmtsoeer légal ;

-les hueers de reops au ttrie de la baticiiofnon prévue par l'article L. 212-5 du cdoe du tirvaal ;

-le rpoert de congé prniciapl légal dnas la ltimie de 10 juros olavbrues par an ;

-le rporet de la cinquième senamie conformément à l'article L. 122-32-25 du cdoe du tviaral ;

-le rroept d'une ptiare des jorus de rpoes aiqcus aenneulelnmt soeln les dponiitsosis de l'article 4.3 et de l'article 7.3, scetoin 3, ctrpaihe II, du présent accord, et uiistllabe à l'initiative des salariés (1).

La totalité des juros de rpoes reportés au trtie des congés payés, des juros de roeps aiqucs en ceotantrirpe de la réduction du tpmes de travail, ainsi que les rpoes acqius au trite de la bniaiiootcfn et des heerus de rpeos cneumestopar de rclmeamepent ne porrua excéder 22 juors par an.

Lors de la catntiosluon du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel adobennmet qu'il egsnaive d'affecter au compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur imofrne les salariés de l'éventuel adeonnembt qu'il einvsgae d'affecter au compte.

Le salarié iuindqe par écrit à l'employeur, au puls trad le 1er mai de chqaue année, les éléments stceepbislus d'alimenter le ctopme qu'il eentnd y affecter.

8.4. Uiittsoilan du CET

Le CET puet être utilisé puor fnaciner en tuot ou en pirtae nmoeamtnt les congés snas sdole snavitus :

-congé puor création d'entreprise ;

-congé siqatabube ;

-congé pteaanrl d'éducation ;

-congés snas sldoe ;

-congé puor convanecne personnelle, nemmotant puor la maladie, l'accident ou un hinaacdp garve d'un efnant à charge. Ce coptme épargne-temps est également utilisé puor inesnidemr tuot ou pirtae des hueres non travaillées lsqroue le salarié cioihst de tiavllarer à tpmes pterail dnas les cnodotinis des arilects L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 122-4-9 ;

-anticiper le départ en retraite.

Les modalités de psrie du congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, snot celels définies par la loi.

Les congés snas sldoe puor ccnnoevnae poneelrnsle dronvet être demandés 6 mios avnat la dtae prévue puor le départ en congé. L'employeur se réserve le driot de rerptoer le départ efiefctf en congé puor cnenovnace posrnenllee dnas la liitme de 3 mois, si l'absence du salarié aavit des conséquences préjudiciables sur le bon fnnieemntoonct du service.

En tuot état de cause, ces congés puor ccneaonnve pslnnreeole ou snas solde deovrnt aivor une durée mminiale de 1 mois.

8.5. Pirse du CET

Le congé diot être pirs aanvt l'expiration d'une période de 5 an s à ctepomr de la dtae à llaqluee le salarié a accumulé un nomrbe de juors de congés égal à 2 mois. Cttee période est portée à 10 ans losqure le salarié a un enafnt âgé de minos de 16 ans à l'expiration du délai ci-dessus (5 ans) ou lqrusoe l'un des penrtas du salarié est dépendant ou âgé de puls de 75 ans.

Ces lmtiies (5 ou 10 ans) ne snot pas apbeclaipls puor les salariés de puls de 50 ans qui dovinet cesesr luer activité de manière pelratile ou totale.

8.6. Voaslioatirn des éléments affectés au cpmtoe

Si le cmtope est exprimé en jorus de repos, tuot élément affecté au ctpome est cternovi en heeurs de rpoes iibsleaendmns sur la bsae du slaiare harroie en vguueir à la dtae de son affectation. La valuer de ces hueers siut l'évolution du siarlae de l'intéressé, de tlele façon que, lros de la pisre d'un congé, le salarié pussie bénéficier d'une iitnemaosindn équivalente au sarilae perçu au mnmoet du départ, si la durée de l'absence est égale au nbmroe d'heures capitalisées.

Exemple : modalités de ceovnorsin en tpems des piemrs et atrues éléments de salaire.

Exemple puor un salarié aanyt un slaaire de 8 000 F burt et une durée de taravil mellsnuee crtunollatece de 151,66 heures.

Conversion en tepms de roeps =

6 000 F (montant de la pmrie due)/52,74 F (salaire horaire) =

113,76 h de CET.

Le siarlae hariroe est oetnbu par :

Salaire museenl brut/ Nmorbe d'heures mluneseles ctalerltoneucs

Le cpmote épargne, par acrcod d'entreprise ou d'établissement, prroua être exprimé en argent.

8.7. Idiointnasemn du congé

Si le copmte est exprimé en jorus de repos, le salarié bénéficie pannedt son congé d'une iiaeontsndmin calculée sur la bsae de son sliaare réel au mnemot du départ, dnas la lmiite du nbrmoe d'heures de rpeos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nbrome d'heures capitalisées, l'indemnisation porura également être lissée sur ttuoe la durée de l'absence, de façon à ausresr au salarié, pednant tuot le tepms du congé, une ieonmatdnsiin constante.

L'indemnité srea versée aux mêmes échéances que les seraalis dnas l'entreprise. Les carhges saclioes slralaaeis et patronales, prélevées sur le compte, snoret acquittées par l'employeur lros du règlement de l'indemnité.

8.8. Rsrepie du tirvaal

Sauf luqorse le congé indemnisé au ttire du cmotpe épargne-temps précède une cosasetin voltrnoiae d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent epomli ou un emploi siaiirlme arstosi d'une rémunération au moins équivalente.

8.9. Cisetsoan et trssaimisonn du copmte

Si le cnatort de traavil est rmpou anvat l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité csprroeadnont aux dtiors acqius après déduction des crheags soialces salariales.

Le cotpme épargne-temps pourra être soldé à la ddaenme du salarié, dnas les mêmes conditions, puor atanut que ce dinerer ronnece à son congé. Ctete ddnmeae devra être notifiée à l'entreprise par écrit suos réserve d'un délai de prévenance de 2 mois.

La vlauer du ctmope puet être transférée de l'ancien au nuoevl eopemuylr par acocrd écrit des tiors parties. Après le transfert, la gosietn du cotpme s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord ceiltlcof appiblclae dnas la nelvolue entreprise.

Les somems affectées au cptmoe épargne-temps snuevit le même régime fcsail que le silraae lros de luer preptoecin par le salarié.

(1) Terit étendu suos réserve de l'application de l'article L. 227-1 du cdoe du taravil qui prévoit que la patrie des jours de repos isuss d'une réduction coteicvlle de la durée du travail, reportés sur le cptome épargne-temps, snot cuex ustaiielbls à l'initiative du salarié (arrêté du 28 arivl 2000, art. 1er).

Article - Chapitre III : Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations minimales conventionnelles

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Des dnsopstioiis spécifiques crnoaecnnt ce crhtaipe snot prévues en annexe puor les établissements du scuteer saicol et médico-social.

Article 1er - Salaires de base conventionnels

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Les différentes glerils sarlaielas des cinonvtones celevtoicls renavlet du cahmp d'application du présent aorccd cnordersonpet à un hraroie hdaadeobimre de 39 heures.

Les peiarts en présence apedontt puor pnircpie que la réduction du temps de tarvail s'accompagnera du mtiniaen des saiarles mmiina ciolnnveoentns des différentes cveotnninos clcoeeiltvs concernées, ou du SMIC, si les saleairs mimnia cleonnveinonts lui snot inférieurs, par la msie en ovuere d'un complément différentiel de réduction d'horaire déterminé dnas les coiinotnds ci-après.

1.1. (1) Modalités de détermination

Le mntnoat du complément CTRT srea déterminé, puor cncauhe des glrleis cotonneennvliels concernées, par l'écart etrne :

- d'une part, le sralaie miuinmm ceeovtnnnnoil ou du SMIC, si les sraaelis mnimia celnnnitnevoos lui snot inférieurs, cendnoorsaprt à l'horaire hrbmddeioaae aucetl de 39 hurees ;

- et, d'autre part, le même slaaire minumim coonnineetvnl ou du SMIC, si les slraaies mmiina cionennltonves lui snot inférieurs, proratisé sur la bsae de 35 heures.

1.2. Résorption du complément CRTT

Ce complément CTRT srea pnrvermsgsioeet intégré au saralie muminim ceenntnvooinl à hutaeur de 1/3 à cetompr du 1er jvenair 2001, 1/3 au 1er jiavenr 2002 et tenelaotmt absorbé au 1er jevnair 2003.

1.3. Ronviearltaosis et complément CRTT

Les rritnoaoelvasis des vuerals de pniot ceetvllioeonnnns ne voednnrit pas en réduction du complément RTT qui bénéficiera des annatetmguios de la vulear du point jusqu'à sa résorption.

A l'issue de ctete période, dnas chancue des cnonnoitevs cicolleetvs concernées, il srea dressé un bialn de la poiqulite saiallrae et examiné l'évolution des rémunérations conventionnelles.

1.4 (1) Rémunérations mmileanis cnoneilnoltnvees des nuvaueox embauchés

Les nouaveux embauchés se vnoeit aplquiepr les disntsoipios des atlrices 1.1 et 1.2 ci-dessus.
(1) Atclrie étendu suos réserve de l'application du pmreier alinéa de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 jivenar 2000 (arrêté du 28 aivrl 2000, art. 1er).

Article 2 - Primes et indemnités de sujétion conventionnelles

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

2.1. Esbsnetetlimas rleenavt de l'article 24 de l'ordonnance n° 96-346 du 24 airvl 1996

Pour les établissements revanelt de l'article 24 de l'ordonnance n° 96-346 du 24 aivrl 1996, les conséquences de la réduction du tpmes de tvairal sur les preims et indemnités conventionnelles, qeeluls que sneoit luer nature, luer périodicité ou luer bsae de calcul, soenrt déterminées dnas cuahqe cnevtoonin cltovelice concernée.

2.2. Aeurts établissements

Pour les aertus établissements, les priicnpes snuiatvs srnoet appliqués :

2.2.1. Indemnités spécifiques de sujétion déterminées par référence à la vlauer du pniot conventionnel.

Les indemnités de sujétion cleiveenootnnnls (travail de nuit, dimanche, juor férié, etc.) dnot le mntanot est déterminé par référence à un nrmobe de ptions frfaioitrae cntiononenevls sonert muneeatnis snas ditimiuonn de la vleaur du point en vegiuur au sien de cuhaqe cvninotoen cltevoicle dnas le cmahp d'application du présent accord.

2.2.2. Indemnités spécifiques de sujétion déterminées par référence au tuax hriraoe conventionnel.

Les tuax heiaorrs ceinnovleonnts snaervt de référence puor le cclual des indemnités de sujétion cnoteoelneninvls (travail de nuit, dimanche, juor férié, astreintes, indemnité d'astreintes...) sornet déterminés en alpitipcoan des acleitrs 1.1 et 1.2 ci-dessus, solen la foumlre sntvuaie :

- puor l'année 2000 : sraiale cnvtnnoeeniol + CRTT/169 ;

- puor l'année 2001 : sarilae cniovnntenoel + CRTT/163,22 ;

- puor l'année 2002 : slaarie cionneotnnvel + CRTT/157,45 ;

- puor l'année 2003 : slraiae convtieneonnl + CRTT/151,68.

2.2.3. Pirems d'ancienneté conventionnelles.

Le mntoant et les modalités de clcaul de la pirme d'ancienneté snot cuex déterminés au sien de chaque ctoinovenn clvoiclete et sernot calculés sur le sarliae de bsae puor 35 heuers hebdomadaires, augmenté du complément réduction du temps de tirvaal (CRTT).

Article 3 - Salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Les mêmes pcieprins sernot appliqués aux salariés à tpmes paeirtl qui artpconecet une réduction de luer tpems de travail, ou cuex recrutés ultérieurement à la réduction de l'horaire de travail.

Atrlcie étendu suos réserve de l'application de l'article 32-I et des alinéas 2 et 3 de l'article 32-II de la loi du 19 janiver 2000 susvisée (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Article 4 - Dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

4.1. Accrods conclus, dnas le carde de la loi du 13 jiun 1998, antérieurement à la dtae d'effet du présent accord

Par dérogation aux prpineics édictés au présent charipte III, les eperirstnes ou établissements ayant cocnlu un aroccd poarntt sur l'aménagement/réduction du tepms de taavril antérieurement à la dtae d'effet du présent arcocd anourt jusqu'au 1er jevianr 2002 puor se mttere en conformité aevc ces dsposnitiois salariales, si eells snot monis fboelvaras puor le salarié.

4.2. Eeerpritnss ou établissements de 20 salariés au plus

Par dérogation aux pcreinpis édictés au présent chiaprte III, les esepiretrns ou établissements ayant conclu un acorcd panrtot sur l'aménagement/réduction du tmeps de traaivl antérieurement à la dtae d'effet du présent accord, auront jusqu'au 1er jenaivr 2004 puor se mettre en conformité aevc ces dsonptisiois salariales.

Article étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 1 du prpaaagrhe I de l'article 32 de la loi du 19 jenviar 2000 susvisée (arrêté du 28 avirl 2000, art. 1er).

Article - Chapitre IV : Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Les pteiras au présent acrcod ietnnvit les praraenetis des différentes coenotnnivs cellteicvos niaanetlos cmpsioers dnas son camhp d'application à se rnoceerntr le puls rdpneamiet pslosibe aifn de déterminer les ajtmueetsns nécessaires aux dipssotinois qu'il contient. Dès sa dtae d'effet, le cnonetu du présent acrcod se stibtsuue de pieln dirot aux dsoinpitsios des cneniovntos coclevetlis netloniaas aaynt le même objet.

Il aobgre et rcpmeale l'accord colcnu le 10 mai 1999 dnas le suceter scioal et médico-social à caractère commercial, dnot des dpoisitnsois spécifiques snot annexées au présent accord.

Chapitre V : Durée et bilan de l'accord

Article 1er - Durée-Dépôt

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Le présent aroccd est cncolu puor une durée indéterminée à ctopemr du 27 jienvar 2000 et entrera en veiguur à compter de la pautroin au Jouanrl ocfifeil de l'arrêté d'extension et srea déposé aisni que ses avenants, par les oainangirstos pislefnosoenlers d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Il aulnne et rmaepcle les dnstsioioips de même nrtuae résultant des ceinvnontos clicveetols cnuocels dnas le cmahp d'application du présent accord.

Article 2 - Révision

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Chaque ptiare sagrianite ou adhérente puet ddemeanr la révision de tuot ou pairte du présent accord, selon les modalités svnuaties :

- toute danemde de révision dreva être adressée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à chancue des auetrs pariets sairegtinas ou adhérentes et comporter, otrue l'indication des dssoiitinpos dnot la révision est demandée, des pronioopstis de reelmpmneact ;

- le puls rpieaemndt plsbsioe et au puls trad dnas un délai de 2 mios sivnaut la réception de cette lettre, les ptraies sus-indiquées dorenvt orivur une négociation en vue de la rédaction d'un novueau txtee ;

- les disnioospits de l'accord dnot la révision est demandée rsneortet en veuugir jusqu'à la cosicnouln d'un neuovl acorcd ou, à défaut, snroet maiunneets ;

- les dtisnoioipss de l'avenant portant révision se srobiuenutstt de plein dorit à ceells de l'accord qu'elles miodifent et snot oaolbsppes à l'ensemble des eyoprumels et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui en arua été expressément convenue, soit, à défaut, à ptarir du juor qui survia son dépôt auprès du scrivee compétent.

Article 3 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

L'accord prroua être dénoncé en totalité par les peitras siriganteas ou adhérentes, et seoln les modalités sniateuvs :

3.1. La dénonciation srea notifiée par lterte recommandée aevc aivs de réception à cuchane des aurtes pteairs sriantegias ou adhérentes et déposées par la prtaie la puls dingelite auprès des svrecies du ministère du tiraavl et du secrétariat du gerffe des prud'hommes.

3.2. Elle cretormpoa oboienagremtilt une potoiropisn de rédaction nleulove et entraînera l'obligation puor teutos les peatirs setaiiagnrs ou adhérentes de se réunir le puls riaedpenmt pslbiose et au puls trad dnas un délai de 3 mios svianut la réception de la lttere de dénonciation, en vue de déterminer le criaelnedr des négociations.

3.3. Drnuat les négociations l'accord reestra aillapbcpe snas aucun changement.

3.4. A l'issue de ces dernières srea établi siot un avannet ou nvoeul arccod casnotntat l'accord intervenu, siot un procès-verbal de clôture ctaanostnt le désaccord.

Ces dmcntoeus signés, sloen les cas, par les peatris en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dnas les cnotioidns prévues ci-dessus (durée, dépôt).

3.5. Les dsinsiitoops du nveoul acorcd se subtnrieotsut intégralement à celels de l'accord dénoncé, aevc puor psire d'effet siot la dtae qui en arua été expressément convenue, soit, à défaut, à paritr du juor qui svuria son dépôt auprès du secivre compétent.

3.6. En cas de procès-verbal de clôture cntansatot le défaut d'accord, l'accord aisni dénoncé rtrseea apbalclipe snas cenneaghmt paenndt une année, qui cncoememra à cuoirr à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, pmeirer alinéa, du cdoe du travail.

Passé ce délai de 1 an, le txete de l'accord cerssea de priudore ses eeftfs puor autnat que la dénonciation émane de la totalité des seigrtanais ermleopyus ou des sraigaeints salariés.

3.7. Les oiaoatnginsrs scndeialys de salariés et les osingioaratns pnifselselonoers eeomyurlps sitgiernaas se rnoeecrorntnt dnas un délai de 1 an, à cmpeotr de la dtae d'entrée en vgueuir du présent accord, puor procéder à un blain de l'application de ce dernier.

Article - Chapitre VI : Commission paritaire nationale de suivi

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Les prtarneiaes sciaoux décident de la msie en pclae au nvieau naoantil d'une csismiomon piaaritre de suvii du présent accord.

Cette csiosmimon de sivui srea composée d'un représentant (ou de son suppléant en l'absence du titulaire) par oriaianogtsn scianylde de salariés et par oingtsaaoirn d'employeurs, saaitrgiens de l'accord.

Elle arua puor misiosn la msie en pcale d'un ovsrobtierae des arcdcos d'entreprise ou d'établissement cnolcus dnas le cdare du présent accord.

Pour ce faire, les établissements et eerneisprts qui auonrt conclu un acorcd de réduction du tpems de traavil drveont friae pnveirar un eixeralpme de luer aocrcd au siège de luer fédération.

Ces arcodcs pornrout être consultés par les mrembes de la cmsmioison de suivi.

La csmoiisomn se réunira une fios par an aifn d'établir un bialn de l'application de l'accord.

A ctete réunion srea convoqué l'ensemble des oiinraantgsos sdyecailns représentatives au paln national.

Par ailleurs, elle procédera à l'enregistrement des netos d'informations mttneat en ourvee la réduction aidée du tmpes de tvraial dnas le cdare des dstsiiiopnos des arcleits 1er et 2 du chiptare Ier du présent accord, asini que des deocntums et procès-verbaux mentionnés à l'article 2, chiarpte II, siotecn 1, et arua la possibilité de formuler, à la majorité qualifiée des 3/4 par collège (employeurs et salariés), des oisboevnarts écrites sur ces dernières dnas les cintonodis fixées aux mêmes articles.

Dans le carde de cette mission, elle se réunira tuos les 2 mios si nécessaire.

Annexe du 27 janvier 2000 relative à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	L'union hospitalière privée (UHP) ; La fédération iyelrdaincntse des établissements hlaeispiorts privés (FIEHP) ; Le scdyniat natoanil des établissements de stuie et de réadaptation privés (SNESERP) ; L'union naoltinae des établissements puor psornnees âgées (UNEPPA) ; La fédération nlaintoae des établissements d'accueil puor pesonners âgées et dépendantes (FNEAPAD) ; Le syndciat nanoaitl des cilqiuens de convalescence, régime, ropes et établissements d'accueil puor pesronens âgées (CRRR) ; La fédération française des établissements d'hébergement puor pnenoress âgées (FFEHPA) ; La fédération naailotne des établissements médicaux puor efnnats et aecstldneos (FNEMEA)
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; CGT-FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltetre du 23 nobvrmee 2021 (BO n°2021-49)

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Axnene spécifique aux établissements privés à caractère ceormicmal reaenlvt du scteeur scoail et médico-social, et namnotemt cuex visés par la nelvolue nlancroeumte des activités économiques suos les riurubqes :

- 853.C : Acuciel des audltes handicapés ;

- 853.D : Aieuccl des preonsnes âgées.

Indépendamment des établissements rveelant du cahmp d'application ci-dessus, eu égard à l'ambivalence de la covineontn ciocltvele du 24 décembre 1993, les dnsiispootis rteeilvas à la rémunération (chapitre III bis de la présente annexe) sneort acpebipllas aux établissements rlveenat de la coineotnvn cecviollte ci-dessus mentionnée.

Les doispnotsiis de l'accord de bnahrce sur la réduction et l'aménagement du tmeps de tiarval du scteuer de l'hospitalisation privée snot aapeclbplis aux eretspinres relanvet du seutcer scioal et médico-social privées de sttuat croaiecmml à l'exclusion des aectrils railfets :

- aux atetesrnis (art. 8, steocin 1, crtiahpe II) ;

- au rpoes hadmrbdaieoe (art. 11, sticoen 1, chiatrpe II) ;

- aux jorus fériés (art. 12, seitcon 1, crtpahie II) ;

- à l'incidence de la réduction du tpmes de taaivrl sur les rémunérations (chapitre III).

Puor les airelcts susvisés, snot apalleicbps aux eretisenprs rlnaevet du seutcer saocil et médico-social privées de statut commercial, les dspoiiontiss ci-après définies.

Article - Article 8 bis Astreintes

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Aux pseots lnamimteiteivt énumérés à l'article 8, snot ajoutés : "les aides-soignants diplômés dnas les ltiemis de leurs fonctions".

Article - Article 11 bis Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Le ropes hdimraeboade dreva avoir une durée mnlmiiae de 35 heeurs consécutives, roeps qitodeuin compris.

A défaut de diosintpsios cvlntoneenneoils autres, il devra être donné perimtoaeinrrit le dimanche, à l'exception des salariés affectés à un cycle de tvarial au sien duquel le ropes haoidbardeme est donné :

- par roulement, dnas la litmie d'un cnnnitoget aennul de 30 % de dehmcinas non travaillés et au mnois un dnihcame par mios ;

- siot par roulement, 50 % des ropes hemedraodabis davent être donnés un dinamche au crous du cycle.

Article - Article 12 bis Jours fériés

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Cpmote tneu de la diversité des cnoetoninvs ceotivllecs nationales, dnas le cmhap d'application de l'annexe, les dispiioonsts rieelatvs aux jorus fériés snot définies par ces teetxs conventionnels.

A défaut de dpinotosisis conventionnelles, l'horaire de tviraal srea organisé de manière à grtainar le chômage de 4 jrous fériés en sus du 1er Mai, snas prtee de rémunération.

Chapitre III bis : Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

Les rémunérations des salariés des établissements du stceeur soical et médico-social cnsoprroeendt à un saialre de 39 heures hebdomadaires.

Puor tuos les salariés, y cripoms les nauuevox embauchés dnot l'horaire de taravil est réduit, il est arrêté le picnpire sloen lqeuel la basise de rémunération résultant de la réduction du tpems de tarvial srea compensée par la création d'un complément de réduction du tmeps de tviraal (CRTT) (1).

Puor les eipersnrets appqnuailt une cnioenvton collective, les modalités de cmaoespiotnn s'appliqueront sur les siearlas cnnloeevtinnos minimaux, dnas le rcsepet des serialas légaux (2).

Puor les aertus entreprises, les modalités de coansmetpoin s'appliqueront sur les sealaris de baseAlinéa étendu suos réserve de l'application des dstiniioopss de l'article 32 de la loi du 19 jenvair 2000 susvisée (arrêté du 28 arvil 2000, art. 1er).

1. Modalités de détermination de complément de réduction du tmpes de travail

Puor la détermination du complément de réduction du tmeps de traival (CRTT), il srea fiat référence au sailrae miuimnm ctnonvnoeinel ou au saalire de bsae moyen des 3 dereinrs mios précédant la réduction du tepms de traival (3).

Le mntnoat du CTRT srea déterminé par l'écart entre :

Si le siralae miniumm cennntineovol ou de bsae est supérieur ou égal au SIMC :

- d'une part, le siarlae munimim cnvtninneooel (majoré du tuax d'ancienneté) ou le sraliae de bsae cnasoreondrpt à l'horaire hiaedbdromae pratiqué avant la réduction du tmeps de taivarl ;

- d'autre part, le même salraie miuminm ctnnnoneveoil (majoré du tuax d'ancienneté) ou le même siarale de bsae calculé sur le nevoul hoarrie de tiraavl ;

Si le slariae ctneinnveonol est inférieur au SMIC, le CTRT srea calculé à priatr du siarlae cinnovteneonl augmenté puor antdetrie le SMIC, la pmire d'ancienneté rtsanet calculée sur le siraale mnmiium conventionnel.

Le CTRT fiat ptiare intégrante des éléments de rémunération à pernrde en cmotpe puor le ccalul du saialre minmium irpfeeonetnrnsisol de croissance.

Le CTRT apparaîtra à prat sur le bileultn de paie.

2. (4) Modalités de résorption du CRTT

Le CTRT srea impérativement et pnersgsmivereot absorbé dnas le sliraae mmniuim cnitenoovnnel ou dnas le salaire de bsae seoln des modalités définies lros des négociations srlaialaes annuelles, dnas un délai mximaal de 3 ans suinavt la réduction du tpmes de travail.

Puor les etirersenps non liées par une ctooinvnen clcvilteoe et en l'absence de négociations siralelaas annuelles, la résorption du CTRT s'effectuera par tiers.

A l'issue de la période de résorption, un bialn de la putioqile silaaarle srea adressé au neiavu des cietnvnonos cvcleloiets et au nveiau des établissements.

3. Srot des pirmes d'ancienneté conventionnelles

Le mntnaot et les modalités de cclual de la prime d'ancienneté snot cuex déterminés au sien de chqaue coinnvteon clclevtioe naniotlae applicable.

Par dérogation aux ppiircens édictés au présent article, les erenrpistes ou établissements anayt conlcu un aocrcd pnotart sur l'aménagement-réduction du temps de traival antérieurement à la dtae d'effet du présent aroccd arunot jusqu'au 1er jianevr 2002, puor les établissements de puls de 20 salariés, jusqu'au 1er jneviar 2004, puor les autres, puor se mrtete en conformité aevc ces dotnsiosiips salariales, si elels snot favorables.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 32-II de la loi du 19 jvaenir 2000 susvisée (arrêté du 28 arivl 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des disisiontpos de l'article 32 de la loi du 19 jvaeinr 2000 susvisée (arrêté du 28 avirl 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article 32-I de la loi du 19 jeivanr 2000 susvisée (arrêté du 28 arivl 2000, art. 1er).

(4) Atlrcie étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article 32-I de la loi du 19 jevianr 2000 susvisée (arrêté du 28 avirl 2000, art. 1er).

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2000

EMPXLEES D'APPLICATION DU CAHIRPTE III BIS :

Icndeiencs de la réduction du tmeps de triaval sur les rémunérations.

Axnene à l'accord de bcahrne sur la réduction et l'aménagement du tepms de taarivl du seetucr de l'hospitalisation privée et du sueetcr sciaol et médico-social à caractère commercial.

Emlxepe 1

Emtisbsleanet n'appliquant pas de cnevotionn collective

SUOTAITIN ALLEUCTE	STTUIOIAN FURUTE		
(39 heuers hebdomadaires)	(35 hurees	DRNEIFCFEE	
	hebdomadaires)		
Siarale de bsae	8 000	7 179,90	- 820,10
Tuax horiare	(47,34)	(47,34)	(0)
CTRT	-	820,10	+ 820,10
Tatol	8 000	8 000	

Expmlee 2

Eeeatlsmnbsit aluppinqat une ctinvoenon collective

Slaaire cnnneoveotinl inférieur au SMIC

STITOUAIN AULTCELE	SITIOUATN FURTUE	DIF-	
(39 heerus hebdomadaires)	(35 hreeus	FNERCEE	
	hebdomadaires)		
Sariale cnnoevoienntl	6 424,52	5 765,59	- 658,93
Prmie ou complément			
SIMC	457,16	410,28	- 46,88

Tuax hiarroe	(40,72)	(40,72)	(0)
Maj /prime anc (21%)	1 349,15	1 210,77	- 138,38
CTRT	-	844,19	+ 844,19
Taotl	8 230,83	8 230,83	

Avis n 03-2003 du 30 octobre 2003 relatif au traitement de l'ancienneté

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltetre du 23 nevomrbe 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur non étendu en date du 30 oct. 2003

Les mmbrees de la cmsimsioon patriaire ntaioalne d'interprétation et de conciliation, réunis dnas les cinidoonts de l'article 5 de la covnnioetn du 18 aivrl 2002, ont émis l'avis snaviut sur l'article ci-dessous :

PLOCROOTE DE TRANSPOSITION

TTRIE Ier

Modalités d'intégration

dnas la nleuvloe grllie de classification

Arlcite 2

Timrenatet de l'ancienneté

L'ancienneté rsierpe au snes de l'article 2 du portolcoe de tnoiipsosartn diot s'entendre cmome cllee résultant de la ctnvooenin cvlltoeice nniaatole antérieurement acblplipae dnas l'entreprise, suos réserve que le salarié ait fourni, à la dnedame de l'employeur, les dnceomuts jsaffciutitis panemrettt le cuclal de ctete ancienneté.

Fiat à Paris, le 30 oorctbe 2003.

Le présent aivs a velaur d'avenant (Avis n° 6 du 18 ortcobe 2004).

Avenant n 12-2003 du 2 décembre 2003 portant modifications diverses

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nmervboe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2003

Il est créé à l'annexe I " Pocrtlooe de tsisiontpoarn " à la ceovnniotn ceivtollce du 18 avirl 2002, un aciltre 6 " Tuax hariore " aisni rédigé :

(voir cet article)

Article 1

En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2003

Il est créé à l'annexe I " Ptooclroe de tirinosaptson " à la cotinevnon cciloelvte du 18 avril 2002, un aciltre 6 " Tuax hrroiae " anisi rédigé :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2003

Il est rajouté, après le 4e alinéa de l'article 4 " Indemnité différentielle ", duex alinéas asnii rédigés :

(voir cet article)

Fiat à Paris, le 2 décembre 2003.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2003

Il est rajouté, après le 4e alinéa de l'article 4 " Indemnité différentielle ", duex alinéas ainsi rédigés :

(voir cet article)

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2003

Dnas le pemierr alinéa de l'article 22.1 " Suspnoesin d'un crtonat de tiarval puor eiecxcre d'un mdaant sdanciyl ", après les mtos : " par ogtiaaionrsn sdlacnyie représentative au paln noanatil au sien de la bcrhane ", il est rajouté les mtos stanvius : " et suos réserve de la jaiioucsftitn par la fédération nainatloe de l'organisation sdnyilcae ".

Fiat à Paris, le 2 décembre 2003.

Avenant n 13-2003 du 2 décembre 2003 relatif à la suspension d'un contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nbmoerve 2021 (BO n°2021-49)

Avenant n 1 du 9 décembre 2003 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative aux indemnités pour sujétions spéciales

Signataires	
Patrons signataires	Le snyiadct nonatial des établissements et résidences privés puor pnreoness âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé saioucx CTFC ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action saiolce CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltetre du 23 nvmbreoe 2021 (BO n°2021-49)

Avis n 5 du 26 février 2004 relatif aux jours fériés

Signataires	
Patrons signataires	FHP.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltetre du 23 nveobrme 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2004

Les members de la csmimoiosn prartiiae natnoliae d'interprétation et de conciliation, réunis dnas les cidnoiotns de l'article 5 de la cnnootievn du 18 arvil 2002, ont émis l'avis snaivut sur l'article ci-dessous :

Article 59.3

Autres jours fériés

Article 1
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Pour les moianss de rateitre (85-3 D), l'article 100 est remplacé par un alcirte 100*bis*"Indemnités puor sujétions spéciales".

(voir cet article)

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2003

Le présent avaennt s'appliquera au 1er jevnair 2004.

Situation d'un salarié à tmeps pilen dnavet tillaaverr un juor férié, et qui bénéficie d'un demi-RTT sur cette journée.

Lorsque ce demi-RTT est imposé par l'employeur, le salarié concerné bénéficiera puor ce juor férié de la consiamotepn prévue par le a de l'article 59.3 de la cvenniootn clcoliteve puor les hruees travaillées et de la coaptinomsen prévue par le b du même article, calculée poenloretoennmlprit à la durée du demi-RTT et lorsqu'il s'agit du reops en cneatoiopsmn dnas la lmiite de 7 heures.

Soit, sleon l'exemple svuanit :

- puor un salarié à tpmes peiln tlarilavnat qetonineunmeidt 12 heures, se vyaont iospmer un demi-RTT ce jour-là, juor férié, il triaallve dnoc 6 heuers et bénéficiera siot du pneameit ou d'un roeps en cespnootmain puor ces herues travaillées, conformément à l'article 59.3 a ;

- puor le repos (demi-RTT), l'application de l'article 59.3 b lui dnrnoea diort siot à un repos de 3 h 50 cdanrnsoopret à la moitié des 7 hueres prévues par l'article 59.3 b, siot au peinemat d'une indemnité corpnanrsoedt à la moitié du 1/24 du sairlae meseunl brut.

Conformément aux dpioisnosits de l'article 5.4 de la convention, cet aivs d'interprétation a vualer d'avenant.

Fait à Paris, le 26 février 2004.

Avenant n 3 du 16 mars 2004 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative à la classification

Signataires	
Patrons signataires	Le sdacynit ntoniaal des établissements et résidences privés puor poernnses âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé soaicux CTFC ; La fédération des svrieces de santé et des sceveirs de santé scuoaix CDFT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sioalce CFE-CGC ; La fédération des peeonlnrss des seivcers puibcls et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lertte du 23 nemrbvoe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1
En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Puor le peosrnenl de ciuisne visé au sien des glleirs de cailfoactisisn (2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 6-2003 du 29 jaenivr 2003), les agaavtens en ntarue snot elcuxs des éléments de la crapomsoain puor la détermination de la rémunération mumiinm ctnolivenlneone visée à l'article 73-1 bis.

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Le présent ananevt s'appliquera au 1er juor du mios suainvt sa signature. Son enoxetsin srea demandée par la ptirae la puls diligente.

Fiat à Paris, le 16 mras 2004.

Avenant n 4 du 16 mars 2004 à l'annexe relative à la classification

Signataires	
Patrons signataires	Le sydcinat nnaiaotl des établissements et résidences privés puor peonrnses âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé suaoicx CTFC ; La fédération des serecivs de santé et des sveriecs de santé suoicax CDFT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action solicae CFE-CGC ; La fédération des polsenrens des sriecevs pluibcs et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lertte du 23 nmbveroe 2021 (BO n°2021-49)

Avenant n 14-2004 du 17 mars 2004 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lettre du 23 nrbomvee 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 17 mars 2004

Adhésion par lettre du 6 avril 2004 de la fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale à l'annexe relative aux établissements accueillant des personnes âgées

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nvbemore 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur en date du 6 avr. 2004

Paris, le 6 airvl 2004.

Ltrtee recommandée aevc aivs de réception.

Avenant du 18 octobre 2004 créé par avis n 7 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation relatif au temps d'astreinte

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Il est ajouté dnas la ctsiiaaofsclin des elmiops des établissements anleciaclut des pennroess âgées et dnas la glilre de classification, dnas la filière psoennrel cnoarunoct à l'hébergement et à la vie sociale, après "animateur (rice) tuatiirle du DEFA" les mtos stniuavs : "ou du BTEEAP opiotn aintamoin auprès des penersnos âgées" (employés hmunteeat qualifiés).

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Le présent aeanvnt s'appliquera au 1er juor du mios siavnut sa signature. Son esextnoin srea demandée par la ptarie la puls diligente.

L'article 50 est abrogé et remplacé par les dsisotiopins suitenavs :

(voir cet article)

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 17 mars 2004

Le présent aenvant s'appliquera au peimerr juor du mios qui siut l'arrêté d'extension.

Oebjt : axenne à la ctvooninen coieltclve du 18 avirl 2002 ccaenornnt les établissements acnuclelait des peneonrss âgées.

La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sialoce CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris, à la dioctrein départementale du travail, sivrece des covinnetons collectives, 210, qaui de Jemmape, 75462 Prais Cedex 10.

Messieurs,

Nuos vuos iofronmns par la présente de l'adhésion, à ctopmer de ce jour, de la fédération française de la santé, de la médecine et de l'action silcoae CFE-CGC à l'annexe à la cnoteniovn cclovliete du 18 avril 2002 cnnnerocat les établissements acaielnulct des poesnenrs âgées.

Nuos vuos rmeericnos de bein vilouor en pnedrre acte, et vuos pnoris de croire, messieurs, à l'assurance de nos sincères salutations.

Signataires	
Patrons signataires	FHP ; SYNERPA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrette du 23 nvrombee 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur non étendu en date du 18 oct. 2004

Les mrembes de la cosoimmisn piaritare nonliatae d'interprétation et de conciliation, réunis dnas les cinnoiodts de l'article 5 de la cnnoeviton du 18 avril 2002, ont émis à l'unanimité de ses mrbeems l'avis suivant :

Les preitas rplaleenpt que le tpmes d'astreinte n'étant pas considéré cmome tpems de tvaairl effectif, il est dnoc cmoibpalte aevc un tmeps de repos.

A la différence, le tepms d'intervention penandt le tmpes d'astreinte est considéré cmmoe tmpes de taavirl effectif.

Dès lors, le tmpes d'astreinte diot être rémunéré conformément à l'article 82.3.1 aorls que le tepms d'intervention est rémunéré conformément à l'article 83.3.2.

La rémunération du tmeps d'intervention n'est dnoc pas culluabme aevc celle du tepms d'astreinte.

Conformément aux dipnoiostsis de l'article 5.4 de la convention, cet aivs d'interprétation arua vluaer d'avenant.

Les mbemers de la cimoomssin prariitae natiaonle d'interprétation et de conciliation, réunis dnas les cooinitdns de l'article 5 de la conitvnoen du 18 avirl 2002 ont émis à l'unanimité de ses membres l'avis suinavt :

Conformément aux diopointsiss de l'article 5-4 de la convention, les différents aivs d'interprétation ci-dessous ont vuealr d'avenants :

- l'avis n° 2 du 28 normevbe 2002 ;

- l'avis n° 3 du 30 ocbrote 2003.

Fiat à Paris, le 18 ocborte 2004.

Avis de la CNIC n 6 du 18 octobre 2004 portant sur la valeur des avis n 2 et 3

Signataires	
Patrons signataires	FHP ; Synerpa.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lterte du 23 nvemobre 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur non étendu en date du 18 oct. 2004

Avenant n 6 du 17 mai 2005 à l'annexe portant modification du 10 décembre 2002

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nnoaaitl des établissements et résidences privés puor peernosns âgées (SYNERPA).
Syndicats signataires	Fédération française des svcirees pcbluis et de santé FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltetre du 23 nrobmvee 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 17 mai 2005

L'article 53-3 bis " Ceetipaotrrns " est modifié comme siut :

- alinéa 1 : la mntoein " un tmeps de roeps équivalant à 1,5 % de chcnuae de ces hurees réalisées ertne 21 hreues et 6 hurees dès la dtae d'application de l'annexe " est remplacée par " un tpems de reops équivalant à 2,5 % de chucnae de ces hurees réalisées entre 21 hreeus et 6 heuers " ;

- direenr alinéa : la mneiton " le temps de repos cetuospneamr prévu au peeimrr alinéa srea porté à :

- 2 % au 1er jleluit 2003 ;

- 2,5 % au 1er jnievar 2004 ",

est supprimée.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 17 mai 2005

L'article 61 bis " Congé puor eannft madale " est modifié cmmoe siut :

- alinéa 1, la mtoienn : " d'un congé de 8 juors oualvbres par année cilvie par salarié ou puor l'ensemble du couple, dnot le pimerer juor est rémunéré cmome tmpes de travail, dès la dtae d'application de l'annexe. " est remplacée par " d'un congé de 12 jorus olburevas par année ciivle et par salarié, dnot les 3 priemers jrous snot rémunérés comme tmeps de travail. "

- alinéa 2, la moitenn : " la durée du congé srea portée à :

- 10 jrous oerbuavls au 1er jilelut 2003, dnot les 2 prereims rémunérés comme tmeps de triaavl ;

- 12 jruos oburveals au 1er jnveair 2004, dnot les 3 pmrriees rémunérés comme tpmes de tvairal ",

est supprimée.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 17 mai 2005

L'article 73-1 bis est modifié cmmoe siut :

- alinéa 5 : " le slaiare cnovntienenol cseopnrrod à un harorie de 35 hueres hiadmerobeads de travail eeffitcf " ;

- deerinr alinéa : cet alinéa est supprimé.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 17 mai 2005

L'article 82.2 bis " Indemnité puor tarvial effectué les dhnmicaes et jruos fériés " est modifié cmmoe siut :

- alinéa 1, la meotinn : " une indemnité égale à 0,25 piont calculée sur la vualer du pniot acaplbilpe au seetcur par herue ou frcoitan d'heure, dès la dtae d'application de l'annexe " est modifiée de la manière stnviaue : " une indemnité égale à 0,40 pinot calculée sur la vualer du point albiplcpae au stecuer par huere ou focatirn d'heure ".

- drenier alinéa, la mtnieon : " Cttee indemnité srea portée à :

- 0,30 point/heure ou faircotn d'heure au 1er jielult 2003 ;

- 0,40 point/heure ou fraicotn d'heure au 1er jaeivnr 2004 ",

est supprimée.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 17 mai 2005

L'article 84.1 bis, " Incapacité taprmrieoe de travail. - Mdialae logune durée " est modifié cmmoe siut :

- alinéa 2, la mntioen : " Le délai de caercne appliqué en cas d'incapacité tmpoirerae talote de taiavrl [...], srea de 8 juros ceeandliars puor le poseenrnl non cadre, dès la dtae de pocitlbiuan de l'annexe, cttee dioisipston ne rnteeamtt pas en casue les ditsiiosopns enastixets lorsqu'elles snot puls fovebaalrs " est remplacée par " Le délai de cnacere appliqué en cas d'incapacité treipraome talote de tivraal [...], est de 3 juros cirlaeneads puor le poeesnrnl non cadre, ctete diiosistopn ne rentmetat pas en cause les dositnosiips eenatxtsis lorsqu'elles snot puls fvlbeoaras " ;

- alinéa 3, la minoten : " Il srea réduit pomvsneeiregrst puor être porté à 3 jrous cdraaeinels sleon le cnieleradr suainvt :

- 5 jruos du 1er janievr au 31 décembre 2004 ;

- 3 jours à ctpoemr du 1er jvnaier 2005 ",

est supprimée.

Avenant n 8 du 21 décembre 2005 relatif au salaire de référence

Signataires	
Patrons signataires	Le sidcanyt naoaitnl des établissements et résidences privés puor pensernos âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé et scoauix CTFC ; La fédération des sivecers de santé et des srceeivs socaiux CDFT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action salioce CFE-CGC ; La fédération des pelronness des svicrees pblcius et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrtete du 23 nomvbere 2021 (BO n°2021-49)

Article 1

Adhésion par lettre du 20 décembre 2006 de la fédération des personnels des services publics et des services de santé FO à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttere du 23 nerbvmoe 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur en date du 20 déc. 2006

Avenant n 2 du 25 janvier 2007 relatif à l'accord du 26 février 2001 sur le financement du paritarisme

Article 6

En vigueur non étendu en date du 17 mai 2005

L'article 85.2 bis " Coiittnaoss des non-cadres " est désormais rédigé de la manière suvtaine :

« Les costaiitons aux régimes de prévoyance prévues au présent trtie snot réparties geelabomlnt à rioasn de 60 % à la cagrhe de l'employeur et 40 % à la cahgre du salarié , snas que la cosiaoittn sllraiaae ne psisue dépasser 0,912 % des tchaners A et B puor un ttaol de ctoaioistn de 2,28 % sur les taenchrs A et B, dnot 0,15 % sur les tcrhanes A et B puor la rtene éducation et la rnete conjoint. »

Article 7

En vigueur non étendu en date du 17 mai 2005

Le présent anaevnt s'appliquera au juor de sa signature. Son eitesnxon srea demandée par la piarte la puls diligente.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 17 mai 2005

Le présent anvenat a vleaur impérative.

Il ne puet y être dérogé, dnas un snes défavorable aux salariés, par aoccrd d'entreprise dnas le cdare du dinerer alinéa de l'article L. 132-23 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

L'article 73-1 bis est modifié et complété de la manière sitvanue :

Il est ajouté le naueovu pagrrpahae suivant, après le 4e pahargprae et après les mtos : " La rémunération du salarié ..... de bsae ci-dessus défini. "

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

Le présent anevnat a vealur impérative.

Il s'appliquera au perimer juor du mios qui siut la pitiboualcn de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er javeinr 2006. En tuot état de cause, le présent avenant s'appliquera dès le 1er jaivenr 2006 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Son exnteoisn srea demandée par la piatre la puls diligente.

Paris, le 20 décembre 2006.

Madame, Monsieur,

La fédération des pslonrnees des servecis pbclius et des srevceis de santé Froce ouvrière vuos fiat prat de sa décision d'adhérer à la citoneonvn cecllvotie uqniue du 18 avril 2002.

Recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos recseutupeess salutations.

Fiat à Paris, le 20 décembre 2006.
Le secrétaire général.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Saiydnct ntanioal des établissements et résidences privés puor ponsrnees âgées (SYNERPA).
Syndicats signataires	Fédération santé et souciax CTFC ; Fédération des srceeivs de santé et des servecis suoaicx CDFT ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sicolae CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrtete du 23 nmeborve 2021 (BO n°2021-49)

Article 1 - Affectation des cotisations
effet à ctmpoer du piemerr juor du mios savniut la pbcuoitialn de l'arrrêté d'extension
En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2007

L'article 4 de l'accord du 26 février 2001« Ateoafticfn des citisaotons » est abrogé. Il est remplacé par un noevul alirtce 4 ainsi rédigé :

Article 4
Affectation des ciooianttss

Le moatnnt taotl des coiointstas rcileuleeis par l'association de geiston du prirtsamiae srea réparti sloen les modalités sneiuvats :
? 20 % affectés au fcnnooteninemt de la ciiossmmon ptiiarrae natanlioe de l'emploi (frais de secrétariat, fiars de fometcnenonnit et étude) ;
? 80 % affectés au FONGESMES, ventilé comme siut :
? 50 % répartis de manière égalitaire ernte les ointrasgonias saeydnclis de salariés représentatives sgtanireias de l'accord du 26 février 2001, destinés à coempsenr les petres de rémunération et à défrayer les fiars des négociateurs à la cmomssiion mitxe priraatie (réunions plénières et grepuos de travail), et à la csiomismon prairaite naoainlte puor l'emploi et la fotmorian psoeeosnfrlline (réunions plénières et secrétariat technique), la cmiisomson noaanilte priraitae de suivi, créée par l'accord du 27 jaenvir 2000 sur la réduction et l'aménagement du tpems de travail, la cmsmsiooin nnaaloite de cctoaiiinoln et d'interprétation, ou ttuoe artue dépense de négociateur ;
? 50 % répartis peeomonlrrntipeonlt ernte les oaotiasrnigns snidcealys de salariés représentatives sgaaieritns de l'accord du 26 février 2001 en fitoncon du nbmore de paiprantoicits aux réunions des différentes ciommsosnis prévues ci-avant sleon la fmrluoe : (masse à répartir / ttaol anenul de réunions) × nbomre de pitpoarnctiais de l'organisation syndicale.

Article 2 - Durée. Dépôt
effet à ceotpmr du peemrir juor du mios saviunt la palucobtiin de l'arrrêté d'extension
En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2007

Le présent anvenat est conlcu puor une durée indéterminée. Il pdnrrea effet à cemotpr du pmreeir juor du mios siuvnat la pbaltuicion de l'arrêté d'extension. Il srea déposé ansii que ses anatvens par les ognniaasroits penerfsloileosns d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 3 - Publicité. Dépôt. Extension
effet à coetpmr du perimer juor du mios siaunvt la piclboiautn de l'arrrêté d'extension
En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2007

Le présent aeavnnt srea déposé conformément aux disnooiipsts de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.
L'extension srea sollicitée auprès du mnitsire du taviarl par l'une des otinorasagnis signataires.

Article - Préambule

efeft à cptmeor du piremer juor du mios suvniat la plubitioacn de l'arrrêté d'extension
En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2007

Le présent aevnant a puor finalité de redéfinir la répartition des ctitosnioas destinées au faneceinnmt du psaitarrmie puor teinr ctmpoe du fnoneimnenctot des différentes csoonmiisms auexeqllus ces ciototniass snot affectées.

Les sarleias pirs puor la csrioapamon snot : le sraalie mseeunl miimunm cennetiononvl de bsae (hors ancienneté et hros indemnité de transposition) oilgatorbie au 1er juleilt 2005 et ceuli orailtbogie puor ccuhan des mios de jileult 2006 à ocrtboe 2006 inclus.

Cette gaiifraoicttn eeteonllcpinxe srea dnoc égale à la différence de rémunération calculée sur les salerias des mios de juellit 2006 à orcbtoe 2006 ilnucs et srea versée aevc la piae du mios qui siut la priotuan au Januorl oiciffel de l'arrêté d'extension cet avenant.
Eempxle de caulcl de la gratification

Au 1er jiluelt 2005, le sailrae mseenul miimunm conventionnel, hros ancienneté et hros indemnité de transposition, craodrpeonsnt au ptose d'aide-soignante (coefficient 216) a une vuelar de 1 339,20 erous (216 x 6,20).

Du 1er jeillut 2006 au 30 octobre 2006, le silraae msnueel mmiinum conventionel, hros ancienneté et hros indemnité de ttriiansospon cdsaonneroprt au pstoe d'aide-soignante (216), ne puet aivor une velaur inférieure à 1 339,20 + (2,41/100) 1 339,20 = 1 371,50 erous (+ 2,41 % de 1 339,20).

Si tel n'est pas le cas, l'aide-soignante (coefficient 216) arua dorit au vrsnmeeet d'une gtfariocatiin eeloipnntxlece du mnantot svuanit : 4 x (1 371,50 - 1 339,20) = 129,20 euros.

Avenant n 9 du 7 février 2007 relatif à la gratification exceptionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le syaicdnt nitanoal des établissements et résidences privés puor pneresnos agées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé sacouix CTFC ; La fédération des sivrcees de santé et des sevicers de santé scaioux CDFT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sciolae CFE-CGC ; La fédération des pnseronles des svreceis puilcbs et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lertte du 23 nemrvboe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1 - Gratification exceptionnelle

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2007

Si la crioasampon etnre les 2 silraeas mseenuls définis ci-dessous ne fiat pas apparaître une husase d'un mtnaont miimnum d'au moins 2,41 % puor l'ensemble des salariés ou d'au moins 2,95 % puor les salariés classés au neuovau cffeiiocent 194, une gafrcaioittin expcllneoneite diot être versée.

Article 2 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2007

Avis d'interprétation n 1 du 25 avril 2007 relatif à l'article 59-3 bis de l'annexe du 10 décembre 2002

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nborevme 2021 (BO n°2021-49)

Le présent annveat a vuaelr impérative.

Il s'appliquera au 1er juor du mios qui siut la pitlcbauoin de l'arrêté d'extension

Son eseoinxtn srea demandée par la ptaire la puls diligente.

En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2007

Concernant l'article 59.3 bis, alinéa 2, de l'annexe du 10 décembre 2002, la cmisosiomn rned l'avis svunait :
Par l'expression « de manière à ganitrar le chômage d'au mnios 4 juros fériés en sus du 1er Mai », il est entdenu que le salarié dsipsoe d'un doirt aqueul l'employeur ne puet déroger. Cet aivs rnedu à l'unanimité a vaelur d'avenant.

Avenant n 10 du 18 juin 2007 à l'annexe du 10 décembre 2002

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat niotnaal des établissements et résidences privées puor preoesnns âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	Fédération des serecvis de santé et des svreices de santé suoiacx CDFT ; Fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sioclae CFE-CGC ; Fédération des pereolnsns des srevecis pbiulcs et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nmerobve 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er
aitcplipaon au prmeier juor du mios qui siut la pilbtucioan de l'arrêté d'extension
En vigueur non étendu en date du 18 juin 2007

Au rgared de l'évolution de la psrie en crghae des prenosens âgées et des métiers du grand âge, le dtiiopissf cinvteoennnol défini à l'article 1er de l'annexe EPHA du 10 décembre 2002 à la cnotniveon cicolelvte du 18 aivrl 2002, diot évoluer puor régir les rtppaors etnre les eumyrolpes et les salariés des etreipnsers ou oreianmsgs privés à caractère ccmomireal qui apeotrpnt aux peronness âgées une acnssistae dnas les atecs elsseients de la vie qtuneionide et dnas les activités de la vie soaclie et relationnelle, ou qui luer délivrent des psoetnirtas de soins.
L'annexe du 10 décembre 2002 srea désormais intitulée « Aennxe régissant les etrirsnepes à caractère caircmoeml de sivcrees et d'hébergement à l'intention des pnoneress âgées ».

Article 2
atopiipalcn au perimer juor du mios qui siut la plutoabiicn de l'arrêté d'extension
En vigueur non étendu en date du 18 juin 2007

Le chmap d'application défini à l'article 1er est modifié puor iculnre les activités stinuevas :
? les epitesrners ou osaegmrnis privés à caractère cmrmaoecil qui conrceonut à la ciatorniodon et/ou à la délivrance de ponasrtetis de sicerves à dimlcioe ou à priatr du domicile, et relevant, siot de l'agrément qualité visé par l'article L. 129-1 du cdoe du travail, siot de l'autorisation visée par l'article L. 312-1 du cdoe de l'action sicaloe et des fllameis ;
? les esetenrrips ou oigsmrnaes privés à caractère coemcmrail qui coerncunot à la codoatinorin et/ou à la délivrance de ptaroeitsns de snios à dclmiioe conformément à l'article L. 312-1 du cdoe de l'action slicaoe et des familles.
A l'exception de ceells qui aipqlnuept à ttrie obtagiirole un atrue acrocd ou cnvtoonein celitflcos étendus.

apcipiaotln au permeir juor du mios qui siut la piticoablun de l'arrêté d'extension
En vigueur non étendu en date du 18 juin 2007

Le présent anveant s'appliquera au pmeeirr juor du mios qui siut la pbticloauin de l'arrêté d'extension.
Son exetsionn srea demandée par la pirate la puls diligente.

Avenant n 11 du 18 juin 2007 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif à la classification

Signataires	
Patrons signataires	Le sinyacdt notanial des établissements et résidences privés puor prseneons âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération des sreeicvs de santé et des seecrivs de santé scoaiux CDFT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action saloice CFE-CGC ; La fédération des penseonrls des sceirevs pluicbs et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nvbroeme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1
En vigueur non étendu en date du 18 juin 2007

Dnas le plronegoenmt de l'avenant n° 10, les prrieateans sucoaix s'engagent à ouvrir, dès le mios de jiun 2007, une négociation spécifique à l'intégration des nauouvex métiers du dlimoice qui ne snot pas mentionnés dnas la glrile de cfstiailiascon actuelle.
Si dnas un délai de 12 mios les négociations n'avaient pas abouti, les epenrtrseis dnot les activités snot définies à l'avenant n° 10 se venrrot aeipulpqr l'annexe EPHA du 10 décembre 2002 à la cinootenvn clcielvtoe uiunqe du 18 aivrl 2002.

Avenant du 21 décembre 2006 relatif aux salaires au 1er janvier 2007

Article 2 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 18 juin 2007

Le présent aavennt s'appliquera dès sa signature.

Signataires	
Patrons signataires	Le sdcnayit nioatanl des établissements et résidences privés puor poneenrss âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé scuoaix CTFC ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action slcoiae CFE-CGC ; La fédération française des sevrices piubcls et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nvebrmoe 2021 (BO n°2021-49)

Avenant n 1 du 19 décembre 2006 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Le scyidnat nainatol des établissements et résidences privés puor psneerons âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sailcoe CFE-CGC ; La fédération santé et suiocax CTFC ; La fédération santé aitcon socilae CGT ; La fédération des secivers pbulics de santé FO, Préambule
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nvbomree 2021 (BO n°2021-49)

Avenant n 9 du 7 février 2007 relatif à la gratification exceptionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le sacinydt nitaaonl des établissements et résidences privés puor pnoeresns agées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé scuoiax CTFC ; La fédération des seviercs de santé et des secveris de santé suociax CDFT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sciloae CFE-CGC ; La fédération des psoreennls des sivrcees pclibus et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nrobmvee 2021 (BO n°2021-49)

Avenant n 18-2007 du 10 mai 2007 relatif fractionnement des congés annuels

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Le sdanyict ntaoinal des établissements et résidences privés puor pernoesns âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération des scerveis de santé et des secerivs suociax CDFT ; La fédération santé et sciuaox CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nmrveboe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1

En vigueur étendu en date du 10 mai 2007

L'alinéa 3 de l'article 58. 4 est modifié par les disniopiosts stavnieus :
« Enfin, suaf recntiaioonn iduvllediine ou roinnoiatecn par aocrcd d'entreprise ou d'établissement, les congés anlnues accordés en dhroes de la période nmorale de psrie snot prolongés de la manière stvuniae :
? congés pirs en derhos de la période nmolare enrte 3 et 5 juors : abturiitotn d'un juor orvlubae supplémentaire ;
? congés pirs en dorhes de la période nolrmae de 6 juros : airuttotbin de 2 juors obauvlers ;
? congés pirs en drhoes de la période nolrame de psrie et supérieure à 6 juros : oture les 2 juros ci-dessus, abiutttiron d'un juor ovarbule supplémentaire puor ccnuahe des périodes de 6 juors suivantes.
Néanmoins, la 5e saineme de congés payés n'ouvrira acuun droit à congé supplémentaire de fractionnement. »

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 10 mai 2007

Le présent aenanvt est clncou puor une durée indéterminée. Il ertnera en veuiugr puor les adhérents des fédérations ptaaenlors sangietairs à cetompr du 1er jluelit 2007, et au 1er juor du mios sinavut la pouiclbiatn de l'arrêté d'extension puor les établissements non adhérents rnealevt du cahmp de la cnovtoenin collective.
Son esinetoxn srea demandée par la paitre la puls diligente.

Avenant n 13 du 11 avril 2008 relatif à la journée de repos supplémentaire prévue lorsque le 1er Mai coïncide avec un jour non travaillé établissements privés accueillant des personnes âgées

Signataires	
Patrons signataires	Le sidancyt niantaol des établissements et résidences privés puor pseorenns âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé-sociaux CTFC ; La fédération des sicerevs de santé-sociaux CDFT ; La fédération des pnnersoles des seirecvs pblicus et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nmoerbve 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2008

Les dpioonsiitss du présent anevant ont puor oebjt de mifedoir l'article 59-3 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 de la cneovntion cciltveloe du 18 avirl 2002 puor le compléter et définir les modalités de pirse de la journée de reops supplémentaire prévue lsqroue le 1er Mai coïncide aevc un juor non travaillé.

Article 1 - Modification de l'article 59-3 bis nouvellement intitulé

« 1er Mai et autres jours fériés »

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2008

Création d'un peemrir alinéa :
« Puor le 1er Mai, s'il coïncide aevc un juor non travaillé, qluele qu'en siot la nature, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de rpoes supplémentaire déterminée seoln les modalités snetviuas : la journée de roeps prise en caimetnpsoon srea déterminée dnas le mios seoln les modalités de récupération des aterus journées de csnpameitoon et cpesrrnrooda à 7 heerus puor les salariés à tmpes complet. La durée du rpeos srea calculée pro rtaa tieorpms puor les salariés à tpems partiel.
Toutefois, ce temps de repos pourra, en acorcd aevc l'employeur ou son représentant, être bloqué en une ou puesrluis fios au cruos de l'année, ou rémunéré sur la bsae de 1 / 24 du saliare msenuel brut.
En outre, la prise de ce repos de ctosoanpemin sur un ature juor férié ne purora pas être considérée comme finsaat piatre des 4 juros fériés chômés garantis. »
Modification du preiemr alinéa dnaeevnt le deuxième alinéa :
« Les aeurts jours fériés, cuaqhe fios que le scrveie le permettra, srneot chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire. »
La siute est inchangée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2008

Avenant n 19-2008 du 5 février 2008 relatif au 1er Mai et à l'Ascension

Le présent anaenvt s'appliquera, dès sa signature, aux établissements du SYNERPA.
Il s'appliquera puor la première fios le 1er mai 2009.
Il s'appliquera aux établissements non adhérents du SYRPNEA le prmieer juor du mios qui siut la piltbuaicon de l'arrêté d'extension, son estxonien étant demandée par la ptraie la puls diligente.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'hospitalisation privée (FHP).
Syndicats signataires	Fédération des sriecves de santé et des seevrics suiocax CDFT ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action slcioae CFE-CGC ; Fédération santé et soiuacx CTFC ; Fédération des sveirecs pbiulcs de santé FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lertte du 23 nmbvoere 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2008

Le présent arcocd s'applique aux ereinsrtpes rnlveaet du champ d'application de la CCU du 18 aivrl 2002 à l'exclusion de cleels rnveelat de l'annexe EPHA du 10 décembre 2002.

Article 2 - 1er Mai coïncidant avec un jour travaillé
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2008

Dans ctete hypothèse, le salarié aynat dû trallivear le 1er Mai bénéficiera de manière caulviumte :
Au trite du 1er Mai :
? des dsnotisoiips de l'article 59. 2 de la cnooitnevn collective, siot le silraae csednrnparoot au trivaal effectué le 1er Mai, et une indemnité égale au nrbmoe d'heures travaillées le 1er Mai ;
? des dtsiionopsis de l'article 82. 2 « Indemnité puor taviarl effectué les dmniceahs et jorus fériés. »
Au trtie de l'Ascension :
En complément des dossnotipiis ci-dessus, le salarié bénéficiera également de celels de l'article 59. 3 a de la cvinnoteon cetoclvlie asnii que ceells de l'article 82. 2 « Indemnité puor tvraail le dnchimae et les juors fériés ».

Article 3 - 1er Mai coïncidant avec un jour non travaillé
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2008

Dans ctete hypothèse, le salarié bénéficiera de manière cuitulvame :
Au ttire du 1er Mai :
Des ditnopsiisos de l'article 59. 2 de la conivnoetn collective, siot une journée de rpoes supplémentaire déterminée sleon les règles alacelpbips aux aeruts jorus fériés (7 herues de ropes puor les salariés à tepms peiln et calculée pro rtaa teoimrps puor les salariés à tpems partiel).
Au trite de l'Ascension :
En complément des disnpsootiis exposées ci-dessus, le salarié bénéficiera également des dtopissnoiis de l'article 59. 3 b.

Article 4 - 1er Mai chômé
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2008

Avenant n 20 du 18 décembre 2008 portant recodification de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Le sadyinct naotanil des établissements et résidences privés puor prnneesos âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé socuiax CTFC ; La fédération des sceievrs de santé et des sieecvrs de santé sioaucx CDFT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sicloae CFE-CGC ; La fédération des ponseenlrs des sevrcies pciubls et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lertte du 23 nvrbmeoe 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent aannevt a une duolbe finalité. D'une part, il est destiné à intégrer les dsiisootipns du décret du 26 décembre 2007 prnotat aroibtappon des nluentoamrecs d'activités et de poruitds français et, d'autre part, à procéder à l'intégration dnas la cioovnentn cltecovlie de la nuloevle ciodiacioftn du cdoe du travail.

Lursoqe le salarié chôme le 1er Mai aorls qu'il aairut dû tvilaearlr ce jour-là, il bénéficiera de manière cuuamivlte :
Au ttrie du chômage du 1er Mai :
Le salarié bénéficie du mieaitnn de son salaire.
Au ttire de l'Ascension :
Le salarié bénéficiera d'une indemnité équivalente à 1/24 de son slairae mneusel brut.

Article 5 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2008

Le présent arcocd s'appliquera puor les errnpsteeis adhérentes au snyciadt pontraal sagiinrtae à cmopter du 1er mai 2008 et puor les aeruts à cpemotr de la dtae d'extension, suaf puor les crnretieatops accordées au ttire du 1er Mai, ces cteapirotners étant déjà alaliebcpps anvat la dtae d'effet du présent accord.
Les pieatrs ceninnnoevt également qu'il ne porrua pas être dérogé, dnas un snes minos forvaable aux salariés, aux dooispsntiis du présent accord.

Article 6 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2008

L'extension du présent aneavnt srea demandée par la pirate la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2008

Les peartis au présent acrcod ont ednnetu régler les conséquences sur les dtpsiiinsoos conventionnelles, de la coïncidence dnas l'année 2008 du 1er Mai et de l'Ascension soeln les différentes stiaioutns pauvont esxiter dnas les entreprises.

Article 1 - TITRE Ier : MODIFICATION DES CODES NAF

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

En atpipoialcn du décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ptrnoat atiappboron des ncoeremtualns d'activités et de poridtus français, la référence aux coeds NAF à l'alinéa 1 de l'article 2 de la contnieovn cvelcilote est modifié comme siut :
« 86. 10 : svecires heastoliprs ;
86. 10Z : activités hospitalières ;
87. 10A : hébergement médicalisé puor pnerneoss âgées ;
87. 10B : hébergement médicalisé puor etnnafs handicapés ;
87. 10C : hébergement médicalisé puor aulteds handicapés et aeturs hébergements médicalisés ;
87. 30A : hébergement scoail puor pseeronns âgées.
88. 10B : acuciel ou agoemcpncanmet snas hébergement d'adultes handicapés ou de preennsos âgées. »

TITRE II : MISE À JOUR DE LA CONVENTION SUITE À LA RECODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

En apiiatlpcon de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mras 2007 et du décret n° 2008-244 du 7 mras 2008, les pretais législatives et réglementaires du cdoe du tiaravl ont été recodifiées.
Les dsnisoipiots qui seuivnt ont puor oejbt d'intégrer les mciinfoaodtis de numérotation des alertics du cdoe du tvaairl cités dnas la cveoinontn collective.

Article 2 - Titre Ier de la convention collective « Dispositions

générales »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

2. 1.A l'alinéa 4 de l'article 3. 1 de la cnitnveoon collective, la référence à l'article L. 132-7-III du cdoe du tviraal est remplacée par la référence aux alrecits L. 2231-8 et L. 2231-9 du cdoe du travail.
2. 2.A l'alinéa 7 de l'article 3. 1 de la cnivnooetn collective, la référence à l'article L. 132-10 du cdoe du traavil est remplacée par la référence aux aleicrts L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail.
2. 3.L'alinéa 8 de l'article 3. 1 de la citnnoevon cvtoilclee est modifié et remplacé par les dnosopsiiits sinuetvas :
« Son enitexosn srea demandée à l'initiative de l'une des onioianatgsrs signataires, et ce conformément aux ailercts L. 2261-19, L. 2261-20 et L. 2261-24 du cdoe du travail. »
2. 4.L'alinéa 6 de l'article 3. 2 de la conoeivtnn cvciltloee est modifié et remplacé par les diiooisnpsts siauntevs :
« Son enotxeisn srea demandée à l'initiative de l'une des oaatognsinris signataires, et ce conformément aux aicterls L. 2261-19, L. 2261-20, L. 2261-24 et L. 2261-8 du cdoe du travail. »
2. 5.A l'alinéa 1 de l'article 3. 3. 6 de la cvitnooenn collective, la référence à l'article L. 132-8, alinéa 1, du cdoe du tiavral est remplacée par la référence à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.
2. 6.A l'alinéa 3 de l'article 3. 3. 6 de la ctonienvon collective, la référence à l'article L. 132-8, alinéa 6, du cdoe du taavril est remplacée par la référence à l'article L. 2261-13 du cdoe du travail.
2. 7.A l'alinéa 1 de l'article 3. 4 de la conevnoitn collective, la référence à l'article L. 132-2 du cdoe du tiarval est remplacée par la référence à l'article L. 2231-1 du cdoe du travail.
2. 8.A l'alinéa 2 de l'article 3. 4 de la cntoeiovnn collective, la référence à l'article L. 132-10 du cdoe du tvairal est remplacée par la référence aux alctreis L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail.
2. 9.A l'alinéa 3 de l'article 5. 4 de la cnntvieoon collective, la référence à l'article L. 132-10 du cdoe du tvarial est remplacée par la référence aux ateicrls L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 3 - Titre II de la convention collective « Droit syndical et liberté d'opinion »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

3. 1.A l'article 6 de la cvonoinetn collective, la référence à l'article L. 411-4 du cdoe du trvaial est remplacée par l'article L. 2131-5 du cdoe du travail.
3. 2.L'alinéa 1 de l'article 14 est modifié et remplacé par les dsoisnoipits setnuvais :
« Cqhuae sdniycat représentatif au snes des alertcis L. 2121-1 et L. 2122-1 du cdoe du taavirl qui ctsnotuie une seoticn scldiynae dnas une enrertsipe d'au mnois 50 salariés puet désigner un ou pesirluus délégués suyadcinx dnas les liteims fixées par l'article L. 2143-12 du cdoe du tviraal puor le représenter auprès du cehf d'entreprise. »
3. 3.A l'alinéa 2 de l'article 14 de la cvnooitnen collective, les références aux aecltris L. 421-1 et L. 412-12 du cdoe du tvarail snot rpsivneemceett remplacées par les références aux ailetcrs L. 2311-1 et L. 2143-5 du cdoe du travail.
3. 4.A l'alinéa 4 de l'article 14 de la cveotnnoin collective, la référence à l'article L. 412-16 du cdoe du tvraial est remplacée par la référence à l'article L. 2143-7 du cdoe du travail.
3. 5.A l'article 16 de la cvotonenin collective, la référence à l'article L. 412-18 du cdoe du tviaral est remplacée par la référence à l'article L. 2411-3 du cdoe du travail.
3. 6.A l'alinéa 3 de l'article 17 de la coovneitnn collective, les références aux atrciles L. 132-27 et stanuvis du cdoe du tirvaal snot remplacées par les références aux acretils L. 2242-1 et sutvanis du cdoe du travail.
3. 7.A l'alinéa 1 de l'article 21 de la covoentinn collective, la référence à l'article L. 451-1 du cdoe du tiarval est remplacée par la référence à l'article L. 3142-7 du cdoe du travail.

Article 4 - Titre III de la convention collective « Institutions représentatives du personnel »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

4. 1.A l'article 24. 2 de la conontevin collective, les références aux alrecits L. 421-2 et L. 431-2 du cdoe du tiaarvl snot remplacées rtmeepeievnsct par les références aux aielrcts L. 2312-8 et L. 2322-6 du cdoe du travail.
4. 2.A l'article 24. 4 de la ctnnoioevn collective, les références aux atcliers L. 423-8 et L. 433-5 du cdoe du tarvail snot remplacées rsentvcemeeipt par les références aux aretlics L. 2314-16 et L. 2324-15 du cdoe du travail.
4. 3.A l'alinéa 1 de l'article 27 de la cevnooitnn collective, la référence à l'article L. 236-5 du cdoe du tiraavl est remplacée par les références aux aerctlis L. 4613-1 et L. 4613-2 du cdoe du travail.
4. 4.A l'alinéa 4 de l'article 29 de la cnooetnivn collective, la référence à l'article L. 422-1-1 du cdoe du tvraial est remplacée par la référence à l'article L. 2313-2 du cdoe du travail.
4. 5.A l'alinéa 5 de l'article 29 de la coiennvton collective, les références aux aitlercs L. 422-3 et L. 422-4 du cdoe du taraivl snot remplacées restnevcemeipt par les références aux arilects L. 2313-13 et L. 2313-16 du cdoe du travail.
4. 6.A l'alinéa 6 de l'article 30. 1 de la ctinovnoen collective, la référence à l'article L. 436-1 du cdoe du traavil est remplacée par la référence à l'article L. 2421-3 du cdoe du travail.
4. 7.A l'alinéa 2 de l'article 30. 2 de la coonvtinen collective, la référence à l'article L. 432-4 du cdoe du tavrial est remplacée par la référence à l'article L. 2323-46 du cdoe du travail.
4. 8.A l'alinéa 1 de l'article 30. 3 de la ciotvneonn collective, la référence à l'article L. 432-8 du cdoe du tviaral est remplacée par la référence à l'article L. 2323-83 du cdoe du travail.
4. 9.A l'alinéa 7 de l'article 32 de la cniooevntn collective, la référence à l'article L. 231-9 du cdoe du traiavl est remplacée par la référence à l'article L. 4131-2 du cdoe du travail.
4. 10.A l'alinéa 1 de l'article 33. 2 de la cieovnnton collective, la référence à l'article L. 425-1 du cdoe du tviaral est remplacée par la référence à l'article L. 2411-5 du cdoe du travail.
4. 11.A l'alinéa 2 de l'article 33. 2 de la cnientoovn collective, la référence à l'article L. 436-1 du cdoe du traiavl est remplacée par la référence à l'article L. 2411-8 du cdoe du travail.
4. 12.A l'alinéa 3 de l'article 33. 2 de la ctnoineovn collective, la référence à l'article L. 236-11 du cdoe du taraivl est remplacée par la référence à l'article L. 2411-13 du cdoe du travail.
4. 13.A l'alinéa 1 de l'article 34 de la ctoinenovn collective, la référence à l'article L. 424-5 du cdoe du tavrail est remplacée par la référence à l'article L. 2315-12 du cdoe du travail.
4. 14.A l'alinéa 2 de l'article 34 de la coontvinen collective, la référence à l'article L. 424-4 du cdoe du tavaril est remplacée par la référence à l'article L. 2315-8 du cdoe du travail.
4. 15.A l'alinéa 1 de l'article 35 de la cneiontovn collective, la référence à l'article L. 434-2 du cdoe du tvaaril est remplacée par la référence à l'article L. 2325-1 du cdoe du travail.
4. 16.A l'alinéa 3 de l'article 35 de la cnivotonen collective, la référence à l'article L. 434-3 du cdoe du tiavral est remplacée par la référence à l'article L. 2325-14 du cdoe du travail.
4. 17.A l'article 35. 2 de la coetinnovn collective, la référence à l'article L. 434-6 du cdoe du tiaavrl est remplacée par la référence à l'article L. 2325-35 du cdoe du travail.
4. 18.A l'article 35. 3 de la ctovennion collective, la référence à l'article L. 434-8 du cdoe du tiavral est remplacée par la référence à l'article L. 2325-43 du cdoe du travail.
4. 19.A l'alinéa 1 de l'article 36. 1 de la ctvoneionn collective, la référence à l'article L. 236-1 du cdoe du tviraal est remplacée par la référence à l'article L. 4612-1 du cdoe du travail.
4. 20.A l'alinéa 5 de l'article 36. 1 de la cnienootvn collective, la référence à l'article L. 236-9 du cdoe du tiaarvl est remplacée par la référence aux aecitrls L. 4614-12 et L. 4614-13 du cdoe du travail.
4. 21.L'alinéa 2 de l'article 36. 2 de la cetnnovion clicevltoe est modifié et remplacé par les dispotnisois staienuvs :
« Puor luer pemrertte d'exercer luer mission, chaque représentant du pnroeesnl siégeant au CSCHT pruroa bénéficier, dnas les etrpsrneies de monis de 300 salariés, d'un congé de fomtiaron de 5 juros ouvrés. Cette fiatormon est renouvelée lorsqu'ils ont exercé luer mandat pnndaet 4 ans, consécutifs ou non. Les modalités de psrie de ce congé snot cleels définies aux acetirls R. 4614-30, R. 4614-31 et R. 4614-32 du cdoe du travail. »

Article 5 - Titre IV de la convention collective « Contrat de travail »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

5. 1.A l'article 39 de la cvoetoninn collective, la référence à l'article L. 323-1 du cdoe du taiavrl est remplacée par la référence à l'article L. 5212-2 du cdoe du travail.
5. 2.A l'alinéa 2 de l'article 41 de la cnnviotoen collective, la référence à l'article R. 241-50 du cdoe du tarival est remplacée par les références aux arltecis R. 4624-19 et R. 4624-20 du cdoe du travail.
5. 3.A l'alinéa 9 de l'article 44 de la cventioonn collective, la

référence à l'article L. 122-24-1 du cdoe du tarvail est remplacée par la référence à l'article L. 3142-56 du cdoe du travail.
5. 4.L'alinéa 1 de l'article 48 de la cnvoentoin ctvcllоeie est modifié et remplacé par les doipotsiniss svnteuias :
« L'employeur qui est conrntiat de procéder à un lneeiecminct clietlocf ou idviniuedl puor miotf économique drvea se cfoomrenr aux dnoitoissips du ciharpte III du trtie III du lrive II de la première ptiare du cdoe du travail. »
5. 5.A l'article 49 de la cvenootinn collective, la référence à l'article L. 122-12 du cdoe du tivraal est remplacée par les références aux airletcs L. 1224-1 et L. 1224-2 du cdoe du travail.

Article 6 - Titre V de la convention collective « Durée et aménagement du temps de travail »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

6. 1.A l'article 53 de la conotinven collective, la référence aux aelticrs L. 213-1 et siuanvts du cdoe du taavril est remplacée par les références aux aceirlts L. 3122-32 et siatvnus du cdoe du travail.
6. 2.A l'alinéa 1 de l'article 53. 2 de la ctnieovnon collective, la référence à l'article L. 213-3 du cdoe du triaavl est remplacée par la référence à l'article L. 3122-34 du cdoe du travail.
6. 3.A l'alinéa 1 de l'article 53. 7 de la cteonoinvn collective, la référence à l'article L. 220-2 du cdoe du tiraavl est remplacée par la référence à l'article L. 3121-33 du cdoe du travail.
6. 4.A l'alinéa 3 de l'article 53. 7 de la ctevnnioon collective, la référence à l'article L. 236-4 du cdoe du tiaavrl est remplacée par l'article L. 4612-16 du cdoe du travail.
6. 5.A l'alinéa 1 de l'article 53. 9 de la citnnevoon collective, la référence à l'article L. 122-26 du cdoe du tvairal est remplacée par la référence à l'article L. 1225-17 du cdoe du travail.

Article 7 - Titre VI de la convention collective « Les congés »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

7. 1.A l'article 55 de la cneivtonon collective, la référence à l'article L. 223-9 du cdoe du traavil est remplacée par la référence à l'article L. 3141-21 du cdoe du travail.
7. 2.A l'alinéa 1 de l'article 57 de la cetnoionvn collective, la référence à l'article L. 223-11 du cdoe du tivraal est remplacée par la référence à l'article L. 3141-22 du cdoe du travail.
7. 3.A l'alinéa 3 de l'article 59. 3 de la cvioteonnn collective, la référence à l'article L. 212-9 est remplacée par la référence à l'article 4 de la seiotcn 3 du crahtipe II de l'accord de brahnce du 27 jviaenr 2000 ratleif à la réduction et à l'aménagement du tpmes de travail.
7. 4.A l'alinéa 3 de l'article 61 de la cnntoievon collective, la référence à l'article L. 122-28-8 du cdoe du tviaarl est remplacée par la référence à l'article L. 1225-61 du cdoe du travail.
7. 5.A l'alinéa 3 de l'article 62 de la cntvoionen collective, la référence à l'article L. 122-25-1 du cdoe du tivaarl est remplacée par la référence à l'article L. 1225-7 du cdoe du travail.
7. 6.A l'article 64 de la cnoiovnten collective, la référence à l'article L. 122-26 du cdoe du tiarval est remplacée par la référence à l'article L. 1225-37 du cdoe du travail.
7. 7.A l'alinéa 2 de l'article 65 de la cvotninoen collective, la référence à l'article L. 122-28-1 du cdoe du traaivl est remplacée par la référence à l'article L. 1225-49 du cdoe du travail.
7. 8.A l'alinéa 2 de l'article 66 de la cinoteovnn collective, la référence à l'article L. 122-28-9 du cdoe du tavaril est remplacée par la référence à l'article L. 1225-62 du cdoe du travail.
7. 9.A l'alinéa 2 de l'article 67 de la cetionnovn collective, la référence à l'article L. 225-9 du cdoe du traival est remplacée par la référence à l'article L. 3142-32 du cdoe du travail.

Article 8 - Convention collective « Rémunérartions »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

8.1. L'alinéa 6 de l'article 75.3 de la cvtneoinon cctiveolle est modifié et remplacé par les dnoiiotpisss stueavins :

« Les ptoidurs de l'intéressement, de la participation, ou des PEE en aiioatpplcn du lirve III de la troisième ptiare du cdoe du travail, et les puortids finaicerns du CET. »
8. 2.A l'article 78 de la cntvoonien collective, les références aux artciels L. 140-2 et L. 132-12 du cdoe du tiavral snot rscenmetvpeiet remplacées par les références aux arctleis L. 3221-2 et L. 2242-3 du cdoe du travail.
8. 3.L'alinéa 3 de l'article 79 de la civntenoon clilocevte est modifié et remplacé par les dissinpotois saeivunts :
« Au paln de l'entreprise, le rrpopat rtielaf à l'égalité pfsrnoiseenolle prévu par l'article L. 2323-57 du cdoe du taraivl dvrea faire l'objet d'une délibération particulière du comité d'entreprise. En outre, les ersrteepins daenvt tneir la négociation prévue par l'article L. 2242-1 du cdoe du tiraval dvreont également eganger une négociation sur les ojefcbtis en matière d'égalité pniseonrosfelle etnre les feemms et les hommes, ainsi que les musrees pertmntaet de les adetntire à piartr des idtcinoains fgiunrat dnas le ropaprt présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du cdoe du travail. »
8. 4.A l'alinéa 1 de l'article 81 de la ceintoovnn collective, la référence à l'article L. 132-27 du cdoe du tarvial est remplacée par la référence à l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.
8. 5.A l'alinéa 5 de l'article 81 de la cnovoetnin collective, la référence au III de l'article L. 443-1-2 est remplacée par la référence à l'article L. 3334-13 du cdoe du travail.

Article 9 - Titre VIII de la convention collective « Prévoyance »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

9. 1.A l'alinéa 2 de l'article 83. 1 de la contvnoien collective, la référence à l'article L. 122-14 du cdoe du tavrial est remplacée par la référence aux aritlecs L. 1232-2 et L. 1232-6 du cdoe du travail.

Article 10 - Titre X de la convention collective « Conditions de travail, hygiène et sécurité »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

10. 1.A l'alinéa 3 de l'article 88. 2de la coonventin collective, les références aux acterils R. 231-32 et sutvanis du cdoe du tvriaal snot remplacées par les références aux aeltircs R. 4141-1 et sauitvns du cdoe du travail.
10. 2.A l'alinéa 3 de l'article 88. 4 de la cvntineoon collective, la référence à l'article 461-3 du cdoe du tvairal est remplacée par la référence aux alteicrs L. 2281-5 à L. 2281-11 du cdoe du travail.

Article 11 - Annexe I « Protocole de transposition »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

11. 1.A l'alinéa 2 de l'article 3 du trite III « Concoarndce des emilops » de l'annexe I de la cenvonotin collective, la référence à l'article L. 122-45 du cdoe du tariavl est remplacée par la référence aux arcetlis L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1134-1 et L. 1132-4 du cdoe du travail.

Article 12 - Non-dérogation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Il ne pourra être dérogé au présent avnenat que de manière puls fablavore aux salariés.

Article 13 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent avnenat est cnoclu puor une durée indéterminée. Il eretnra en vgieuur puor les adhérents des fédérations plaantoers saeriintgas à cpmteor du 1er javenir 2009, et au periemr juor du mios saunvit la pcatuobiiln de l'arrêté d'extension puor les établissements non adhérents rvenleat du camhp de la covintneon collective.

Article 14 - Extension, dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'extension du présent aennavt srea demandée par la praite la puls diligente.
Celui-ci srea déposé en 2 eexlpemiars auprès de la deiticron générale du travail, une vosrein signée du présent aocrcd sur sorpupt ppiear et une vsireon sur suprpot électronique. Un eipemarlxe srea adressé au gfrefe du coesnil des prud'hommes compétent.

Avis d'interprétation du 29 avril 2009

de l'avenant n 19 du 5 février 2008

Signataires	
Patrons signataires	FHP.
Syndicats signataires	FO ; CDFT ; CTFC ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltetre du 23 novbmree 2021 (BO n°2021-49)

Avenant du 24 avril 2009 portant modification d'articles

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Sinydact naoitanl des établissements et résidences privés puor poenresns âgées (SYNERPA).
Syndicats signataires	Fédération santé scouaix CTFC ; Fédération des seicvers de santé et des scievers de santé sioacux CDFT ; Fédération française de la santé et de la médecine et de l'action socliae CFE-CGC ; Fédération des prnoeensls des sreicevs plubcis et de santé FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par letrte du 23 nveborme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1 - Incapacité temporaire totale de travail Maladie de longue durée
Le présent anavnet prend efeft le pemirer juor du mios svianut la polbuicatin de son arrêté d'extension au Joanurl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

L'avant-dernier alinéa des aeilrcts 84. 1 et 84. 1 bis est modifié et rédigé comme siut :
« Des indemnités journalières complémentaires snot versées au bénéficiaire tnat qu'il est indemnisé par la sécurité sociale. »

Article 2 - Rente invalidité
Le présent aavnent penrd eefft le pemierr juor du mios sinuavt la pbuaociitln de son arrêté d'extension au Jrouanl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Dans le preemir alinéa de l'article 84.2, les mtos « âgé de mions de 60 ans » snot supprimés.
Le dereinr alinéa de l'article 84.2 est modifié et rédigé comme siut :
« La retne complémentaire est versée jusqu'à la ldioaiituqn de la psoeinn vieillesse. »

Article 3 - Décès. Rente éducation
Le présent aevnnat prned efeft le pemerir juor du mios suvniat la ptiacibuoln de son arrêté d'extension au Jonrual officiel.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le peemrir alinéa de l'article 84. 3 est modifié et rédigé cmome siut :
« En cas de décès d'un salarié ou en cas d'invalidité asoulbe et définitive (IAD) entraînant la rineoccsnaasne par la sécurité soclaie d'une invalidité de 3e catégorie, l'organisme de prévoyance vrsreea aux aatyns dirot (ou à l'assuré lui-même en cas d'IAD) en fiootcnn de luer cihox après la sueurvne de sinistres. »

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2009

Les mrmebes de la coiisomsmn piaratrie nntialaoe d'interprétation et de conciliation, réunis dnas les ciinootnds de l'article 5 de la cteioonvnn du 18 avril 2002, ont émis l'avis sniauvt rlvemeietant à l'application de l'avenant n° 19 du 5 février 2008 :
? l'article 3 de l'avenant n 19 s'applique également aux salariés en congés payés ce jour-là.L'intéressé dreva dnoc bénéficier de la cornptetaire définie par l'article 59. 3 b de la citeovnonn collective.

Le pireemr alinéa de l'article 84. 3 bis est modifié et rédigé cmome siut :
« En cas de décès d'un salarié ou en cas d'invalidité alosbue et définitive (IAD) entraînant la riecnsanosance par la sécurité sacolie d'une invalidité de 3e catégorie, l'organisme de prévoyance verresa aux aytnas droit (ou à l'assuré lui-même en cas d'IAD) » (la stuie snas modification).

Article 4 - Changement d'organisme assureur
Le présent aevnant pnerd eefft le piemerr juor du mios snvauit la pibctaluion de son arrêté d'extension au Jrunoal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Il est créé un aicrtle 84. 5 intitulé « Chnengmeat d'organisme aerususr ».
« En cas de cmhnaneegt d'organisme assureur, les rteens en cours de sevrice au ttrie des greaatins décès, incapacité de taivral et invalidité seront revalorisées par le nueovl organisme.
Le décès, puor les bénéficiaires de rneets d'incapacité de taviarl et d'invalidité, cnnuotie d'être gtraani par l'organisme auserusr quitté, conformément à l'article 7. 1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

Article 5 - Date d'effet
Le présent aaenvnt pernd eefft le prmieer juor du mios svnuait la ptoliuibcan de son arrêté d'extension au Juarnol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le présent accrod s'appliquera au piremer juor du mios siuvant la pbiactoulin au Jonarul ofciifel de l'arrêté d'extension.

Article 6 - Extension. Dépôt
Le présent avneant prend effet le pireemr juor du mios siunavt la pbclitauion de son arrêté d'extension au Jraonul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

L'extension du présent aaenvnt srea demandée par la priate la puls diligente.

Celui-ci srea déposé en 2 eemerlapixs auprès de la dtirceoin générale du travail, une vresion signée du présent arccod sur sorpput piaepr et une versoin sur sporupt électronique.

Le présent aoccrd est fiat en nombre ssnaiffut puor rseime à chucan des signataires.

Article - Préambule

Le présent aneanvt pernd eefft le peeirmr juor du mios sivnaut la ptiiolabucn de son arrêté d'extension au Juoarnl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le présent aanevnt a puor ojebt de meidfoir tnat la cnentoovin clcteovlie du 18 arvil 2008 que de l' anxene du 10 décembre 2002 (articles bis) puor tiner compte des évolutions de la réglementation rtelvaie aux exonérations de ceghars sciaelos des cutrbitionnos de l'employeur au fcennieamnt des piatnerotss complémentaires de prévoyance, nmatomnet sur les lmiteis d'âge.

Avenant n 22 du 24 avril 2009 portant modification d'articles

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Sadicnyt nnitaaol des établissements et résidences privés puor preonenss âgées (SYNERPA).
Syndicats signataires	Fédération santé scoauix CTFC ; Fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sliaoce CFE-CGC ; Fédération des pnsoeelnrs des seicvres plcbius et de santé FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrtee du 23 nbvoerme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1 - Période d'essai

Le présent accrod pnredra eefft au pemerir juor du mios snauivt la pouiibclatn au Jrnuoal oicefifl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2009

L'article 43 de la citonoenvn cotlelvcie est abrogé. Il est remplacé par un nevoul actirle 43 « Période d'essai » asnii rédigé :

« Alcrtie 43. 1
Durées

Tout emngnaeget à durée indéterminée ne driedvnea définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dnot la durée, mentionnée dnas le ctarnot de travail, est définie ci-dessous par catégorie pssoilnrfenleoe :
a) Employés : 1 mios ;
b) Tinehcenics et aegnts de maîtrise : 2 mios ;
c) Careds : 3 mois.
La période d'essai aynat puor pipcanirl ojcebtif d'apprécier, durnat son déroulement, les qualités du salarié à opueccr le psote proposé, totue abecnse de ce dernier, et ce qlluee qu'en siot la cause, la supnesrda aametuunmtiqeot et la ponlrorega d'autant.
Quelle que siot la catégorie prfoneseisnlole et après acorcd écrit des ptieras itenevnru anavt son terme, la période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée qui ne pourra excéder clele de la durée initiale.

Article 43. 2
Délai de prévenance
Rupture à l'initiative de l'employeur

Conformément à l'article L. 1221-25 du cdoe du travail, lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai en curos et jusqu'au tmree de celle-ci, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :
? 24 hueres en deçà de 8 juros de présence ;
? 48 heures etrne 8 juros et 1 mios de présence ;
? 2 seiemnas après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence. Si cttee période est exécutée, le salarié concerné bénéficiera dnas le mios de 2 jrous rémunérés puor rchhceree d'emploi. Cquahe juor coronpersd à la durée qtodinniuee haebltuile de tiaavrl du salarié.
Les délais s'appliquent à la ruutrpe panendt tuote la période d'essai d'un cnarott à durée déterminée ou d'un ctranot à durée indéterminée. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un croatnt à durée déterminée, acuun délai de prévenance n'est exigé si la durée de la période d'essai est inférieure à 1 semaine.

Rupture à l'initiative du salarié

Conformément à l'article L. 1221-26 du cdoe du travail, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci diot reseptecr un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.
Ces délais s'appliquent à la ruutrpe pdnanet la période d'essai d'un carotnt à durée déterminée ou d'un conratt à durée indéterminée. »

Article 2 - Indemnité de licenciement

Le présent aocrcd pnderra efeft au pemrier juor du mios sivnuat la pioabiutcln au Jaronul oceiiffl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2009

Le pemeirr alinéa de l'article 47 est modifié de la manière stiuvane :
« Tuot salarié licencié aorls qu'il cpmtoe au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de son lemeecniinct a droit, suaf ftaue grave, lrodue ou focre majeure, à une indemnité de licenciement, dcittinse du préavis, calculée dnas les cnniiodots ci-après : ».

Article 3 - Rupture conventionnelle du contrat de travail

Le présent aoccrd prrdnea effet au peirmer juor du mios sivuant la puaclobitin au Jnaorul oiefcfil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2009

Il est créé un acltire 48.A anisi rédigé :

« Atlrice 48.A
Rupture coolnneetnnlvie du catonrt de tvriaal

Principe :
Les piaters au ctanrot de tvriaal à durée indéterminée peuvent, dnas les contiindos définies par les aectlirs L. 1237-11 et stuvinas du cdoe du travail, cinvoenr en cuommn des cditionons de la rprtuue de ce contrat. Cttee ruptrue clelnntevoinone du crtoant de taviral ecisxuvle de la démission ou du lnnicmeiceet ne puet être imposée par l'une ou l'autre des parties.
Elle résulte d'une cnvioetonn signée par les prtiaes au cotrnat dnas les cdinntioos définies légalement.
Indemnité de rrpuute :
A l'occasion de la rurtpue conventionnelle, l'indemnité spécifique de rrputue versée au salarié ne puet être inférieure à l'indemnité légale ou ctoeinlonnlneve selon le cualcl le puls flarbvoae au salarié. »

Article 4 - Date d'effet

Le présent aroccd prdenra eefft au prmeier juor du mios siavunt la ptcboluaiin au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2009

Le présent aroccd prdenra effet au pmireer juor du mios svanuit la paioulbtcin au Jouranl oicffeil de son arrêté d'extension.

Article 5 - Dénonciation. Publicité

Le présent accrod pnderra eefft au piermer juor du mios svnuiat la pliciotaubn au Jurnaol ociefifl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2009

Le présent acrocd est conclu puor une durée indéterminée. Il pruroa être dénoncé ou révisé dnas les ctioidnnos de la cneivonotn collective.

Article 6 - Extension. Dépôt

Le présent arcocd prrdena effet au permier juor du mios savunit la puotlbiaicn au Janruol ocfifeil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2009

L'extension du présent anenvat srea demandée par la ptiare la puls diligente.
Celui-ci srea déposé en 2 eeialrmepxs auprès de la doiretcin départementale du travail, de l'emploi et de la foiormtan pflrsonienoelse de Paris, une vesroin signée du présent acocrd sur sorpput peiapr et une vireosn sur srpuopt électronique. Un emripalexe srea adressé au gfrfee du cnoiesl des prud'hommes compétent.
Le présent accrod est fiat en nmrobe suiansfft puor rmesie à cauhcn des signataires.

Article - Préambule

Le présent aoccrd pndrera efeft au pimeerr juor du mios savuint la ptlibcauoin au Juroanl ofceiifl de son arrêté d'extension.

Avenant n 15 du 20 mai 2009 relatif aux classifications des médecins et pharmaciens

Signataires	
Patrons signataires	Le scyadint naaonitl des établissements et résidences privés puor pnsenores âgées,
Syndicats signataires	La fédération des scrveies de santé et des svreeics de santé scaioux CDFT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action soalice CFE-CGC ; La fédération des peoenrlnss des srevcies pbuclis et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lettre du 23 nbrmvoee 2021 (BO n°2021-49)

Article 1 - Préambule
Le présent anvnaet s'appliquera au pmrieer juor du mios qui siut la ptioauiblcn de l'arrêté d'extension au Janruol officiel.
En vigueur étendu en date du 20 mai 2009

Avenant n 23 du 9 septembre 2009 relatif au report des congés payés

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Le sadyicnt nantioal des établissements et résidences privés puor pnnreeoss âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé et siuaocx CTFC ; La fédération des servcies de santé et des srecives de santé scoiaux CDFT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sicaole CFE-CGC ; La fédération des presonenls des sreivces pucibls et de santé CGT-FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttere du 23 nmbvroee 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2009

Le présent avannet a puor oejbt de mtrtee en conformité les diispootsnis de la cenovtnion cvclltoiee aevc l'évolution de la jderupsiurnce inretenvue par l'arrêt de la Cuor de jisucte des Communautés européennes du 20 jaeivnr 2009 pirs en alaoippticn de la devtcriie 2008/88 du 4 nevbrome 2003.

Article 1 - Report des congés payés

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2009

Le présent aeannvt a puor ojbet de tienr ctopme des neuolvles doinioitspss ctneeonus dnas la loi n° 2008-596 du 25 jiun 2008 ptanort matosdirneoin du marché du travail.

Les dtnoiosiipss du présent aavnent ont puor objet l'adaptation de la glrlie de cscliatfaioisn des médecins et des pmcrnihaaes de l'annexe du 10 décembre 2002 à la coonnietvn cilceovlte du 18 arivl 2002 et la riasnaccneonse de la qualité de médecin spécialiste en médecine générale au rrgead du décret n° 2004-252 du 19 mras 2004.

Article 2 - Modifications de la grille de classification
Le présent anenavt s'appliquera au pireemr juor du mios qui siut la piacoiblutn de l'arrêté d'extension au Jaorunl officiel.
En vigueur étendu en date du 20 mai 2009

Les médecins généralistes dnot la spécialité en médecine générale a été rnecuone dnas les ciotndonis fixées par l'arrêté du 30 jiun 2004, modifié par l'arrêté du 6 airvl 2007, ou par l'obtention du diplôme d'étude spécialisé en médecine générale seront classés au nveaiu du médecin spécialiste.

Article 3 - Date d'effet de l'avenant
Le présent aavennt s'appliquera au pimeerr juor du mios qui siut la ptbiucoilan de l'arrêté d'extension au Jaournl officiel.
En vigueur étendu en date du 20 mai 2009

Le présent avnenat s'appliquera au peimerr juor du mios qui siut la pbilouactin de l'arrêté d'extension au Jorunal officiel.
En tuot état de cause, le présent annaevt s'appliquera dès sa sgnrtaiue aux établissements adhérents du SYNERPA.
Son eenxtison srea demandée par la partie la puls diligente.

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2009
L'article 58. 2 de la cvonetonin ctvoilcele est abrogé et remplacé par les dpstnooisiis sntiaveus :

« Aticlre 58. 2
Report des congés payés

Sauf arcocd de l'employeur, les jours de congés payés ne pruonort être reportés en tuot ou ptriae après le 30 airvl de l'année snvuaite ou la dtae ultérieure en vuiuger dnas l'entreprise, ni dnneor lieu, s'ils n'ont pas été pirs anavt ctete date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.
Le salarié qui n'a pas pu bénéficier, à cttee échéance, de ses congés payés aiucqs ou d'une praite de ceux-ci en rosian de son aensbce due à une maladie, un aindecct du travail, une miladae professionnelle, un congé maternité, ou une abcesne au ttrie de la fmratooin pnloslsfeoenire bénéficiera du rproet de son congé à la fin de la période d'absence.
En arccod aevc l'employeur, ce congé puet être reporté à une dtae ultérieure fixée etrne les parties.
En cas de rtuprue du contrat, les congés qui n'ont pas été pirs doneornnt leiu au vrsnmeeet d'une indemnité cnaeirpcmstoe de congé payé.
Le prosnenel onirrigiae des départements et tetreiroris d'outre-mer et talvnliraat en métropole pourra clumeur ses congés payés sur 2 années. »

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2009

Le présent ananevt est cnclou puor une durée indéterminée. Il enetrra en vguiuer puor les adhérents des fédérations prenolatas sianiaertgs à comtepr de sa dtae de signature, et au premier juor du mios suvanit la pobtuilican de l'arrêté d'extension puor les établissements non adhérents rneaevlt du cmahp de la ctnooivenn collective.
L'extension du présent avennat srea demandée par la ptiare la puls diligente.

Accord du 16 octobre 2009 relatif à

l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ; Siydncat ntonaail des établissements et résidences privés puor poensrnes âgées (SYNERPA).
Syndicats signataires	FAFSS CFE-CGC ; FSS CTFC ; FSS CDFT ; FPSPS CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttere du 23 normbvee 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

Le présent acorcd est aiplpacble à cpotemr du peemirr juor du mios savniut sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jveanir 2010.

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Cet arccod s'inscrit dnas le crdae de la pqtoiulie de la branche, de son atnheeacmtt au pnpciire de non-discrimination en foinotcn de l'âge en gatssnanriat l'égalité d'accès à l'emploi, à la poomotrin scioale de cahque salarié qeul que siot son âge.

Cet acocrd s'inscrit également dnas le cdare de l'environnement nraimotf et l'article 87 de la loi de fmaeninecnt de la sécurité scloiae puor 2009.

La brnache siantirae et médico-sociale privée fiat un cnaostt démographique au ragred des pedrmyais des âges et reconnaît la nécessité de prévoir des atnoics en fevaur des seinors qui tnienent cmpote des particularités de chuacn des sceuerts d'activité (pénurie de personnel, soaiuht d'améliorer l'attractivité des métiers).

Les paerretnias suiaocx par cet accrod velunet mrttee en ouvree les moenys prrpoes à prmtreete d'anticiper les cdioniotns de mnetaiin et d'évolution dnas l'emploi des salariés de puls de 45 ans.

Cela passe par différentes aconits de prévention ou d'adaptation destinées tnat au développement de lures possibilités d'évolution de carrière ou de mnitiaen dnas luer eoplmi qu'au développement de lrues possibilités de mobilité poisoeersflnnle inrente ou externe.

L'emploi du sioner passe, parallèlement aux aicnots à meenr sur les cdinotoins de tviaral et l'organisation du travail, par la capacité et la maooitvitn des salariés à s'adapter aux évolutions de luer métier et à être en murese de caghenr d'emploi.

Cela cidnout à développer la fiamoortn pflnsiolesneore tuot au lnog de la vie professionnelle, à rfenrocer l'individualisation de la gtseoin des pcrouars pofleirnsesons et à eeocrgnuar la raiansncesncoe des aicuqs de l'expérience puor préparer la mobilité pselsnnoorlefie et fiaielctr le mnaetiin dnas l'emploi des seniors.

Afin de développer des aintcos spécifiques en favuer de l'intégration et du mieatinn des seorins dnas les surtrtuces saeaintirs et médico-sociales, les peiatrs srniaiaetgs s'accordent puor rtenier les pinrcipes dcirtueers snivtuas :

? une ptuilioqe de mniaeitn dnas l'emploi des salariés âgés de 55 ans et puls ;

? une ptiulioqe de rmuceneetrt des salariés âgés de 50 ans et plus.

Les paaetirerns siaoucx s'accordent puor aigr puls particulièrement sur :

? la tsnrsiaimson des srovais et des compétences et développement du touratt ;

? l'aménagement des fnis de carrière et la ttiniosarn ertne activité et rttreaie ;

? l'anticipation de l'évolution des carrières pnlnoeseiorlsfes ;

? le développement des compétences et qolaniitafcuis et l'accès à la formation.

Champ d'application

Les diopiositsns du présent acrocd s'appliquent aux ensrpeetris eomynpalt enrte 50 et 300 salariés ou anenrpaptat à un groupe, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, dnot l'effectif cnmpeord entre 50 et 300 salariés revlneat du cmahp d'application de la cinvetonon ctollcviee du 18 avril 2002 et de son anxnee du 10 décembre 2002.

Le présent arccod de brhncae ne s'applique tfouoties pas aux errneiptses qui à la dtae d'extension didut arccod snot cvoereuts par un acrcod conlcu en alpaitcopin de l'article L. 138-25 du cdoe de la sécurité slciaoe ou par un paln d'action en faeuvr de l'emploi des seniors.

Il ne proura pas être dérogé dnas un snes défavorable au présent acocrd par les errenisetps cirsomeps dnas son camhp d'application.

Les priaenrteas suaocix ceeninvonnt que tuote esrnrietpe de mnios de 50 salariés pourra, de façon volontaire, décider d'appliquer le présent accord.

Article - Chapitre Ier Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés seniors

Le présent acrocd est apbiacllpe à cpemotr du peirmer juor du mios sunivat sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jeavinr 2010.

En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2013

Les seragntaiis du présent aoccrd considèrent que les salariés snoeris ctteonusint un pnrnseoel expérimenté et une force vvie puor l'entreprise. De plus, luer expérience est une véritable veaulr ajoutée puor le développement de la clurute d'entreprise.

Dans ce sens, l'objectif est de mninatier le salarié dnas son emolpi en développant les moeyns prévus au présent accord.

L'objectif des ptnreiareas sicauox au tarrves de cet acrocd est de faivseror le mianeitn des tuiaearrvlls âgés de 55 ans ou plus.

Les ptarienreas scouaix egaengnt les ereinrsteps concernées par le présent aocrcd à meinntiar le pangtecruoe d'effectif que représentent les salariés âgés de 55 ans et puls au 31 décembre 2013, par rpraopt à l'effectif total, équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dnas les erspeitrens ravnleet du cmahp d'application du présent accord.

Les eefitffcs concernés seront mesurés, au nvaeiu de la branche, par un idiecautnr complété par les eeeirptnsrs rvaenlet du présent accord, à la fin de cahuqe année puor la durée de l'accord, conformément aux dsniposioits de l'article 7 du présent accord.

L'objectif de metinain srea considéré cmome atentit :

? si les iianuterdcs ne démontrent aunuce bassie d'effectif des polutipoans concernées ;

? ou, en cas de bsiase d'effectif, si cette dernière résulte de la

msie en orveue des ruuperts connoeeellinnvts du cntorat de tariavl ou est due à la sleue iitnivaite des salariés.

Chapitre II Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors

Article 1 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Le présent acrcod est aplpaiblce à cpoetmr du pemierr juor du mios snvaiut sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jianevr 2010.
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Les peatrnreais soiucax considèrent que les salariés sroenis ctontueinst une srcuoe de compétence et de savoir-faire spécifique et aenussrt la trasiosnsimn de l'histoire et de la ctuulre de l'entreprise.

C'est purquooi les salariés soneris pruroont être iietvnss d'un rôle de tmaorsinssin des srioavs et des compétences.

Dès lors, l'employeur diot proposer, en fcitonon des bensios de l'entreprise, aux salariés de 55 ans et plus, anayt une ancienneté d'au mions 5 ans dnas l'exercice de luer emploi, d'exercer le rôle de teutur auprès des nuveauox embauchés et/ou des stagiaires.
L'employeur qui déciderait de farie sivure une faroomitn de jruy VAE diot la poerposr en priorité aux salariés âgés de 55 ans et puls aanyt une ancienneté d'au moins 5 ans dnas l'exercice de luer emploi.

Les prernaateis siucoax de la bnacrhe s'engagent à eaxinemr une procédure de pirse en crhage accélérée des doirsses de fomiotarn de ttaurot des salariés de puls de 45 ans au sien de l'OPCA de branche.

Cet aroccd a nnmaemott puor ojtcibef de développer la fitnocon de teuutr au sien de l'entreprise et d'en privilégier l'accès aux salariés âgés de 55 ans ou plus.

Un indicateur, dnot les modalités snot prévues à l'article 7 du présent accord, drvea mueesrr le tuax de salariés snories rmnalespsit les fotcoinns de treuuts aifn de ctesantor le développement, ou a minima le maintien, de ce tuax au crous des 3 années du présent accord.

Article 2 - Anticipation des évolutions de carrière professionnelle

Le présent aorccd est apbacplile à cotepmr du pemerir juor du mios suavint sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jvnaeir 2010.
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Afin d'encourager la définition et la concrétisation de ptjroes pelsrsnnoeifos puor la socndee parite de carrière, les peritas au présent aorccd sntieahout définir un cieartn nobrme de priorités.

2. 1. Etentiern de sendcoe paitre de carrière : salariés âgés de 45 ans et puls

Les salariés âgés de 45 ans et puls bénéficieront d'un etrneiten de scdneoe pairte de carrière.

L'employeur prndrea l'initiative de la tuene de cet entretien, siot au puls trad dnas les 6 mios suniavt le 45e anveisranire du salarié, siot en cas de rtunmerceet d'un salarié de puls de 45 ans dnas les 12 mios savnuit son embauche.

A l'expiration des délais prévus à l'alinéa ci-dessus, l'employeur dvera osnagrier la tneue de cet etetenrin dnas le mios sianvut la ddmeane formulée par le salarié âgé de 45 ans et plus.

Les modalités de l'entretien de sndocee pitrae de carrière sorent définies par acorcd d'entreprise.
A défaut d'accord d'entreprise régissant les modalités de l'entretien de seondce paitre de carrière, celles-ci snot définies cmome suit.

Cet eertneitn pruora être réalisé lros de l'entretien anneul et srea renouvelé tuos les 5 ans à ctemopr du pmeirer entretien. Cet etenitren de scondee pritae de carrière n'a pas puor eefft de rrttemee en cuase l'entretien prévu à l'article 90. 6 de la cnootenivn ccteilolve du 18 arvil 2002.

L'entretien de sdecone patrie de carrière citsutnoe du tmeps de tvairal ectiffef et se déroule durnat le temps de travail.

L'entretien de socndee ptarie de carrière du salarié sneoir a puor oebjt de fiare le pinot aevc son rslaesonpbe hiérarchique sur :
? les compétences du salarié et ses bnsoies en fortmioan ;

? la stitiauon du salarié au rraegd de l'évolution des métiers et de ses psecrtiepevs d'emploi dnas l'entreprise ;

? les myones d'accès à l'information sur les dipstioifss retlaifs à l'orientation et à la foatomirn des salariés tuot au lnog de luer vie pnneroisfloslee ;

? l'identification des otcbjifes de fotiroman qui ponuorrt être définis au bénéfice du salarié puor lui peretmtre de se mninetiar et de s'adapter à l'évolution de son pstoe de travail, de reocenfrr sa qiiaacutfloin ou de développer ses compétences dnas le crade des acionts pertriiroias définies au niaveu de la bnchrae ;

? l'identification du ou des dssipiifots de fotmiroan auqlxues il pourra être fiat appel en fnociotn des oictbjefs retneus ;

? les initietvias du salarié puor l'utilisation de son diort idevuinidl à la frioomatn ;

? les ciiodntnos de réalisation de la fiotrmoan ;

? les dnsitpoosiis complémentaires foarveabls au maietinn dnas l'emploi en fveaur des salariés srioens prévues au chitrape III du présent accord.

Les besnios de frmotoian puenvet être mis en overue dnas le crade des doiissfitps légaux ou ceieonnnntlvos de banchre pnatrot nnoeatmmt sur le DIF et la professionnalisation.

Les cuonlcnoiss de l'entretien froent l'objet d'un cpotme rdneu signé des duex parties. Le salarié dsspioe de la faculté d'annexer ce cpmote rnedu au pssorpeat formation.
Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des cntidioons de travail, ou, à défaut de l'une ou des duex instances, les délégués du personnel, soernt informés et consultés des modalités paerutiqs de la msie en orueve de l'entretien de seodcne patire de carrière.

Les prenatiraes sacuiox engneagt les eeritepsnrs concernées par le présent arcocd à mttree en oeuvre, au puls trad au tmree de l'accord, un eireetntn de sdeonce ptaire de carrière puor tuos les salariés de 45 ans et plus.

Conformément à l'article 7 du présent accord, panndet la durée d'application du présent accord, au 31 décembre de cuhqae année, un état des salariés concernés et des bénéficiaires par thcrnae d'âge de 5 ans srea établi par les etspreienrs concernées par le présent acrocd et tmnairss à la branche.
Les ptrenreaias scaioux s'engagent à aseedsrr un guide puor l'entretien de sndcoee pritae de carrière à tteuos les etsereniprs de la branche.

2. 2. DIF puor les salariés de 50 ans et puls

Les salariés de 50 ans et puls peunvet aodebnr de peiln droit, au moyen de lures driots au DIF, une atcoin de fotriamon ponoelsnilferse déterminée en aocrcd aevc luer euymelopr lros

de l'entretien de sdnecoe partie de carrière aifn de luer pteermtre d'être peinlnemet aetucr de luer pcaurros professionnel.

Les ptnaaeerirs sacioux s'engagent dnas les 3 mios sinauvt la sgtnuriae du présent acorcd à ouvrir des négociations crnnncaeot la mjrtaiaoon de DIF dnot pevneut bénéficier les salariés seniors.

2. 3. Fromitaon diplômante et qutlafinaie

Les salariés qui coemtpnt au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, 15 ans d'activité peleninolrsosfe et qui snot âgés de puls de 40 ans pouornrt aoivr un accès patriiirore à des ftanomiors qiiunltfeaas et diplômantes.

Les prirateaens scuoaix de la brchnae coienfnt aux eenrpertiss concernées le sion de déterminer un pcoeuanrtge des moenys du paln de froiaotmn qui seonrt spécifiquement affectés aux salariés de puls de 50 ans.

Article 3 - Développement des compétences et qualifications et accès à la formation

Le présent acrocd est allbcpiape à cmtpeor du prmeier juor du mios suiavnt sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jvieanr 2010.
En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2013

L'anticipation des évolutions de carrière pnlooelnefsrsie des salariés senoris nécessite de développer l'accès à la ftoioarmn de ces salariés.
Aussi, les perieatarns socuiax considèrent que la frtoamion porlinnlsoeesfe cntustioe un veectur estsneiel du minaiten dnas l'emploi des salariés seniors. Ils renllpapet luer athtnaceemt à l'application du pipncrie d'égalité dneavt l'accès aux frintmooas dès l'embauche et tuot au lnog du pcruaors pfosoineersnl des salariés seniors.

Les panriteears scuaoix sihneuatot ansii fvsreoair l'accès des sniores à la fmotriaon ponosilsnleerfe qui cuoistnte un oitul eafcifce puor développer lures compétences.
Lors de l'élaboration du paln de famotorin les esertnpries de la banhrce dienvot tenir compte des bsieons de ftmarooin des salariés sonires en pnrnaet nemmnatot en considération les diosptniisos de l'article 2 du présent accord.

3. 1. Actonis de famotroin
pour les salariés âgés de 45 ans et puls

Les dmtoeucns à aeedsrsr aux représentants du personnel, en vue de la délibération anelunle sur le paln de ftimrooan puor l'année à venir, cmronrodpnet les iootnmirnafs ritlvaees aux salariés âgés de 45 ans et puls répartis par catégorie ploeisensfrlone et par tahcnre d'âge de 5 ans.

Les pnreairaets siacuox s'engagent à ce que les erreietnsps concernées par le présent aroccd :

? déterminent le nrmboe d'actions de frooatimns seiiuvs par les salariés de 45 ans et puls ;

? déterminent le nbomre d'actions de ftoomniars svieius par les salariés de monis de 45 ans ;

? cmneorapt les résultats obeunts aifn d'identifier d'éventuels écarts ;

? s'emploient à réduire ces écarts avant le 31 décembre 2013.

Les paeeratirns suiacox aennexnt au présent arccod un modèle de tabaelu de brod pmnteaetrt de mueresr alneunlnmeet l'évolution de cette réduction d'écart.

3. 2. Pvoimouror les oiults de la banrhce

Par ailleurs, les seirnitgaas du présent acocrd s'engagent à puroovimor les oituls prévus par l'accord de bcarnhe du 23 décembre 2004 :

? en faansit la pootmoirn de la VAE ; aifn de voealirsr cette possibilité en dtrceoiin des salariés, la CNPE de la branhce éditera en dirceotin de totues les erreiesnpts un livert d'information décrivant les modalités d'accès à la VAE, les ftomainros et qtualoifcniais aeesisblccs par la VAE et les mécanismes de fcianemennt ;

Les peirenratas siuaocx de la bcrhnae s'engagent à eniexmar une procédure de prsie en crhgae accélérée des dsersios de VAE des salariés de puls de 45 ans au sien de l'OPCA de bhrance et à iiifneetdr le nobmre de piesrs en crhgae de VAE des salariés âgés de 45 ans et puls ;

? en iicanntt les salariés à établir les ptrsepoass faioromtn ;

? en réalisant un blian de compétences à la dmnaede de tuot salarié âgé d'au minos 40 ans anayt au moins 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise. Ce bialn ptmterrea d'encourager la définition d'un pjeort pesnnrseiofol et / ou des aiocnts de fatimoorn en vue du développement de la senodce ptarie de carrière ;

? en ftcnaiialt l'accès ptiorrriaie des salariés de puls de 40 ans anyat 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise et 15 ans d'activité professionnelle, à lapériode de pinasolfsiosinrtoean qui coisnutte un dpoisistif vnsiat au mieanitn dnas l'emploi ou à la reviorocsnen des salariés.

Les prantieares suciaox aennexnt au présent arccod un modèle de taaeblu de brod à compléter par les enrriseteps rlaevnet du présent accrod et cmornpoatt les mueress steiuavns :

? nbmore de périodes de psseisranoiitfaonlon réalisées par les salariés de 40 ans et plus, par tanrche d'âge de 5 ans ;

? nobmre de pisres en cgrhae de fimaoortn VAE des salariés de 45 ans et puls ;

? nombre de banils de compétences réalisés par les salariés de 40 ans et plus, par tanchre d'âge de 5 ans.

Ces ieancriutds peemtnrett aux établissements de mseruer les différentes aotcins précitées.

Article - Chapitre III Dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement en faveur des salariés seniors

Le présent acorcd est appclbalie à cmpeotr du preemir juor du mios svainut sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jienvar 2010.
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

L'ensemble des meseurs fguirnat ci-dessous prmeet d'optimiser l'emploi en feavur des seniors.

Article 4 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Le présent acorcd est apcllabpie à cpteomr du piermer juor du mios siavnut sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jenaivr 2010.
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

4. 1. Aménagement des cditnionos de tiaavrl

Les peaaierrtns siocuax considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travial dvnoiet être une priorité partagée etrne les différents acrteus de la bachrne et des établissements. Lerus réflexions et aocnits ctoojenins et lerus eeegnmgtnas meutlus snot primordiaux. Dnas cttee perspective, l'employeur s'engage à csentoulr le CHSCT, ou à défaut les DP, sur les possibilités de ricoeurr aux aménagements sivutans :
? aménagement des hrreaois de tvairal ;
? aménagement du ptose de taavril ;
? possibilité de pasgase à tmeps pitearl (art. 3. 4 et 3. 5) ;
? priorité de passgae en hreiaros de juor ;
? sviui médical particulier.

Une itornmiaofn spécifique ritlaeve au taairvl des sieorns derva être islncue dnas le rorappt anneul CHSCT, présentant neatmmont les msereus engagées en feuavr de l'amélioration des coninitods de tvairal des seniors.

Les ptnreaiares suiaocx s'engagent dnas les 12 mios sviaunt la srinatgue du présent aroccd à orvuir des négociations coenanrnct l'aménagement des cnitooinds de travail, et netomnamt cnnaeconrt les salariés seniors.

4. 2. Vistie médicale annuelle(1)

Afin de mrttee en oureve les myenos nécessaires destinés à frsievaor le mntaiien dnas l'emploi des salariés seniors, les ertpreseins de la brhcane s'engagent à itinstuer une vstiie médicale anlunele puor les salariés âgés de 50 ans et plus.

Cette vitise médicale est l'occasion nteammont d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conodiitns de tvaaril que le salarié senior puet rctenonerr dnas le cadre de l'exercice de ses fonctions, et ce en vue d'assurer un mniieatn pérenne dnas l'emploi.

L'objectif de cette vtiise médicale aenllune est de prévenir les souitniats de pénibilité au tvriaal et citntsuoe un oiutl privilégié de prévention de l'inaptitude au travail.

Les parnitraees suaicox eeggnant les eerinpstres concernées par le présent acrocd à mtrete en oeuvre, au puls trad au trmee de l'accord, une vstiie médicale anellune puor tuos les salariés de 50 ans et plus.

(1) Aictrle 4.2, qui ittiusne une vitsie médicale alnuenle puor les salariés âgés de 50 ans et plus, du fiat de son caractère torp général ne pearnnt pas en cptmoe la spécificité des emoplis de la branche, est elxcu de l'extension, en ce qu'il est crraonite à la pluqtiioe générale de santé au taaivrl telle qu'elle rssreot des dssoiiptnios de l'article R. 4623-1 du cdoe du travail, lueqel définit la misiosn de prévention du médecin en mileiu de travail, et dnot il découle que la mailuitlciotpn des eenamxs médicaux a puor efeft une moaioiisltbn du tmpes de tvaiarl du médecin du taravil qui niut à l'exercice de ses areuts missions.
(Arrêté du 22 mras 2010, art. 1er)

Article 5 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Le présent accrod est apiplcbale à cotpemr du pimeerr juor du mios sniauvt sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jveianr 2010.
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

5.1. Rnrofceer l'accessibilité au CET

Les sanatrgeiis du présent aoccrd stauhineot élargir les possibilités d'utilisation du cotmpe épargne-temps (CET) fixées à l'article 8.4 de la sitoecn 3 de l'accord de brahcne du 27 jeainvr 2000 sur la réduction et l'aménagement du tpems de tivraal du seuetcr de l'hospitalisation privée et du setceur scoail et médico-social à caractère cicrmoemal .

Ils soaehuntit anisi asoiertur l'utilisation du cpmote épargne-temps puor procéder au vemeenrst de csittnaoios dnas le carde de l'article L. 351-14-1 du cdoe de la sécurité sociale. Le coptme épargne-temps purora anisi être utilisé puor fnceainr le raahct de tmrtiesres coospnrranedt à des périodes d'études ou en cas d'années incomplètes, dnas la lmiite tatloe de 12 trimestres.

Les sgieaanitrs du présent aoccrd sonahutiet également relpaper la possibilité puor les salariés sronies de deanmder à utlsiier luer ctpome épargne-temps puor acpitneir luer départ en retraite.

A ce titre, ils pnororut cmineraelt iitfnedeir au sien du comtpe épargne-temps la prat épargnée à cet effet, l'employeur ponvuat dédier tuot ou praite de l'éventuel amenebnodt qu'il arua mis en plcae à ctete épargne ou créer un aebendnmot puor l'épargne qui seiart aisni affectée à l'anticipation du départ en retraite.

En cas de cemneaghnt d'employeur, et puor éviter la liiqodatiun de la totalité ou au minos de la prat du comtpe épargne-temps affectée à l'anticipation du départ en retraite, les seiartinags du présent acocrd ont souhaité onasegirr la portabilité des doitrs du cpomte épargne-temps destinés à atiiepncr le départ en rrettiae auprès du nuvoel eoylmepur au sien de la bhcanre professionnelle.

Aussi, en cas de cnhemengat d'employeur au sien de la barchne professionnelle, les drtois aquics au tirte du cmpote épargne-temps sorent transférés au futur eeumlpoyr du salarié si celui-ci a mis en place un ctpome épargne-temps dnas les cidnnotois de l'accord de bhnrcae (art. 8.9 « Cieasostn et tisiamonrssn de coptme »).

Les drtois asnii épargnés au sien du cptmoe épargne-temps ponrruot être utilisés dnas les condniitos suvitaens :

? puor des congés destinés à préparer sa rrattiee ;

? puor apieitcnr le départ en rtiearte ;

? puor réduire son tmpes de travail.

5.2. Cmuul emploi-retraite

Dans cet objectif, les ptraeis shntaeuiot cmiqnuuoemr sur le diitpsisof itnciatif de la sctroue et de la rtrteiae progressive.

A cet effet, les praiets au présent aocrcd eennendtt mttree en ouvere les monyes nécessaires aifn que les salariés sineot informés de la possibilité qu'ils ont de cuumler luer ponsein de vesleliise aevc un rneveu d'activité salariée conformément aux dspsoniiiots légales en vigueur.

5.3. Rurceior à la loidiquaitn pellirtae des ditros à rtaitere : dispositif de la rattriee progressive

Au juor du présent accord, dnas le cdrae des dtpiosonsiis légales et réglementaires applicables, les salariés âgés de 60 ans et puls ont la possibilité de ldeiqiur une priate smeunleet de luer pnieosn de vliiselese tuot en pnuiouarvst une activité salariée à tpems partiel.

Les piaters au présent arccod considèrent que cttee dioiopssitn prmeet au salarié d'organiser une toiitrsnan etrne son activité et sa retraite.

Ainsi, le salarié sihautnaot posruuvrie une activité réduite puet dedamner la ltqadiiuoin d'une foairtcn de sa pnsioen de vseillesie s'il rmepilt les cninooidts seutvnias :

? être âgé d'au minos 60 ans ;

? ecerexr à tirte eixuslcf une activité à tmpes partiel, c'est-à-dire bénéficier d'horaires inférieurs d'au minos 20 % à la durée légale ou clnoeennvlionte du taarivl abialpcple dnas l'entreprise ;

? jiieftsur d'une durée mmniliae d'assurance tuos régimes coondfnus de 150 trimestres, durée aialpclpbe aux pnioenss

pnnreat efeft postérieurement au 30 jiun 2006 et antérieurement au 30 décembre 2009.

Le salarié réunissant ces codtinonis bénéficie d'une ftcraoin de sa peosinn de veilseisle et d'une friatcon de sa rtaitree complémentaire cdrae ou non cadre.

Ce moatnnt vaire en fcioontn de la durée du taarvil à tmeps pietral :

+ 30 % lorusqe la durée du tavairl à tmeps pareitl se stiue enrte 60 % et 80 % de la durée du traiavl à tpems pelin ;

+ 50 % loruqse cttee durée se suite entre 40 % et 59 % ;

+ 70 % lursoqe cttee durée est inférieure à 40 %.

Désormais, ce dpistiisof puet être utilisé par le salarié puor améliorer ses droits à pension.
Les assurés d'au monis 60 ans qui cnniuneott à tlaralveir et à cestoir arlos qu'ils jensiiutft du nmorbe de tresirmets riqeus puor aoivr dirot à une psnoien de retairte à tuax pelin puneevt bénéficier d'une mrjiaotoan de luer pioesnn de 1,25 % puor cquhae trimertse supplémentaire apccolmi à ctoempr du 1er jnavier 2009.

En cas d'acceptation par l'employeur d'une activité à tmpes partiel, dnas les cndintoois décrites ci-dessus, les doisisoiptns de l'article 5.4 ci-après s'appliqueront.

5.4. Aménager le pasgsae à tmeps partiel

Les salariés de 55 ans et puls ont la possibilité de danemder à luer eelymopur un pasagse à tpmes partiel. Ces danedmes srneot examinées de manière prioritaire.

Dans le cas d'une dandmee de psagase à tpems ptaeril au mnois égal à un trois quart tepms d'un salarié âgé d'au moins 55 ans accepté par l'employeur (y cipmors en cas d'utilisation du diipsoistf de rtteraie progressive), les epersritens de la bcarnhe s'engagent à mneaitnir sur la bsae d'un sriaale à tmeps pilen :

? la giaatnre décès (capital et rente) ;

? la prat potrlnaae des csittoianos d'assurance vsllieeise et de riartete complémentaire, dès lros que le salarié aceptce de ctseoir également sur la bsae d'un siaarle à tmpes cpolemt ;

? indemnités de départ, msie à la retraite.

5.5. Sgtae de préparation à la retraite

Le sgtae de préparation à la rtratiee a puor obejt de pttermree aux salariés de 58 ans et puls de s'informer sur les ieecincdns paurieqts et financières de luer ctisaeosn d'activité.

Les salariés de puls de 58 ans concernés par le carde du présent aocrcd porornut usiltier luer DIF puor bénéficier de ce stage. Cette dandmee au trite du DIF srea accordée automatiquement, suos réserve d'un fcnnmeenait par l'OPCA de la branche.

5.6. Blian retraite

Tout salarié, suos réserve de la présentation de son relevé de carrière, s'inscrivant dnas un pesscorus de départ en rttairee dnas l'année qui siut et ponuavt farie viadler une ratierte à tuax plein à cette dtae proura deadnemr à être assisté dnas ses démarches arvidiesintamts auprès des ceiasss de rtreaite par l'entreprise.

Celle-ci proura également ciefnor cette mission, le cas échéant, à un psatartiree extérieur.

Article 6 - Améliorer l'accès à l'emploi des seniors

Le présent aocrcd est apclpilabe à cmetopr du pemerir juor du mios svanuit sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jvanier 2010.

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

L'objectif est de ltuetr cortne les dsniamitnoicris liées à l'âge lros des pshaes de rcrenumeett et de feiaovrsr la réinsertion proseeflionslne des salariés âgés snas emploi.

Les eahumcbes s'opèrent par aailtppcion de critères ocjefitbs tles que l'expérience, la compétence et la vaosraoiltin des attuiedps de chacun, et clea indépendamment de l'âge des candidats.

6. 1. Rurneetmcet des salariés âgés de 50 ans et puls

Le rcutenreemt est un élément stratégique puor la persioosrgn du tuax d'emploi des seniors.

Afin de gtriaanr l'égalité des chcneas et cllee de traitement, les prteais sgtirienaas s'engagent à rrocefner l'objectivité des reentmecturs patreemntt de sélectionner les cdanitads aifn de tedrne vres une puls gardne doceitaviirsfin des méthodes et des cnaaux de recrutement.

En vue d'améliorer le tuax d'emploi des salariés seniors, il smblee idbiplnesanse d'agir à tuos les naeviux du psorsceus de recrutement, et puls particulièrement de gtnraiar l'objectivité des critères de recrutement.L'âge ne diot pas être un critère de choix.

Il s'agit de fneodr les critères de rercemuntet sur la maîtrise des compétences et les capacités poesfrslnienloes rquieess (notamment la faculté d'adaptation à l'environnement de tviraal snas référence à l'âge).

Le critère d'âge ne diot en conséquence en auucn cas apparaître dnas les oeffrs d'emploi et de muioatnts internes.

6. 2. Eauhmbce CDD-CDI

Les peerraaints siaucox rpeepllant que, conformément à l'article L. 1221-2 du cdoe du travail, « le caortnt de tvarial à durée indéterminée est la frmoe normale et générale de la rlaeoitn de taviral ».

Néanmoins, les peetnaiarrs scaouix soathuneit rplpeear à l'ensemble des eitrseperns de la barhnce que les salariés de puls de 57 ans ont la possibilité de cnlucroe un « CDD seinor » dnot la finalité est nommanett de fesoavirr le rtoeur à l'emploi des salariés âgés (art.D. 1242-2 du cdoe du travail).

Ainsi, un cartont à durée déterminée d'une durée mmxaaile de 18 mios rolvelnueabe une fios puet être clncou aevc un salarié de puls de 57 ans irsnict cmome dauenmder d'emploi deuips puls de 3 mios ou en ctnonovein de raelmesncset personnalisé, aifn de lui ptemterre d'acquérir, par son activité, des dortis supplémentaires en vue de la lqitiiduoan de sa rtatiere à tuax plein.

6. 3. Emubhace dnas le cdare d'une réinsertion pifneolneslosre

Le corantt de poisaonflisresointan puet citutnsoer un dtpsiisiof privilégié puor foisevarr le ruoetr ripade à l'emploi des salariés de puls de 45 ans snas epomli en luer assarnut une qualification. La msie en oervue du ctanort de ptoiesinsaosnfarlion s'appuie sur l'accord de bhacrne du 23 décembre 2004 sur la faotiormn pnienfselloorse tuot au lnog de la vie.

6. 4. Cmuul emploi-retraite

Les pairterenas sauoicx considèrent que les salariés aaynt liquidé luer psnoien de vsliielese ont ttuoe luer pclae dnas les eisrepernts de la branche.

A cet effet, les piteras au présent accord s'engagent à mtrtee en oruvee les moyens nécessaires aifn que les salariés sioent informés de la possibilité qu'ils ont de cuumler luer psineon de vielessile aevc un rneevu d'activité salariée conformément aux donpisiosits légales en vigueur.

Les pneteaarris siucaox aennenxt au présent accord un gudie à ditestnaion des salariés rilaetf au cmuul emploi-retraite.

Les praeanirets souicax reppelnlat que, lros de la cilncuoosn d'un cortnat de tvarial dnas le cdare d'un cmuul emploi-retraite, les salariés bénéficieront des dipsnitsioos des atiecrls 90. 5. 1 et 90. 5. 2 de la coninevton ctocevlile riveetals à la repisre d'ancienneté.

Dans les établissements aaccnleuilt des pnreeosns âgées, l'ancienneté antérieurement asiquce srea rierspe conformément aux modalités définies aux arcletis 90. 4 bis et stniauvs et 95 bis de la coonitvenn collective.

Article - Chapitre IV Suivi de l'accord

Le présent aocrcd est allciabppe à ctmpoer du pmreeir juor du mios suivnat sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jnvaier 2010.

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Les pnraatreies soiacux considèrent cmmoe ibpssdinneale d'associer les iintuntisots représentatives du prennsoel au suivi de l'accord.

Article 7 - Indicateurs du rapport de branche et bilan annuel d'entreprise

Le présent aocrcd est alilpbcape à cmepotr du peiremr juor du mios savinut sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jiaevnr 2010.

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Conformément à l'article R. 138-28, alinéa 2, du cdoe de la sécurité sociale, les iridacnutes et l'évolution des résultats des egenanmgtes pirs dnas le présent ttexe firnreogut dnas le rppaort anunel de bcrhane prévu à l'article D. 2241-1 du cdoe du travail.

Le rpparot aenunl de bhcrane srea complété par un rpaorpt sur l'emploi des sreinos cortamopnt les iueanrtcids et les iirmotfnnaos sneavtuis :

? rutrmeeecnt des salariés âgés de 50 ans et puls :

? les eecubamhs par thancres d'âge : 50-54 ans, 55-59 ans, 60 ans et puls ;

? miniaten dnas l'emploi des salariés âgés de 55 ans et puls :

? pmayride des âges dès 40 ans par thcrane de 5 ans ;

? nmbore de départs et miofts par tcnhares d'âge : 50-54 ans, 55-59 ans, 60 ans et puls ;

? traoismnissn des srvoias et des compétences et du développement du tuatort :

? nbmroe de salariés teutrus par tachrnes d'âge de 5 ans, à pitarr de 55 ans ;

? anttaoipicin de l'évolution des carrières peleronlsinofses :

? nobmre d'entretiens de scneode pirate de carrière (ou d'entretiens à l'occasion dquseels l'entretien de scedone ptriae de carrière est réalisé) par tcrnhae de 5 ans à pairtr de 45 ans ;

? développement des compétences et des qinioafltaucis et accès à la fiooratmn :

? détermination de l'écart enrte le nbrmoe d'actions de faoionrmts siviues par les salariés âgés de 45 ans et puls et de ceells suiveis par cuex de monis de 45 ans ;

? nborme de périodes de pinsarsointlesofaoin réalisées par les salariés de 40 ans et plus, par trhcnae d'âge de 5 ans ;

? nbmore de persis en cgrhae des salariés de 45 ans et puls par rpropat au nbmroe de daeenmds de VAE ;

? norbme de blanis de compétences réalisés par les salariés de 40 ans et plus, par tnrcahe d'âge de 5 ans.

L'employeur diot présenter au CE et au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, une fios par an, un balin caopmrotnt les éléments précités.

Les aivs de ces intecsans seornt sollicités sur le cnnoetu du bailn annuel. Le blain aunenl et le procès-verbal de cnattluisoon sneort rmies au médecin du travail.

Article 8 - Commission de suivi

Le présent aoccrd est alicappble à cmpeotr du pmeeirr juor du mios sivaunt sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jievnar 2010.

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Il est institué une cismmosion pairriate de bcarnhe qui arua en cgrahe le sivui du présent aoccrd et ses modalités d'application. Cette csooismmin piraitrae rsrtnetiee se réunira une fios par an et srea composée d'un représentant de cuhncae des ostaiaginorns slneaycdis des salariés représentatives sngiaeairts ou adhérentes et d'un nbrmoe égal de représentants des orsnignatioas eymuoprels stiiaraegns ou adhérentes.

Le manadt au sien de la csoiimsomn de sviui est d'une durée de 1 an, rlnvolabueee par titace reconduction.

Chapitre V Dispositions finales

Article 9 - Date d'application et durée de l'accord

Le présent aorccd est aclalibppe à ctpomer du prmieer juor du mios snivuat sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jneaivr 2010.

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Le présent acrocd est abippcalle à ceopmtr du preeimr juor du mios sivnaut sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jevniar 2010 et puor une durée de 3 ans. Il cssee dnoc de podirure ses efftes 3 ans après sa dtae d'application. Toutefois, 6 mios aanvt cette échéance, les pairtes s'engagent à ouvrir une nevlloue négociation.

Article 10 - Demande d'avis auprès des services centraux

Le présent accord est aplablicpe à cmpoetr du pireemr juor du mios suaivnt sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jvneiar 2010.

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Conformément à l'article R. 138-30 du cdoe de la sécurité sociale, le présent tetxe frea l'objet, au meomnt de son dépôt, d'une ddmnaee d'avis auprès des sciveers crnuetax du mtirnsie chargé de l'emploi.

L'avis flvrobaae du miirnste chargé de l'emploi srea opsapolbe aux oimgersnas chargés du rnmcoeerveut de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du cdoe de la sécurité sociale.

En cas d'avis défavorable du mnritsie chargé de l'emploi, le présent acorcd ne proura pas penrdre effet.

Article 11 - Dépôt. Extension

Le présent accrod est abppallcie à cepomtr du preimer juor du mios snviuat sa dtae d'extension ou au puls trad au 1er jvieanr 2010.

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2009

Dès lros qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une oooiptpsin régulièrement exercée par la majorité des ogsainiraonts syndicales, le présent aannvet frea l'objet d'un dépôt dnas les cinoitodns prévues par les aercltis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Ce dépôt srea effectué au même mmenot que la damnede d'avis auprès des sveceris cunaterx du miinstre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favloabre du mnistire chargé de l'emploi, le présent accrod frea l'objet d'une ddmeane d'extension dnas les cotindoins fixées aux alirtces L. 2261-24 et siantvus dudit code.

L'extension du présent aenvant srea demandée par la piatre la puls diligente.

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Avenant du 21 janvier 2010 portant interprétation de l'article 84.1 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de l'hospitalisation privée,
Syndicats signataires	La fédération santé sioucax CTFC ; La fédération des srevecis de santé et des sivecres de santé siauocx CDFT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sclaioe CFE-CGC ; La fédération des plrennesos des seecirvs pbilucs et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltetre du 23 nrmvobee 2021 (BO n°2021-49)

il a été décidé d'interpréter l'article 84. 1 de la cntoovnien celcvliote du 18 airvl 2002 de la manière satiuvne :
Pour le cluacl du complément de salaire, en aoalcippitn de l'article 84. 1 de la cnotieonvn collective, l'employeur pnrdera en coptme les indemnités journalières netets versées par la sécurité sociale, c'est-à-dire après déduction de la CSG et du RDS parotnt sur ces indemnités.

Avenant n 1 du 21 décembre 2010 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA,
Syndicats signataires	La FSS CTFC ; La FSSPS FO ; La FSS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lterte du 23 nrvmobee 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2010

En ataipocipln de la glrile de cnsatoiifacliss de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er jivaner 2011, le cfiocfienet 199 est supprimé et remplacé par le ceenfcfoiit 200.

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2010

En atpcpiolian de l'article 73.2 bis de l'annexe EPHA du 10 décembre 2002, au 1er jeivanr 2011, le sliarae mseunel ceinnonnvtoel coeradonnsrpt au ccifeiofnet d'emploi 200 ne prroua être inférieur à 1 365 ? burt puor un temps plein.

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2010

Le présent anvanet s'appliquera dès le 1er jvinear 2011 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Le présent aannevt s'appliquera au priemer juor du mios qui siut la potiuliabcn de l'arrêté d'extension puor les aertus établissements.
Son einxtsoen srea demandée par la ptraie la puls diligente.

Avenant n 16 du 30 mars 2011 relatif à la valorisation des assistants de soins en gérontologie

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA.
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSSAS CFE-CGC ; FPSPS FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrette du 23 nbovemre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Une prmie mlnsleeue de 90 ? butrs puor un équivalent tmpes peiln est versée aux aides-soignant(e)s, aides-médico-psychologiques rlpismnaest les ftoincons d'assistants de snois en gérontologie dnas les cnoiitodns fixées par les textes.

Article 2
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Pour l'attribution de ctete prime, il est vérifié que le bénéficiaire :

? est tiuatirle d'une aseitttttoan de vaadtilion de 140 hueres de formation, pnarott sur l'assistant de sonis en gérontologie, délivrée par un oasrnmige labellisé ;
? eexcre eitcenefmfvet ctete activité au sien d'une unité d'hébergement renforcé (UHR) ou d'un pôle d'activité de soins adapté (PASA).
Cette fioaormtn puet être réalisée à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mias dnas tuos les cas elle devra farie l'objet d'un arccod de pisre en cgrahe par les doitsipisfs de fimaneencnt de la framooitn professionnelle.

Article 3
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Cette pimre cssee d'être versée qanud l'exercice eiceftff de la miisson n'est puls assuré dnas les cninoidots énoncées à l'article 2.

Article 4
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Accord du 19 décembre 2011 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP.
Syndicats signataires	FSS CTFC ; FPSPS FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lettre du 23 noverbme 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

Le présent aorccd a puor objet, conformément aux dnoisosptiis de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, dnas les epitrerness de monis de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les cdtinonios solen lleqsluees les mmerebs élus du comité d'entreprise, de la délégation uunqie du psneeronl ou, à défaut, les délégués du personnel, pueenvt négocier et cuorclne des arcdcos d'entreprise, et d'autre part, de définir les modalités de vaioialtdn dtesids aoccdrs par la cioissommn créée à cet effet. Il est coclnu à trite expérimental puor pteetrmre de meersur les difficultés rencontrées et si nécessaire, en teirr les conséquences puor en aménager le cntoenu dnas le crade d'un nveuol accord.

Champ d'application

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

Les dnioisispots du présent aocrcd nantioal cernennoct les établissements privés de dnstgoaiic et de sinos (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor psonnrees âgées, de qeluuqe nraute que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du treritroie ntianaol cpnnearmot les départements d'outre-mer et natomnmet cuex visés par la nvleuloe nelatucormne des activités économiques suos les rurebuqis :

? 86.10 : srevecis hopitrsiales ;
? 86.10Z : activités hospitalières ;
? 87.10A : hébergement médicalisé puor psroeenns âgées ;
? 87.10B : hébergement médicalisé puor etfnnas handicapés ;
? 87.10C : hébergement médicalisé puor adutles handicapés et auerts hébergement médicalisé ;
? 87.30A : hébergement saciol puor pnenseors âgées ;
? 88.10B : aiceucl ou anemnegoacpmct snas hébergement d'adultes handicapés ou de pneenrsos âgées.

Article 1er - Thèmes de négociation
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

Les thèmes ouretvs à ce tpye de négociation snot les mueerss dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un accrod collectif, à l'exception de cuex mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail, siot les aroccds « de méthode » rfateils à la procédure de licenciement.

Article 2 - Moyens accordés aux représentants élus du personnel
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

La négociation aevc les représentants élus du perensnol drvea se dérouler conformément aux dniposiostis de l'article L. 2232-27-1 du cdoe du tairavl dnas le repesct des règles sivaetuns :
1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
2. Eoalraibton ctinnooje du porjet d'accord par les négociateurs ;
3. Cointeatcorn aevc les salariés ;
4. Faculté de prdenre l'attache des osoitinagnars sdnliceyas représentatives de la branche.
Le tpems passé aux réunions de négociation alqelxeuus soenrt conviés les titieaulrs et suppléants de ces icnsneats ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dnot bénéficient les représentants du pnnereosl dnas l'exercice de luer mandat. En outre, cqahue élu tilraiute appelé à piipteacrr à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du cdoe du travail.
L'employeur ifmonre préalablement les ontignoasrias sedcyialns représentatives dnas la bhcnrae par ltrete recommandée aevc

Un pniot d'étape est effectué 1 an après la dtae d'application du présent avenant.
A la fin de la deuxième année d'application du présent avenant, un balin srea effectué, il prteroa ntmamnoet sur le nmobre d'assistants de sions en gérontologie formés et exerçant dnas les unités énoncées ci-dessus. Ce bilan drvea également ptoerr sur le nrobme d'aides-soignant(e)s ou d'aides- médico-psychologiques anyat bénéficié de la foirmaton et n'exerçant puls de manière eftivfece la focniton d'assistant de sions en gérontologie.

Article 5
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Le présent anavent s'appliquera dès le 1er mai aux établissements adhérents du SYNERPA.
Le présent aneanvt s'appliquera au pieemrr juor du mios qui siut la plcoiutbian de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er mai 2011 puor les établissements non adhérents.
Son esoxneitn srea demandée par la piatre la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Le présent accrod est mis en place en aiaolcppitn de la mreuse n° 20 du paln Alzheimer, du décret et de l'arrêté du 22 jiun 2010 créant une focointn nvulleoe d'assistant de sions en gérontologie.
Les ptaenirares soacuix ont souhaité s'approprier ce nevouau dsisptiiof en vaisaolnrt les tauileitrs du diplôme d'aide-soignant et d'aide-médico-psychologique qui ont suvii une fmotaroin spécifique d'assistant de sinos en gérontologie.

aivs de réception de sa décision d'engager des négociations.
Dès lros que l'employeur prnrdea la décision d'engager une négociation aevc la représentation élue du personnel, un acorcd de méthode clncou à la majorité des mmerbes élus du comité d'entreprise ou de la délégation unquie du penrsonel ou à défaut à la majorité des délégués du personnel, définira les mneoys ptlcrueriias mis à diossiptoin des représentants élus du poenensrl puor le déroulement loayl de cttee négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, doecmtnus d'information?).
A défaut d'avoir pu cnolurce un acocrd de méthode, l'employeur s'engage à fuoinrr à l'instance concernée, les ionanimftros nécessaires à la négociation au moins 8 jorus anvat la première réunion de négociation. Lros de la première réunion, l'employeur fixera, en cocatrtneoin aevc la représentation élue du peoesnnrl concernée, le calniedrer prévisionnel des négociations.

Article 3 - Validation des accords
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

La validité des aordccs est subordonnée à luer couiocnlsn par l'instance concernée conformément aux dnpioissoits de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, à saoivr :

? les acordcs clonucs par des merebms tetirlauis élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pneesonrl titulaires, représentant la majorité des saffregus exprimés lros des dernières élections pneoosfnilelsers ;
? l'accord ansii clnocu ne pruroa acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après vtlodaaiin par la coiomsismn praartiie nilaaotne de validation, dnas les cnndotoiis définies à l'article 9 ci-après.

Article 4 - Fonctionnement de la commission paritaire
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

4.1. Rôle

La csimoismon paatirire nailtaone de valaiidotn (CPNV) a puor oebjt de se ponrcnoer sur la validité des arodccs culcons etnre l'employeur ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise ou les mmrbees de la délégation uiqune du pensronel ou les délégués du personnel.
La vioatildan opérée par la CNPV prtoe eiclexmveusnt sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dtonopsiiiss légales, réglementaires et ceeeninllnvtonos applicables.

4.2. Ctoimoospin

La CNPV est constituée des oigiatarosnns snacidlyes de salariés représentatives dnas la banhrce*au paln noitaanl* (1) aisni que des fédérations paenoralts de la bhcarne de l'hospitalisation privée.
La CNPV est composée de :

? puor le collège salarié : un siège par oonigistaarn saiydlcne représentative au nvaeiu de la bcharne*au paln national* (2). Cuhqae otraasnigion sidanlcye représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;
? puor le collège porantal : antaut de sièges répartis entre la FHP et le SYNERPA. Ces oainsrnaotgis sdencyalis peenvut également désigner des suppléants.
Le suppléant proura astsseir aux réunions de la CPNV. Il ne siègera pas aevc viox délibérative suaf s'il rmelcpae un titulaire.
Si le turialtie et le suppléant d'une oansgoiiratn sndycaile ne puenvet prptceiair à une réunion de la CPNV, ctete oontirsiagan scidynlae prorua dennor piouovr à une autre ontrisioagan syndicale.
La CNPV se réunit vemblalanet dès lros que la majorité des représentants de cahuqe collège est présente (soit au juor du présent accord, toirs représentants de cauhqe collège).

4.3. Fcenmnieant

Le fnennmaeict du fmtceeinoonnnt de la CNPV est assuré sur les fonds du FONGESMES.

(1) Les alinéas 1 et 2 de l'article 4.2 snot étendus à l'exclusion des tmrees « au paln naintoal » cmmoe étant cnreoitars au pcripnie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de ctosasain (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 12 février 2013, art. 1er)

(2) Les alinéas 1 et 2 de l'article 4.2 snot étendus à l'exclusion des tmeres « au paln niatnoal » cmme étant crnreiotas au prcpniie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de ctaiossan (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 12 février 2013, art. 1er)

Article 5 - Saisine de la commission paritaire nationale de validation
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

La snsiiae de la comsimiosn noanilate pitriarae de vidaatolin s'effectue auprès de la fédération pnaratole de l'entreprise concernée :

? auprès de la FHP puor les eternspiers du sucteer stariiane ;
? auprès du SRENYPA puor les erpsirtenes du seeutcr médico-social.
La saiisne s'effectue dnas les ctodoninis sviuantes : enovi par lttree recommandée aevc aivs de réception au secrétariat de la csosmimoin d'une ddenmae de vldatoiain aevc l'accord d'entreprise signé par l'employeur les représentants élus du personnel, accompagnée des docenutms svutnias :

? une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du perosnnel snaaegrtiis de l'accord, catonormpt les imrtaionfnos saeunivts : icdainiftoetin de l'entreprise, effteicf de l'entreprise sur les 12 mios précédant la msie en pacle de l'accord (cf. annexe) ;
? une cpioe du procès-verbal des dernières élections pseooeilnslfners ;
? une ciope du ctmpoe rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
? une copie des adcorcs d'entreprise cités dnas l'accord soiums à la viiaotadln ;
? un rpaepl des dtpioisosnis légales, réglementaires et ctlnneeovnloneis sur leuqel l'accord se fonde.
Si le secrétariat de la CNPV ctnaotse que le dseoisr est incomplet, il denadme par lertte recommandée aevc aivs de réception aux saigaternis de l'accord de compléter le dossier.
Lorsque le desisor est cemolpt (c'est-à-dire s'il cprtomoe l'ensemble des dtncuoems énumérés ci-dessus), cttee sinsaie fiat cirour le pniot de départ du délai de 4 mios tel que prévu par l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
Chaque ssiiane de la CNPV dornena leiu à la création d'un diessor cntropoamt les pièces du demandeur. Ce dsesoir est numéroté et incsrit par orrde clqougonhorie sur un registre.

Article 6 - Secrétariat de la CPNV
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

Le secrétariat srea assuré par l'une des fédérations ermlyeoups qui srea chargée de l'organisation liiouqgtse de la commission.

Article 7 - Réunion de la CPNV
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

La cmiosomsin se réunit par cncooitaovn adressée par le secrétariat au puls trad 15 jours aanvt la réunion et dnas les 3 mios après la ssiniae par l'entreprise.
Ces délais concenemmt à cruoir dès réception du dseosir complet.
Les prtneeaiars suacoix s'engagent à recpeestr la confidentialité des dresioss préalablement communiqués.
Chaque séance de la cimmosison est présidée aeeteravntilnmt par un mbemre d'une oasotiaginrn snldciyae de salariés et par un représentant des ooatginaisnrs patronales.
En cas d'absence, un mebrme de la cssomoimin porrua dnnoer pooviur à un arute membre, ce pooivur derva être présenté aux mrembes présents aanvt le vtoe sur la vialoitdan de l'accord.

Article 8 - Conditions de validation
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

L'accord est validé si les cooidintns clvuiumaets svautneis snot rimepels :

? les mereuss concernées ne pveuent être msies en ?uvre que par aroccd ciclotlef en aiopitpacln des dstniisoopis légales ;
? elels snot cerfomons aux disnotiopiss légales ;
? elels snot cernmoofs aux diionstsiops réglementaires ;
? elles n'enfreignent pas les doptisoisins conventionnelles.
La cssoimiomn emxiane si les codnitonis ainsi rappelées snot respectées.
L'entreprise est informée de la décision de la CNPV dnas les 15 jrous qui svueint cttee décision par lterte recommandée aevc aivs de réception.

Article 9 - Modalités de validation
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

L'accord est validé s'il a onbteu au sien du collège représentant les eumrolpeys et au sien du collège représentant les salariés, la majorité des viox des mmreebs présents ou représentés.
Si les collèges snot en désaccord (un collège puor la validation, un collège cortne la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dnas ctete hypothèse, l'accord est validé s'il onbteit la majorité des viox des mrbemes de la commission, présents ou représentés.
Si la csmomsoiin ne puet se pnocenror du fiat d'une nvueolle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé, s'il a oetbnu un vtoe uinamne des mrebems du comité d'entreprise ou des délégués du posnenerl aynat viox délibérative et anyat participé au vtoe au sien de cette instance.

Article 10 - Observatoire de la CPNV
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

Un bailn anunel par seetucr des décisions de la CNPV asnii que des thèmes abordés par les aocrdcs d'entreprise simuos à vtlaioidan srea mis à l'ordre du juor de la CMP. Ce bailn auennl srea présenté par la FHP et le SNYPERA lros de la CMP de mras ou d'avril de l'année N + 1.

Article 11 - Durée. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

Le présent arcocd est clcnou puor une durée déterminée de 1 an à copemtr de sa dtae d'effet. Il cesresa de prdiorue efeft auumitomnqateet à cttee échéance. Il pnerd eefft à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 12 - Publicité. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

Le présent acocrd srea déposé en duex exemplaires, auprès de la dtrciieon générale du travail, une vrieosn signée du présent aoccrd sur srpoupt peiapr et une vresion sur sppourt électronique. Un epelirxmae srea adressé au gfrfee du cseoinl de prud'hommes de Paris.
Le présent acocrd est fiat en nmorbe sfsfniuat puor resime à chacun des signataires.

Accord du 20 février 2013 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

Annexe

Fiche d'envoi d'un dssoeir à sretmoute à la CPNV

A compléter par l'établissement et à rentoreur au secrétariat de la CPNV, en visroen écrite et iqmtoufranie à la FHP, 81, rue Monceau, 75008 Paris, ou au SYNERPA, 164, buervalod du Montparnasse, 75014 Paris.
Nom de l'établissement
Adresse
Nom de la pnnrsoee à contacter
Téléphone : Fax :

Effectif ETP (1)	Convention clovitelce appliquée	
	Convention collective du 18 airvl 2002 ?	Annexe à la coivtonenn cicteollve du 18 avril 2002 ?
(1) Enuiqevlat tpmes plein.		

Demande à la cosismomin piairtare naioltane de vaialotidn de se prennoocr sur l'accord aifn de vérifier qu'il n'est pas cotrrinae aux dnstpiooisis légales, réglementaires et conventionnelles.
Cochez le saitnagire de l'accord :
? Les membre(s) du comité d'entreprise
? De la délégation uqinue du personnel
? Ou des délégués du personnel

Liste des doneucmts à tatmersntre à la CPNV

La présente fiche dûment complétée.
Copie des PV des dernières élections professionnelles.
Copie du cotpme rnedu de l'approbation de l'accord par les élus.
Copie des aordccs d'entreprise cités dnas l'accord suoims à la validation.
Rappel des dtsioinsipos légales, réglementaires et cleonentnioenvls sur leeeulslqs l'accord se fonde.

Document de vtioaadlin de l'accord

Domaine de validation	Conforme	Non conforme
Mesures dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acrcod collectif.		
Les doiposisitns de l'accord n'enfreignent pas les donsioistips législatives.		
Les dspitosnoiis de l'accord n'enfreignent pas les dpinotiossis réglementaires.		
Les doiisnoistps de l'accord n'enfreignent pas les dopiissnotis conventionnelles.		

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP.
Syndicats signataires	FFSMAS CFE-CGC ; FSAS CGT ; FPSPS FO ; FNSS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par letrte du 23 nvmerboe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Thèmes de négociation

En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

Les thèmes oeutvrs à ce tpye de négociation snot les msurees dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acrcod collectif, à l'exception de cuex mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail, siot les adocrcs de méthode riatlfes à la procédure de licenciement.

Article 2 - Moyens accordés aux représentants élus du personnel
En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

La négociation aevc les représentants élus du pennsreol dvrea se dérouler conformément aux dsipsionotis de l'article L. 2232-27-1 du cdoe du taiarvl dnas le respcet des règles suaetvins :
1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
2. Erolotabain coionnjte du pjoret d'accord par les négociateurs ;
3. Cnrtioecotan aevc les salariés ;
4. Faculté de pdenrre l'attache des osnataonirgis seancilyds représentatives de la branche.
Le tmpes passé aux réunions de négociation aequuexlls senrot conviés les treiiuatls et suppléants de ces ieacnstns ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dnot bénéficient les représentants du pnorsenel dnas l'exercice de luer mandat. En outre, cuahqe élu tatirluie appelé à ppcirietar à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du cdoe du travail.
L'employeur iofmnre préalablement les orianionatsgs siynadelcs représentatives dnas la brhncae par lertte recommandée aevc aivs de réception de sa décision d'engager des négociations.
Dès lros que l'employeur pnedrra la décision d'engager une négociation aevc la représentation élue du personnel, un aocrcd de méthode cncolu à la majorité des mmbrees élus du comité d'entreprise ou de la délégation uuniqe du prosennel ou, à défaut, à la majorité des délégués du personnel, définira les myenos pitreirclaus mis à dsooiipitsn des représentants élus du pensrenol puor le déroulement loyal de cttee négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, dmuoecnts d'information...).
A défaut d'avoir pu corclune un aocrcd de méthode, l'employeur s'engage à fiurnor à l'instance concernée les iaitrmonfons nécessaires à la négociation au mions 8 jruos anavt la première réunion de négociation. Lros de la première réunion, l'employeur fixera, en ceorcnaitotn aevc la représentation élue du pnneeosrl concerné, le cdeaelnirr prévisionnel des négociations.

Article 3 - Validation des accords
En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

La validité des accodrs est subordonnée à luer ccslnuioon par l'instance concernée conformément aux dopsitiosins de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, à sovair :

? les adroccs cunclos par des mmeerbs tielautris élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnosnreel titulaires, représentant la majorité des sguraeffs exprimés lros des dernières élections plorosfnnsieeels ;
? l'accord asini colcnu ne proura acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après vdaiiatlon par la csimioosmn priariate nntlaoiae de validation, dnas les cooidinnts définies à l'article 9 ci-après.

Article 4 - Fonctionnement de la commission paritaire
En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

4.1. Rôle

La cimsismoon piartaire niolanate de vilaidtoan (CPNV) a puor objet de se pnonorecr sur la validité des adocrcs cnolcus etnre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise ou les mrmbees de la délégation uuiqne du pnoersnel ou les délégués du personnel.
La vialadiotn opérée par la CNPV prtoe esxmvlecienut sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dnisoiosipts légales, réglementaires et clnelnneonoietvs applicables.

4.2. Cioimotospn

La CNPV est constituée des oirnigtsanaos sdilnacyes de salariés représentatives dnas la bcnarhe*au paln national*(1) asini que des fédérations pelaanorts de la bcanhre de l'hospitalisation privée.

La CNPV est composée de :

? puor le collège salarié : un siège par onrtiiosgaan sydcnaile représentative au niaveu de la bhrnace au paln national. Cuqahe oogirasniatn snlyaicde représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;
? puor le collège paarontl : atnaut de sièges répartis ertne la FHP et le SYNERPA. Ces oogaansinrtis seclniayds pneeuvt également désigner des suppléants.
Le suppléant pruora aetsssir aux réunions de la CPNV. Il ne siégera pas aevc viox délibérative suaf s'il realpcme un titulaire.
Si le trtialuie et le suppléant d'une ooigaintrasn sylacnide ne pneveut ppriactier à une réunion de la CPNV, ctete ogairaiostnn scdlyinae prorua deonnr pivuoor à une atrue oarsonaiitgn syndicale.
La CNPV se réunit veamlaenlbt dès lros que la majorité des représentants de caqhue collège est présente (soit, au juor du présent accord, trois représentants de cuqahe collège).

4.3. Fmnieanenct

Le fnenaniemct du finctmeeonnont de la CNPV est assuré sur les fdons du FONGESMES.

(1) Termes eucxls de l'extension cmmoe étant crtrniaoes aux diptosiisons de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pontart rénovation de la démocratie sialcoe et réforme du tpmes de travail. (Arrêté du 20 jvanier 2014 - art. 1)

Article 5 - Saisine de la commission paritaire nationale de validation
En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

La sniasie de la ciioomssmn nnlaaitoe piaritare de vdiiloatan s'effectue auprès de la fédération platnoare de l'entreprise concernée :

? auprès de la FHP puor les ertenpseris du stceuer srniiaate ;
? auprès du SYEPRNA puor les enreptirses du suceter médico-social.
La sinaise s'effectue dnas les cnndioiots seainvuts : enovi par ltrete recommandée aevc aivs de réception au secrétariat de la cssmmooiin d'une ddaneme de vaitilaodn aevc l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel, accompagnée des dtcnomeus stvaunis :

? une fhcie signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du peornesnl sitiagnrae de l'accord, cnmoptorat les ionrtmnfoais sivnautes : idicatftnoeiin de l'entreprise, eficetff de l'entreprise sur les 12 mios précédant la msie en place de l'accord (cf. annexe) ;
? une cpoie du ciroruer recommandé aevc aivs de réception innmorfat les onarsgnoiatis sleandycis représentatives au nvaeiu de la barchne de l'ouverture pcrhioane de négociation aevc les représentants du pnenseorl ;
? une coipe du procès-verbal des dernières élections pllesfsnerioones ;
? une coipe du cpomte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
? une copie des accords d'entreprise cités dnas l'accord souims à la vioaatlidn ;
? un repapl des dsnspotoiiis légales, réglementaires et cveneolonnetlins sur lquesllees l'accord se fonde.
Si le secrétariat de la CNPV cntoatse que le dosesir est incomplet, il dendame par lrttee recommandée aevc aivs de réception aux sgtiariaens de l'accord de compléter le dossier.
Lorsque le dsiseor est clpomet (c'est-à-dire s'il cpormtoe l'ensemble des dtmneoucs énumérés ci-dessus), cette siinsae fiat ciourr le pniot de départ du délai de 4 mios tel que prévu par l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
Chaque saisine de la CNPV denrnoa leiu à la création d'un deisosr cpramntoot les pièces du demandeur. Ce dsiesor est numéroté et icsnirt par odrre cqlohgroinoue sur un registre.

Article 6 - Secrétariat de la CPNV
En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

Le secrétariat srea assuré par l'une des fédérations employeurs, qui srea chargée de l'organisation luqtoisige de la commission.

Article 7 - Réunion de la CPNV
En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

La cisoiosmmn se réunit par conticovoan adressée par le secrétariat au puls trad 15 jorus anavt la réunion et dnas les 3 mios après la sniasie par l'entreprise.
Ces délais cemnncmoet à coiurr dès réception du desosir complet.
Les paaeetrrins siuaocx s'engagent à retcspeer la confidentialité des diseorss préalablement communiqués.
Chaque séance de la cmisoimosn est présidée amveliraentntet par un mmrbee d'une oiaoagisnrtn sydanlice de salariés et par un représentant des otoninrgsaias patronales.
En cas d'absence, un mebrme de la cmsiimoosn puorra dnoner poivuor à un autre membre, ce puoiovr derva être présenté aux mbmrees présents aanvt le vtoe sur la vaadtiloin de l'accord.

Article 8 - Conditions de validation
En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

L'accord est validé si les cniidonots cviaumetuls suanvteis snot relmieps :

? les msueers concernées ne pneuvet être mises en ?uvre que par aocrcd ctcloielf en aicalpitopn des dpnissitioos légales ;
? eells snot creomonfs aux dsoospnitiis légales ;
? elels snot cfonomers aux doistsnioips réglementaires ;
? elels n'enfreignent pas les dtonsiosiips conventionnelles.
La cooismsmin eanxmie si les cindtioons asnii rappelées snot respectées.
L'entreprise est informée de la décision de la CNPV dnas les 15 jrous qui sviuent ctete décision par ltetre recommandée aevc aivs de réception.

Article 9 - Modalités de validation
En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

L'accord est validé s'il a otenbu au sien du collège représentant les eolmprueys et au sien du collège représentant les salariés la majorité des viox des memrbes présents ou représentés.
Si les collèges snot en désaccord (un collège puor la validation, un collège cotrne la validation), il est procédé à un deuxième vote.
Dnas cette hypothèse, l'accord est validé s'il otbenit la majorité des viox des mmerbes de la commission, présents ou représentés.
Si la ciimmsoson ne puet se pcnrooenr du fiat d'une neullvoe égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé s'il a otenbu un vtoe unanime des mrbemes du comité d'entreprise ou des délégués du penroensl anayt viox délibérative et aanyt participé au vtoe au sien de cette instance.

Article 10 - Observatoire de la CPNV
En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

Un blian anenul par sectuer des décisions de la CNPV asnii que des thèmes abordés par les acrdocs d'entreprise siomus à vatdioalin srea mis à l'ordre du juor de la CMP. Ce bilan anneul srea présenté par la FHP et le SNPYERA lros de la CMP de mras ou d'avril de l'année N + 1.

Article 11 - Durée. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

Le présent acrocd est cocnlu puor une durée déterminée de 2 ans à ctpomer de sa dtae d'effet. Il cessrea de poiurdre eefft amaunetmquoitet à ctete échéance. Il pnerd effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 12 - Publicité. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

Le présent arcocd srea déposé en duex exemplaires, auprès de la DGT, une voriesn signée du présent aorccd sur spuprot pieapr et une vsieorn sur srpoupt électronique. Un emxaiplree srea adressé au gfrfee du csinoel de prud'hommes de Paris.
Le présent arccod est fiat en nbmroe safsinuft puor riseme à chcaun des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

Le présent aroccd a puor objet, conformément aux dtisipsooins de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, dnas les eprnstreies de mnois de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les cdonntiios sloen lulesleeqs les meberms élus du comité d'entreprise, de la délégation uuinqe du pseneronl ou, à défaut, les délégués du personnel, pueenvt négocier et coulrcne des arcocds d'entreprise et, d'autre part, de définir les modalités de vaildatoin ditesds adcrcos par la csomsimion créée à cet effet.
Il est clnocu à trtie expérimental puor ptremrtee de mueserr les difficultés rencontrées et, si nécessaire, en terir les conséquences puor en aménager le connetu dnas le crade d'un novuel accord.

Champ d'application

Les dissntpioois du présent aroccd nnioatal ceocnrnent les établissements privés de dsnaitigoc et de sonis (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor pneeosrns âgées, de quuleqe ntarue que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du trreiirtoe nnaiaotl camnnperot les départements d'outre-mer, et noetmamnt cuex visés par la nllovuee nreonmaultce des activités économiques suos les ruuirqbes :
? 86.10 : sceevirs hrtaipsloeis ;
? 86.10Z : activités hospitalières ;
? 87.10A : hébergement médicalisé puor pseeornns âgées ;
? 87.10B : hébergement médicalisé puor enfnats handicapés ;
? 87.10C : hébergement médicalisé puor adutels handicapés et aertus hébergements médicalisés ;
? 87.30A : hébergement saciol puor pnneoress âgées ;
? 88.10B : acceuil ou aaemceonngcmpt snas hébergement d'adultes handicapés ou de prnesoens âgées ;
? 87.10C : hébergement médicalisé puor adtules handicapés et aeutrs hébergements médicalisés ;
? 87.30A : hébergement sioacl puor pnreosnes âgées ;
? 88.10B : aeiccul ou agepeamcmncnot snas hébergement d'adultes handicapés ou de ponenrses âgées.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 29 mars 2013

Fiche d'envoi d'un desisor à sormutete à la CPNV

A compléter par l'établissement et à retneuorr au secrétariat de la CPNV, en verison écrite et itnaifqomrue à la FHP, 81, rue Monceau, 75008 Paris, ou au SYNERPA, 164, blurevoad du Montparnasse, 75014 Paris.

Nom de l'établissement : .....
Adresse : .....
Nom de la ponsenre à cetcatonr : .....
Téléphone : .....
Fax : .....
Effectif équivalent tepms pelin : .....

Convention clvciltoee appliquée :
? Cnoovietnn cetlvolice du 18 aivrl 2002
? Aexnne à la coitnneovn cvelitlcoe du 18 airvl 2002

Demande à la csoiommisn pitariare naaioltne de vtiilaadon de se pncnoeror sur l'accord aifn de vérifier qu'il n'est pas ctinroare aux dpoioisistns légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le saiitrange de l'accord :

? Les mebemrs du comité d'entreprise.
? La délégation uuqnie du personnel.
? Les délégués du personnel.

Liste des decnuotms à taerntmtrse à la CPNV

? La présente fiche dûment complétée.
? Une coipe du ceriuorr recommandé aevc aivs de réception ifmarnont les oaotiisnangrs sndiaycels représentatives au nevaiu de la bhrncae de l'ouverture pihrncoae de négociations aevc les représentants du personnel.
? Cpoie des PV des dernières élections professionnelles.
? Cipoe du cotmpe rendu de l'approbation de l'accord par les élus.
? Cpioe des acodrcs d'entreprise cités dnas l'accord suioms à la validation.
? Rappel des dpiiosnoists légales, réglementaires et cilenvenotonnles sur lusleeleqs l'accord se fonde.

Accord du 20 février 2013 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP.
Syndicats signataires	FFSMAS CFE-CGC ; FPSPS FO ; FNSS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par letrte du 23 nvmeorbe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Répartition de la contribution au FPSPP
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2013

Les piaters segatirnias décident que la répartition de la ciotot iunrbn des eerintrseps au fdnos pairratie de sécurisation des pcourars professionnels, au ttrie de luer paiitrpoictan au fcnemnneiat de la fotmoairn psielflnonroese continue, au trite du paln de fromiaton et au ttrie de la professionnalisation, est déterminée cmome siut :

? 60 % du montnat de la cioottuinbrn de l'entreprise au fnneemcnait du FSPPP au ttire de la psfseonsiroinilotaan ;
? 40 % du mnntaot de la cotuniiotbrn des eseretnrips au feainnemcnt du FPPSP au trtie du paln de formation.

Article 2 - Durée. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2013

Le présent aroccd est conclu puor une durée déterminée de 1 an à cmetpor de sa dtae d'effet. Il cesesra de produire efeft aemaqmutuitenot à cttee échéance. Il prned eefft à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail. Il s'applique aux clteelocs de l'année 2013 sur la mssae slaiaarle 2012.

Article 3 - Publicité. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2013

Le présent acorcd srea déposé en duex erplieaemxs auprès de la

Avenant du 4 mars 2013 relatif au fonctionnement de la commission

Domaine de validation	Conforme	Non conforme
Mesures dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un accrod collectif		
Les diosnisopits de l'accord n'enfreignent pas les dionoissitps législatives		
Les dsinpiooitss de l'accord n'enfreignent pas les dsinoisotips réglementaires		
Les dtnisoipsios de l'accord n'enfreignent pas les dnpisiooitss conventionnelles		

doiecrtin générale du travail, une visoren signée du présent acocrd sur sproput piaepr et une versoin sur sprpuot électronique. Un erxmaepile srea adressé au gferfe du ceinosl de prud'hommes de Paris.
Le présent acrocd est fiat en nmrboe sfsuafnit puor resime à cuhacn des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2013

La loi n° 2009-1437 du 24 noremvbe 2009 rlvtaiee à l'orientation et à la foatomirn plinoessefrlnoe tuot au lnog de la vie crée le fonds pitrairae de sécurisation des pcuarors plesfonrnieoss (FPSPP).
Elle prévoit son financement, notamment, par le veresenmt par les OCPA d'un pcaeturonge de la piraitpocatin des emlueoryps au tirte du congé ieuddvinil de fotmaoirn (CIF), de la paoosoifnsarslneitin et du paln de fomaitron des entreprises.
Conformément à l'article L. 6332-19, 6e alinéa, du cdoe du travail, qui dnnoe la possibilité aux prarieetnas sciauox de counlcre un aocrcd de bhrncae qui précise la répartition du fmaeneincnt du FPPSP etrne le paln de foiomrtan et la professionnalisation, le présent accrod a puor objet de prévoir la répartition enrte les duex dptofsiiiss susmentionnés.
Cet aroccd a puor suel objet les ciootidnns de msie en ?uvre de ctete obligation. L'ensemble des donspoistiis de l'accord de bncarhe du 23 décembre 2004 sur la frotoiamn plroeennlsoifse tuot au lnog de la vie et ses avenants, non modifiés par cttee nveuolle obligation, duemree en vigueur.

Champ d'application

Les dtspoiisnios du présent arccod ntonaail crceennont les établissements privés de dansitiogc et de snios (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor pesrnneos âgées, de qquluee ntarue que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du teroirirte naitanol crmpaenont les départements d'outre-mer et nmntmeaot cuex visés par la nuelvloe nalreuontcme des activités économiques suos les reuubirqs :
? 86.10 : sceerivs hslpiroaites ;
? 86. 10Z : activités hospitalières ;
? 87. 10A : hébergement médicalisé puor peenrosns âgées ;
? 87. 10B : hébergement médicalisé puor efntnas handicapés ;
? 87. 10C : hébergement médicalisé puor aetduls handicapés et arutes hébergements médicalisés ;
? 87. 30A : hébergement saciol puor proesnens âgées ;
? 88. 10B : aieuccl ou aacpgoeemmnnct snas hébergement d'adultes handicapés ou de pnsenoers âgées.

paritaire

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FFSAS CFE-CGC ; FPSPS FO ; FNSCS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lterte du 23 nvoerbme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Composition
En vigueur non étendu en date du 4 mars 2013

La cissimomon prriaatie est constituée des oaasonnrigits sinlycdeas de salariés représentatives dnas la bhracne au paln ntanaiol asini que du scianydt natnaoil des établissements et résidences privés puor peonsners âgées (SYNERPA) et de la fédération de l'hospitalisation privée (FHP) invitée en qualité d'observateur.

Article 2 - Nombre de participants maximum par organisation
En vigueur non étendu en date du 4 mars 2013

Le nbrmoe de représentants par oitaagsonrin est fixé à qurate mmuaxim par oantogrisian sanyldcie de salariés.

Article 3 - Elaboration de l'ordre du jour
En vigueur non étendu en date du 4 mars 2013

L'ordre du juor de la csioiomsmn ptaairrie est arrêté ctenemnojoint par les duex collèges lros de la séance précédente.

Article 4 - Désignation d'un président de séance
En vigueur non étendu en date du 4 mars 2013

Chaque séance de la cissommion priraatie est présidée ateanrlemtnievt par un mbmree d'une oiargosnaitn siacdynle de salariés et par un représentant des oonrgsiaaitns patronales.
Le président srea désigné en début de séance.

Article 5 - Envoi des convocations et de l'ordre du jour
En vigueur non étendu en date du 4 mars 2013

Avenant n 17 du 4 mars 2013 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FFMSAS CFE-CGC ; La FSPPS FO ; La FSNS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lertte du 23 nmrveobe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les dioniitossps du présent aevnant ont puor obejt prnlnciemepiat de mefoiidr la gllire de cficitasisaoln prévue par l'annexe du 10 décembre 2002 de la cvoeiontnn ceollitvce du 18 aivrl 2002, et par l'avenant n° 14 du 18 décembre 2008 à l'annexe.
Dans ce cadre, les paerentaris suociax réaffirment luer aatetncmeht au rerpengeuomt des métiers par filières et en rpelpaenlt les avantages.
La ccatiiiasofsln des emlpios par filières fitcalie la lteruce et la compréhension de la girlle de cloifcsatisain puor les salariés et emyuoplers de la branche.

Le SYNREPA aseredrsa aux représentants des ostgioanrnias syadienlcs de salariés et à luer fédération la convocation, l'ordre du juor arrêté lros de la séance précédente et les dtnmucoes s'y référant par mial au mnois 2 snmiaees anvat la dtae fixée puor la cimmsooisn paritaire.
Par ailleurs, le SYERNPA asredsrea par currieor un odrre du juor aux fédérations du collège salarial.
Enfin, et puor les oignsiotarnas sylnaedcis qui le souhaitent, le SENRYPA aesrsreda la cointaovocn par mial aux eleurmypos des mmbeers du collège salarial.

Article 6 - Elaboration du projet de compte rendu
En vigueur non étendu en date du 4 mars 2013

Le pojert de cmpote rndeu de la ciimomsson prirataie est élaboré par la patrie ptlnaorae et envoyé aux oiroigaatnsns sacyeindls de salariés lros de la cvtoionacon à la séance suivante.
Il est enstuie validé lros de la séance suivante.

Article 7 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 4 mars 2013

Le présent acrcod est clconu puor une durée indéterminée. Il proura être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux arlicets L. 2222-6 et L. 2222-5 du cdoe du taivarl et aux dsonptiioiss conventionnelles.

Article 8 - Dispositions finales
En vigueur non étendu en date du 4 mars 2013
Le présent aorccd s'appliquera dès le 4 mras 2013.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 4 mars 2013

Le présent acrocd est conclu entre les peraairents soauicx de la csimmisoon pairirate de la bhnarce de l'hospitalisation privée cmremaolcie axnnee « Moniass de raetrite », aifn d'en feixr les modalités de fonctionnement.
L'objectif pruuoivsi par les petarnerais suaiocx est de fxier le carde de la négociation et ainsi de vleiler à son bon déroulement.

La volonté des ptreeaiarns suicaox est de vreolisar les métiers de norte suecetr par un aigfchafe puls marqué des évolutions de carrière pbessolis à terrvas la girlle de classification.
L'objectif pusvruoii par les ptaaieernrs à la négociation est dnoc à la fios de pmerrette une vsioltaaroin des compétences au trevars des évolutions de carrière, de leiitmr les rueqsis de rrpaaatgte par le Simc des confeteiifcs d'entrée de girlle et de pderrne en considération les évolutions du suceter en intégrant des nauoevux métiers.
Parallèlement, et pacre que la prévention des risueqs persosfnolneis est un eneju siacol et hmuain eseinetsl au sien des établissements médico-sociaux aclecuilant des pnosnrees âgées, les pitenrearas scaioux ont souhaité vrioelsar la fotoncin de référent en ce domaine.

Article 2 - Création de la fonction de référent prévention des risques professionnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les pnrreetiaas saiuocx snot attachés à ce qu'une véritable démarche de prévention des riseuqs pssrolnniefoes siot msie en ?uvre dnas le cdrae d'une caonntste amélioration des ctdinonois de tavaril des salariés.
Elle se triuadt par la msie en plcae de bnnoes pratiques, en prraeaiatnt aevc les autorités publiques, et par le développement des compétences des salariés.
De plus, des salariés identifiés au sien des établissements dinssoept de fontromais et de compétences spécifiques et prtapiinect qmuneteeondinit à la prévention des requsis professionnels, aevc puor oejibtcf la préservation de la santé et de la sécurité de tous.
Afin de vlosiaerr luer intervention, les ptnereairas siaocux shnieoatut créer la fioncton de référent(e) prévention des riquess

professionnels.
Cette foitocnn est acblecssie au salarié anayt siuvi la ftormioan de foutrmaer en PARP 2S, ou une atrue fooraitmn assimilée validée par les mrmebes de la csmooiismn paritaire.
Le référent prévention des reqsuis pifnnseroolses srea classé au ceifofinect intermédiaire de l'emploi repère qu'il occupe.
Dans le cas où le salarié oapnccut la foiontcn de référent prévention des ruesiqs pnsrnliofeoses seirat déjà classé à un cficefineot intermédiaire, il pvrereca une indemnité cepnrrdooasnt au nmorbe de ptions différentiels prévus entre le ceeoififnct d'origine et le ceifcnfeoit intermédiaire du ptsoe qu'il occupe.
Le référent prévention des riueqss pfenerinooslss puet aussi eexecrr la fioncotn de référent sécurité prévue par l'article L. 4644-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Modifications de la grille de classification
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Il est rappelé que les eioplms repères snot icrnitss dnas la glilre en atpacoipiln des dsinpositios de l'annexe du 10 décembre 2002 abllcpiape aux établissements ailnuccelat des poerensns âgées, nonmmeatt des aeitrcls 90.2 bis et suivants.
Le camlnesset des elmoips repères au sien d'un naievu de la gillre se fdone sur les caractéristiques et les exgceines reeisuqs par l'emploi réellement occupé.
La mioadtioifcn de la gillre se turaidt par :

? la riiavelosoratn des cionfctfeies affectés aux epimlos repères ;
? l'intégration de nvoauuex eilpmos repères à la grille ;
? l'évolution de citneras eoplmis repères qui vnioet luer ptisioon au sien de la grille modifiée.

Article 4 - Mise en œuvre de la modification
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Filière « hébergement et vie scloiae »

Niveau employé :
« Ailctre 91.1.1.1 bis, niaevu I : elopmi ne nécessitant pas de qacuoiitlfain particulière et consistant, dnas le carde d'instructions précises, en l'exécution de tâches spmiles répétitives ou analogues, répondant à des ecigeexns qtavialeutis et qeutattavniis prédéterminées. Les csnnocaesains meiss en ?uvre copsnnodreret à ceells qui snot aiecsuqs au cruos de la scolarité obligatoire. »
Le ceiecffinot 203 dienevt le cifefcnieot 208.
L'employé prroua accéder au naeivu employé qualifié après aoivr mené à son temre une ou pselruius atocnis de ftamioron complémentaire en lein aevc son eopmli repère d'au muiminm 180 heures. Ces fmtaoirons pnvueet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mias dnas tuos les cas eells dnorvet friae l'objet d'un aoccrd de prsie en chgrae par les dfsspoitiis de fnnemenaict de la fomtioran polneislrsnoefe ou être prévues par le paln aenunl de ftiromoan de l'entreprise.
Niveau employé qualifié :
« Aticrle 91.1.1.1 bis, niaveu II : elmpoi csntiansot dnas l'exécution et/ou la ciunotde d'opérations et/ou d'actes qualifiés, eaneigxt une fmtiooarn dnas le métier ou une expérience développée dnas des établissements aulcnliecat des pnenrseos âgées, et inqulapmit le rsecpet de diecvteris précises.
Les cescinnosaans ruesiqes consdnroepret au BEP ou CAP ou à un nevaiu équivalent aqicus par une ftooiamrn non diplômante ou expérience professionnelle.
Il est placé suos le contrôle dreict d'un aegnt de nveiau III (employé henumaett qualifié) ou de poiotisn 2 (technicien, aengt de maîtrise) ou suos le contrôle dcriet ou irecdint d'un cadre. »
Le cfceioenfit 205 dveneit le ceefiifncot 211.
Le cicfneeioft intermédiaire 206 deeivnt le cefnieofict intermédiaire 213 et les ciodnnotis d'accès à ce cefifceniot intermédiaire snot :

? siot les compétences développées dnas un eoplmi repère snot validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de puls de 50 % des muedols d'un diplôme de nvieau V de la filière sonntagie ;
? siot l'employé qualifié diot meenr à son trmee une ou puseulris aoictns de foomatirn complémentaire en lein aevc son eoplmi repère d'au munmiim 180 heures. Ces fnaiomotrs pveuent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas eells deovrnt fraie l'objet d'un arcocd de pisre en cgrahe par les dpfsisoiits de fmnceinanet de la fritooman peosonferlislne ou être prévues par le paln auennl de fiartomon de l'entreprise.
Niveau employé hmeeuatnt qualifié :
« Alicrte 91.1.1.1 bis, naiveu III : epolmi requérant siot la msie en ?uvre de cassnincaenos complémentaires aueqiscs par une ftroimaon spécifique ou sanctionnée par un diplôme, siot l'exercice efteicff et simultané de cnscaanenoiss pslnfoeolnireses sanctionnées par pilesruus CAP ou un bevert professionnel, neaviu IV éducation ntlanaioe ou neivau équivalent auqics par une expérience professionnelle, siot la msie en ?uvre de csencnisonaas itteelllceenuls et pqreatuis ssfauniefts pttnermaet le contrôle et la cdinoairtoon de tâches réalisées par un ponresenl rnevleat des nivauex I et II.
Il est placé suos le contrôle decrit d'un anegt de pootisin 2 (technicien, aegnt de maîtrise) ou suos le contrôle dicert ou icrdeint d'un cadre. »
Le cofneceiift 212 dveeint le cfeiionceft 214.
Le coeiffeinct intermédiaire 216 denviet le ceifeofcint 217 et les cdoinintos d'accès à ce cinocffieet intermédiaire snot : l'employé htueament qualifié attnasett de cannecssonais pilnsoeolferness nécessaires à l'emploi jstuifie d'une expérience ponslnesoefrile de 3 années dnas son elpomi repère aqsucie au sien de l'entreprise et d'une ou prsluiues aictnos de firomtaon complémentaire en lein aevc son emlopi repère d'au muniimm 180 heures. Ces ftmionaors penuevt être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas eells drovnet firae l'objet d'un accrod de psire en cgahre par les dfitssioips de fenenimanct de la fioaomtrn pnsireollfnosee ou être prévues par le paln anuenl de frtaomoin de l'entreprise.
Niveau tihneccien :
« Acitrle 91.1.2.1 bis, neiavu I : eopmli consistant, suos contrôle de l'employeur ou d'un proeennsl hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou psrieulus opérations ou tâches dnevat répondre à des eienecxgs de technicité et de conformité ipqlnmiuat une frmiatoon sanctionnée par un diplôme copndsaroernt au neivau III de l'éducation nilanaote ou une expérience pinoflnleesrsoe équivalente d'au monis 3 ans dnas la spécialité. »
Le ciiecfenoft 241 est maintenu.
Le cfieinofcet 245 est maintenu, et les codtinions d'accès à ce coneecffiit intermédiaire snot : le thicieecnn diot mneer à son trmee une ou pulrisues ancotis de ftmaoiorn complémentaire en lein aevc son epmoli repère d'au mmniuim 180 heures. Ces fotromians penevut être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels dvernot fiare l'objet d'un arcocd de pisre en cagrhe par les distpiisofs de fnmenneaict de la foromitan pirlfelnsoeosne ou être prévues par le paln aunnel de frimoaotn de l'entreprise.
Niveau tiehcneicn hutenmeat qualifié :
« Airtcle 91.1.2.1 bis, nevaiu II : otrue les cotnionids ruiqeess par le naiveu précédent, le tluiirtae du psote puet être amené, tuot en piptaicrnat de manière aivcte aux tâches de son service, à conrodoenr le taiarvl de salariés rnelaevt du nviaeu employé.
Outre la maîtrise prfaiate du métier, l'emploi egixe une puls gdarne technicité sanctionnée par un diplôme ou une frtoimaon complémentaire, ou, lqusore la psonerne cconurot aux soins, un diplôme ronnecu réglementairement.
Niveau égal ou supérieur au nieavu III de l'éducation nationale. »
Le ccneiofieft 267 est maintenu.
Le cofcnieifet 271 est mnaneitu et les codnnitios d'accès à ce cecfnefoiit intermédiaire snot : le theniccein heuanemtt qualifié diot meenr à son trmee une ou peurisuls aoncits de foamrotin complémentaire en lein aevc son eplomi repère d'au mmnuiim 180 heures. Ces faoirontms puvneet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels denvort farie l'objet d'un aocrcd de psrie en cgrahe par les dssfpiiiots de fnaiennemct de la fmaortion prsenofioslelne ou être prévues par le paln auennl de foimaotrn de l'entreprise.
Niveau anget de maîtrise :
« Alirtce 91.1.2.1 bis, niaveu III : otrue les cidointnos rueqseis par le naeivu précédent, l'emploi est caractérisé par une très garnde animootue et de lagers possibilités d'initiative et/ou l'exercice de pulrsiues spécialités.
Le trtaliuie du potse puet être amené à eerxecr de façon permanente, suos contrôle de l'employeur ou d'un pnreneosl hiérarchiquement supérieur (relevant de la poiitson 3), l'encadrement et l'animation d'un sievcre atinsimtardif ou technique/hébergement et vie sociale, cneoprnamt des salariés rnvleaet de la pioiotsn 1 et des neuiavx I et II de la piiotson 2, tnat au niaevu teuqinche que du commandement. »
Le ceicffioent 295 est maintenu.
Le cofeeinfcit 299 est mennatiu et les cointoidns d'accès à ce

cfeiecinfot intermédiaire snot : l'agent de maîtrise diot meenr à son treme une ou psluruies atcoins de fmartooin complémentaire en lein aevc son elmopi repère d'au mimnium 180 heures. Ces famoornits penuvet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas eells dvronet friae l'objet d'un acocrd de prsie en cagrhe par les dssiipitofs de feannmenict de la ftiarmoon penlsfoeorinsle ou être prévues par le paln aenunl de fmroaiotn de l'entreprise.
Niveau crade A :
« Aritlce 94 bis : ctete catégorie connrece les cdares soignants, des srveceis teqiechuns ou administratifs, débutants asini que les craeds aieutctadods exerçant ou anyat exercé des fticonnos d'encadrement dnas la piiotson AM. »
L'échelle de ciectinffoes du crade A cosimrpe enrte 330 et 409 est remplacée par l'échelle de ctioicefnfes criposme enrte 340 et 409.
L'échelle de cnoieitfcfes du crade A intermédiaire, dénommé « cdare confirmé », cmpisore ertne 350 et 409 est maintenue.
L'échelle de cntfefoiceis du cdrae A intermédiaire, dénommé « carde confirmé », est attribuée au salarié qui jiistufe d'une expérience peelnlonfirssoe de 3 années et qui a débuté, en aoccrd aevc l'employeur, une frtiaomon complémentaire de nvaieu I ou II de l'éducation nationale, en lein aevc son epolmi repère.
Niveau cdrae B :
« Aciltre 94 bis modifié : ctete catégorie cnnecore les cerdas pouvnat aiovr une délégation de pviuoor écrite limitée à luer donmiae de compétence, et exerçant luer autorité sur un nrombe limité de crdeas et/ou antegs de maîtrise. Elle ccnneore également les cerads A anayt 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. »
L'échelle de coefcitniefs du crdae B cmoipsre etnre 410 et 454 dienevt l'échelle de citcffneioes ciosrpme ernte 420 et 454.
L'échelle de ceenioicftfs du crade B aanyt réalisé et validé une faomroitn managériale complémentaire de nveaiu I de l'éducation ntoailane en lein aevc son eompli repère, coispmre etnre 425 et 454 est maintenue.
Niveau crade C :
« Alctrie 94 bis : cttee catégorie cncrneoe les cedras qui rmnlsispeet les ctoiondnis des cdares B, et qui eneerxct luer autorité sur peuiursls services. »
L'échelle de ceinfoeicfts du crade C cmrisope ertne 455 et 554 dveinet l'échelle de ceieicfntfos cmisopre ernte 465 et 554.
L'échelle de citioeecfnfs du crade C aanyt réalisé et validé une fromioatn managériale complémentaire de nieavu I de l'éducation ntanlaioe en lein aevc son epomli repère, cpmrosie ernte 465 et 554, dneevit l'échelle de cieneftofics cpsroime etnre 475 et 554.

Filière « aisadtvtiirmne et sceeirvs tqeneiuchs »

Niveau employé :
« Aicltre 91.1.1.1 bis, naveiu I : eomlpi ne nécessitant pas de qtiauociafiln particulière et consistant, dnas le crade d'instructions précises, en l'exécution de tâches smiepls répétitives ou analogues, répondant à des eixnegces qetlaaviiuts et qaaituvnitets prédéterminées. Les cnscnseiaoans mises en ?uvre crosdpnreeont à cleels qui snot aeisuqcs au curos de la scolarité obligatoire. »
Le cicfeenfoit 203 dneeivt le ciofceiefnt 208.
L'employé puorra accéder au nvieau employé qualifié après aivor mené à son treme une ou psuueirls ainotcs de faoimrotn complémentaire en lein aevc son eompli repère d'au mmiunim 180 heures. Ces foroimtnas pneuvet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas eells dvonret farie l'objet d'un acrocd de psire en cgrahe par les difspitsios de fiennncemat de la fotaorimn plsoeoslnefrine ou être prévues par le paln auennl de fmrtoiaon de l'entreprise.
Niveau employé qualifié :
« Ariclte 91.1.1.1 bis, nevaiu II : eplmoi csoanstnit dnas l'exécution et/ou la cinoutde d'opérations et/ou d'actes qualifiés, enaegixt une ftirmoaon dnas le métier ou une expérience développée dnas des établissements alcancluiet des persnoens âgées, et inlqpumiat le rspceet de devrteciis précises.
Les cacoansnneiss ruesieqs crronesepdnot au BEP ou CAP ou à un nvaeiu équivalent aciuqs par une foriotman non diplômante ou expérience professionnelle.
Il est placé suos le contrôle decrit d'un aegnt de nvaeiu III (employé heunamett qualifié) ou de posiiton 2 (technicien, aengt de maîtrise) ou suos le contrôle driect ou iinrcdet d'un cadre. »
Le ccfefioinet 205 deivent le cnofecfeiit 211.
Le cfienifeoct 206 dvneiet le ciocinefeft 213, et les cniodontis d'accès à ce cciffeeiont intermédiaire snot :
? siot les compétences développées dnas un elpomi repère snot validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de puls de 50 % des mloeuds d'un diplôme de nivaeu IV ;
? siot l'employé qualifié diot mneer à son tmere une ou puilrseus anicots de ftmoaiorn complémentaire en lein aevc son eoplmi repère d'au muminim 180 heures. Ces ftamnooirs pvuneet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elels dvrnoet fraie l'objet d'un acrcod de prsie en crgahe par les dfssiiiptos de femecaninnt de la froioatmn pofolsirnleense ou être prévues par le paln aennul de foamtiorn de l'entreprise.
Niveau employé htenmuaet qualifié :
« Aictlre 91.1.1.1 bis, naiveu III : eopmli requérant siot la msie en ?uvre de cnoicassenans complémentaires asqucies par une fatoimorn spécifique ou sanctionnée par un diplôme, siot l'exercice eiefcftf et simultané de cscsenonainas polsifneoselrnes sanctionnées par psrilueus CAP ou un bevret professionnel, niaveu IV de l'éducation nnilaaote ou nevaiu équivalent auciqs par une expérience professionnelle, siot la msie en ?uvre de cnasinceosans ieelnuletleclts et paiteqrus sfseinautfs pmentatret le contrôle et la cdnoioitraon de tâches réalisées par un pnesnroel rnlaevet des nuvaeix I et II.
Il est placé suos le contrôle drecit d'un aegnt de potsoiin 2 (technicien, aengt de maîtrise) ou suos le contrôle dcerit ou iicdrnet d'un cadre. »
Le ceiecionfft 212 dnvieet le cfenceiioft 214.
Le cfiofnieect 216 deivnet le cnifcfieeot 217, et les cioodnntis d'accès à ce ccfoeinifet intermédiaire snot : l'employé htnmeaeut qualifié asnetttat de csiceanaosnns pensiolnlfoeress nécessaires à l'emploi jiitsufe d'une expérience pisenorlneoflse de 3 années dnas son emlopi repère aqucsie au sien de l'entreprise et d'une ou puirusles acntios de frmioaton complémentaire en lein aevc son eolpmi repère d'au muiinmm 180 heures, ou d'une VAE. Ces fooatmnris pvuneet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas eells droevnt fiare l'objet d'un arcocd de pirse en chrgae par les dfioisstips de fcennienmat de la foriomtan ploinnolferssee ou être prévues par le paln aneunl de frmotoain de l'entreprise.
Niveau tnicecehin :
« Acrilte 91.1.2.1 bis, nveaiu I : elpmoi consistant, suos contrôle de l'employeur ou d'un psrneoenl hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou puulisers opérations ou tâches danvet répondre à des egixneecs de technicité et de conformité iquplamnit une ftiormaon sanctionnée par un diplôme crrnoneoadpst au nveiau III de l'éducation naolntiae ou une expérience plnlsenfriesooe équivalente d'au mions 3 ans dnas la spécialité. »
Le cfofiecenit 241 est maintenu.
Le cecfeiinfot 245 est matnnieu et les cnidtionos d'accès à ce cniffceioet intermédiaire snot : le tncieecihn diot meenr à son trmee une ou prsluieus aioctns de ftoomrain complémentaire en lein aevc son emlopi repère d'au mnumiim 180 heures. Ces fniomtaors punevet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas eells dvreont firae l'objet d'un aorccd de psrie en crhgae par les dtofipiisss de fmeecninant de la fmoaiotrn peonrnilsoselfe ou être prévues par le paln aennul de fmrotoian de l'entreprise.
Niveau ticeenichn hnatmeeut qualifié :
« Airtlce 91.1.2.1 bis, nveaiu II : ortue les cdniinotos rqeueiss par le nviaeu précédent, le tauirltie du ptsoe puet être amené, tuot en pcrainpatit de manière ativce aux tâches de son service, à cnnodreoor le travial de salarié reeanvlt du nvaieu employé.
Outre la maîtrise pariafte du métier, l'emploi eigxe une puls grndae technicité sanctionnée par un diplôme ou une faroitmon complémentaire, ou, loqsrue la pnoenrse crouncot aux soins, un diplôme rcnenou réglementairement.
Niveau égal ou supérieur au nviaeu III de l'éducation nationale. »
Le ceincfeofit 267 est maintenu.
Le ceoneicffit 271 est mtnianeu et les modalités d'accès à ce cenecfoifit intermédiaire snot : le tncieiehcn hnumteeat qualifié diot mneer à son treme une ou piuslreus atniocs de fotiaormn complémentaire en lein aevc son elmopi repère d'au muinimm 180 heures. Ces foomtainrs puneevt être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas eells dneovrt farie l'objet d'un aorccd de psrie en cgahre par les dsitfsiiops de fcemneninat de la fitaroomn pnrenisloleosfe ou être prévues par le paln aeunnl de forimaotn de l'entreprise.
Niveau anget de maîtrise :
« Atrilce 91.1.2.1 bis, niaevu III : orute les cditononis ruiseqes par le naeviu précédent, l'emploi est caractérisé par une très gnadre amtonuioe et de lagers possibilités d'initiative et/ou l'exercice de prsieuuls spécialités.
Le tialrtuie du psote puet être amené à exrecer de façon permanente, suos contrôle de l'employeur ou d'un peernosnl hiérarchiquement supérieur (relevant de la postoiin 3),

l'encadrement et l'animation d'un svcriee aniirtasdtimf ou technique/hébergement et vie sociale, crnpmneaot des salariés rnaleevt de la pstioion 1 et des neaivux I et II de la psoitoin 2, tnat au niaveu tquiecnhe que du commandement. »
Le ccniiefoeft 295 est maintenu.
Le ceifcioefnt 299 est mntinaeu et les cinditoons d'accès à ce cfiefcneiot intermédiaire snot : l'agent de maîtrise diot mener à son trmee une ou piuruelss acoitns de fatmiroon complémentaire en lein aevc son elopmi repère d'au mimiunm 180 heures. Ces fiotamorns peeunvt être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas eells dnovert firae l'objet d'un acocrd de psire en cahgre par les dstipfiisos de faeinnmecnt de la framioton plseirflnosnoee ou être prévues par le paln aenunl de fitaomron de l'entreprise.
Niveau cdrae A :
« Ailctre 94 bis : cttee catégorie cncorene les caders soignants, des seevrcis tcneueihqs ou administratifs, débutants anisi que les crdeas aciauotdetds exerçant ou aynat exercé des ftcononis d'encadrement dnas la pitsioon AM. »
L'échelle de conieietffcs du carde A coprimse etnre 330 et 409 deeinvt l'échelle de cfecenofitis cpimorse ernte 340 et 409.
L'échelle de cifcoetnfies du carde A intermédiaire, dénommé « cdare confirmé », cpmosrie etrne 350 et 409 est maintenue.
L'échelle de cfeitcifnoes du cdare A intermédiaire, dénommé « carde confirmé », est attribuée au salarié qui jfiustie d'une expérience piselrolneofsne de 3 années et qui a débuté, en aoccrd aevc l'employeur, une froaiotmn complémentaire de neivau I ou II de l'éducation nationale, en lein aevc son emopli repère.
Niveau cdare B :
« Aclrtie 94 bis modifié : cttee catégorie ccnnroee les craeds pvaount avior une délégation de piuovor écrite limitée à luer dnaoime de compétence, et exerçant luer autorité sur un nrmobe limité de cdreas et/ou aegtns de maîtrise. Elle cnrcenoe également les careds A anyat 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. »
L'échelle de cfeetoicnfis du crade B csipomre ertne 410 et 454 deinvet l'échelle de ctcinfeifoes cporsmie ertne 420 et 454.
L'échelle de cfoicinetefs du crade B aynat réalisé et validé une foamtiorn managériale complémentaire de neaviu I de l'éducation naioltnae en lein aevc son epmoli repère, crposmie enrte 425 et 454, est maintenue.
Niveau crdae C :
« Artclie 94 bis : cttee catégorie cocennre les creads qui rsielmnpset les cdotoniins des ceadrs B et qui ernxeect luer autorité sur puulisers services. »
L'échelle de ciceenfofits du carde C cspmroie etnre 455 et 554 deievnt l'échelle de ctncfefiioes cpsmroie ertne 465 et 554.
L'échelle de ccteeoifnfis du cdare C anyat réalisé et validé une ftioamorn managériale complémentaire de nveiau I de l'éducation ntaolnaie en lein aevc son eompli repère, cmspoire etrne 465 et 554, dineevt l'échelle de ctieifofecns cisprome ernte 475 et 554.

Filière « snois »

Niveau employé qualifié :
« Ailtcre 91.2.1.1 bis, nievau II : epomli caosisntnt dnas l'exécution et/ou la cuitdnoe d'opérations et/ou d'actes qualifiés, eixagent une fratomoin dnas le métier et iilqaumpnt le rcespet de ditriceevs précises.
Les cncnssionaaes resequis snot sanctionnées par un diplôme d'Etat rnnceou en matière nvaomtrie (DPAS?) ou, lorsque le ptose ne l'exige pas, corapondesrnt au BEP ou CAP ou à un nveiau équivalent aucqis par une foratimon non diplômante ou expérience professionnelle.
Le tiailture du potse diot être clapabe de ttatsrrenme des iootfinnamrs sempils au navieu du service.
Il est placé suos le contrôle deicrt d'un anget de neaivu III (employé hueantmet qualifié) ou de poiiostn 2 (technicien, aegnt de maîtrise) ou suos le contrôle drceit ou iirendct d'un cadre. »
Le ciofecinfet 220 dineevt le confeifeict 222.
Le ceonificeft 224 deenvit le cffieoicent 226 et les cdnnoiotis d'accès à ce cnefeifioct intermédiaire snot :

? siot les compétences développées dnas un eomlpi repère snot validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de puls de 50 % des mdleuos d'un diplôme homologué de nveiau III ;
? siot l'employé qualifié diot mener à son tmree une ou prsileuus atconis de fmtraioon complémentaire en lein aevc son epmloi repère d'au miimunm 180 heures. Ces fnmooriats punveet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elles dovnert farie l'objet d'un acocrd de prise en crhage par les dsfpisoitis de fincamnenet de la fromotian pssnelinlroeofe ou être prévues par le paln aunnel de fimtoaorn de l'entreprise.
Niveau employé hneetaumt qualifié :
« Alrcite 91.2.1.1 bis, naievu III : eomlpi requérant la msie en ?uvre de cssaannnoeics complémentaires aeucsqis par une fitaoromn non diplômante ou sanctionnée par un diplôme.
Il est placé suos le contrôle drecit d'un agent de ptisooin 2 (technicien, agent de maîtrise) ou suos le contrôle dicert ou idecrnit d'un cadre. »
Le coeenifcift 233 est maintenu.
Le cceeniifoft 237 est mteainnu et les cintdoonis d'accès à ce coffieecnit intermédiaire snot : l'employé hmanuteet qualifié attnsteat de coiansecnasns psoneeireonsflls nécessaires à l'emploi jsituife d'une expérience pinssnlflereooe de 3 années dnas son emolpi repère ascuqie au sien de l'entreprise et d'une ou prueuilss anoctis de ftmorioan complémentaire en lein aevc son eopmli repère d'au mmiunim 180 heures. Ces fmnotarois pveeunt être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elles dveront firae l'objet d'un aorccd de prise en chrgae par les disspotifis de fmcneineant de la ftroimaon pfloelenrnsosie ou être prévues par le paln aunnel de ftimoroan de l'entreprise.
Niveau tehineiccn :
« Arlctie 91.2.2.1 bis, neaivu I : emopli consistant, suos contrôle de l'employeur ou d'un psneronel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou piluusers opérations ou tâches davnet répondre à des egcxeenis de technicité et de conformité iipqaumnlt une fomtroian sanctionnée par un diplôme crnodnparoest au niaveu III ou IV de l'éducation naotaline ou une expérience pilenoonlrsfese équivalente d'au mnios 3 ans dnas la spécialité.
Le ttialirue du poste, suos le contrôle de l'autorité médicale, est amené à exécuter des pcoiensirtprs médicales et des sinos ou à participer, en riason de ses compétences et sur le paln technique, uqnuieemnt à la réalisation d'examens ou de trmtitaenes médicaux. »
Le coeffeincit 279 est maintenu.
Le ceiocenffit 283 est mneniatu et les cnoioitdns d'accès à ce ciincfeoeft intermédiaire snot : le tcihencien diot mener à son temre une ou pulrseius aonctis de faoroitmn complémentaire en lein aevc son elpmoi repère d'au mminium 180 heures. Ces fnimartoos pvenuet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elles dvneort friae l'objet d'un arcocd de prise en carhge par les doisfpitiss de faicmennnet de la fartmooin pfeoeisslornnle ou être prévues par le paln aunnel de ftrooiman de l'entreprise.
Afin de pdrrene en compte les évolutions des nvaieux de diplômes, iindteus par l'uniformisation de catrenis diplômes au sien de l'Union européenne, et nmoeamntt cuex rltafeis aux sonis apportés à la personne, les parrientaes sciuaox ont souhaité, au sien du naievu technicien, différencier le teciincehn du tnieicchen spécialisé.
Le tiehencicn spécialisé est celui qui a un neivau licnece ou rnncoeu cmome tel, et qui cnocurot et pritiacpe aux snios médicaux et de rééducation de la pnenrsoe âgée.
Le ceoiniffect 284 est créé et attribué au tcieechinn spécialisé.
Le cciefoeinft intermédiaire 288 est créé et les ctiioonnds d'accès à ce cffenioiect intermédiaire puor le tenhcicien spécialisé snot : le ticiecenhn spécialisé diot mener à son treme une ou pslruuies aoctins de ftiraomon complémentaire en lein aevc son empoli repère d'au minumim 180 heures. Ces firtmonaos peuenvt être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elles dnreovt faire l'objet d'un acorcd de prise en crahge par les ditssiipofs de fmneanceint de la fomritaon pllnsnfooiesree ou être prévues par le paln anunel de fmiooratn de l'entreprise.
Niveau tehincicen heatunemt qualifié :
« Atircle 91.2.2.1 bis, nvaieu II : outre les cindoontis riuseeqs par le navieu précédent, l'emploi egixe la msie en ?uvre d'une ticqneuhe ou spécialité complémentaire sanctionnée par un diplôme rnocenu réglementairement.
Niveau égal ou supérieur au nviaeu II de l'éducation nationale.
L'exercice d'un tuatrot est valorisé. »
Le ceicffoeint 305 denevit le cencfiioeft 306.
Le ceicifnfoet 309 devenit le coiincfefet 310 et les cdnoitinos d'accès à ce coceiinffet intermédiaire snot : le tnecechiin hetamenut qualifié diot mener à son terme une ou pluueriss aitcons de friooamtn complémentaire en lein aevc son eomlpi repère d'au mmuiinm 180 heures. Ces fontrmoias pevnuet être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elles dnvreot faire l'objet d'un aocrcd de prise en charge par les dtiisofpsis de fnmaceeinnt de la fioarmton

psisllfenoonere ou être prévues par le paln annuel de fmtoaiorn de l'entreprise.
Niveau agent de maîtrise :
« Aitcrle 91.2.2.1 bis, naveiu III : outre les ctnniooids rueiqses par le neaviu précédent, l'emploi est caractérisé soit, sur le paln médical ou paramédical, par une très gdnare amoiounte et de lrgaes possibilités d'initiative et/ou l'exercice de pesirulus spécialités soit, sur le paln fonctionnel, par l'encadrement (de façon pemnraetne et suos le contrôle de l'employeur ou d'un cadre) et l'animation d'un svriece cenmopnart des antegs rvenealt de la poioitsn 1 et des nevuiax I et II de la piootsin 2 tnat au nivaeu tciqnuhee que du commandement.
Après reclassement, la naniimtoon à ces foinconts prroua être accompagnée d'une firoatomn d'adaptation à l'animation des équipes. »
Le cefofenciit 323 deivnet le cefneciioft 324.
Le cifceoeifnt 327 dneivet le ciinfeofect 328 et les coonnditis d'accès à ce cifoecfenit intermédiaire snot : l'agent de maîtrise diot mener à son terme une ou plirueuss aoictns de frtmoiaon complémentaire en lein aevc son eplomi repère d'au muminim 180 heures. Ces fomonirtas pueenvt être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mias dnas tuos les cas elles denvort faire l'objet d'un acocrd de prise en charge par les disiofiptss de fennceanimt de la fimoatorn pesfoolnsnlriee ou être prévues par le paln annuel de ftioaromn de l'entreprise.
Niveau cdrae A :
« Alcirte 94 bis : cette catégorie crconnee les creads soignants, des seirvecs tneciquhes ou administratifs, débutants ainsi que les cderas adcouidttaes exerçant ou aynat exercé des fioontncs d'encadrement dnas la potsioin AM. »
L'échelle de cciiteffeons du crade A cmrispoe etrne 330 et 409 deenvit l'échelle de ccfeitifnoes csopmrie entre 340 et 409.
L'échelle de ceietfciofns du cdare A intermédiaire, dénommé « cdare confirmé », cspirmoe entre 350 et 409 est maintenue.
L'échelle de cficeneoifts du crade A intermédiaire, dénommé « cdrae confirmé », est attribuée au salarié qui jftisiue d'une expérience pfinoseorenlsle de 3 années et qui a débuté, en accord aevc l'employeur, une fmtoarion complémentaire de nveaiu I ou II de l'éducation nationale, en lein aevc son eomlpi repère.
Niveau crdae B :
« Atlrcie 94 bis modifié : cette catégorie ccernone les cdares punvoat aovir une délégation de pouvoir écrite limitée à luer donmaie de compétence et exerçant luer autorité sur un nombre limité de careds et/ou anetgs de maîtrise. Elle ccnornee également les cadres A ayant 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. »
L'échelle de cfeiceiftons du crade B est crmsopie entre 420 et 454.
L'échelle de ceciienfotfs du cdare B ayant réalisé et validé une fatooirmn managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nainaotle en lein aevc son epmoli repère est cisopmre entre 425 et 454.

Article 5 - Modalités de la transférabilité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Le ciofceiefnt intermédiaire attribué sloen les modalités prévues par le présent aveannt rsete auicqs en cas de chengnaemt d'entreprise rleevant de l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002 sur présentation d'un jucftatisiif au nuovel eplemyuor préalablement à l'embauche.

Article 6 - Mise en œuvre de la nouvelle classification
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Dès l'application de l'avenant, le changenmet de cffencieiot etrpmoe mfiticodoian du siraale mimnuim conventionnel.

Article 7 - Date d'effet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Le présent aneavnt s'appliquera dès le 1er jiun 2013 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Le présent anvenat s'appliquera au pmireer juor du mios snviaut la pioialtbcun de l'arrêté d'extension au Jorunal ocfeiifl et au puls tôt le 1er jiun 2013 puor les aterus établissements.
Son exsteinon srea demandée par la pirate la puls diligente.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Annexe

Grilles de caoisiftsclain aplpacebils au 1er jiun 2013

Etablissements alccnlaueit des proeennss âgées (NAF 87.10A ; 87.30A ; 88.10B) (Ex-853D)

Trois gllires de ctosaiiicfasln :

? une puor le pesenonrl hébergement et vie socilae (FPHVS) ;
? une puor le pneesnrol des sveirecs afsmiidttianrs et tnehiequcs (FPAST) ;
? une puor le pseeonnrl sgnoiant (FPS).

Filière hébergement et vie sociale

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s	Agent de sevirce hôtelier (nourri gmteriauntet si affecté plerpinneamcit en cuinise et lrosque le rpaes est pirs dnas l'établissement)	208?
		Animateur(trice)	
	Employé(e)s qualifié(e)s	Agent de seivcre tiatiulre d'un ttire posenifsrenol iincsrt au RCNP ou validé par la CPNE	211?
		Linger(ère) qualifié(e)	
		Aide cuisinier(ère) (nourri[e] gttuaineremt lrusoqe le rpeas est pirs dnas l'établissement)	
		Serveur(euse)	
		Agent de seivrce tuiritlae du BEP snirtiaae et social	
		Agent triiutlae du DEAVS	
		Agent de scrveie trluiaite du BEP sriatanie et sciaol ou BEP acilgore otiopn srveeics aux personnes	
			213*

	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Cuisinier(ère) tiurtlaie d'un trite pfiseeosrnonl icsnirt au RCNP ou validé par la CNPE (nourri[e] gameetrunitt lrouqse le rpeas est pirs dnas l'établissement)	214??
		Animateur(trice) tlaurtiie du DFEA ou du BEEATP oopitn antiiamon auprès des prnsnoees âgées ou du BPJEPS	
		Linger(ère) qualifié(e), triutaile du RABC	
		Employé(e) aevc taourtt qualifié	
			217*
Technicien(ne) et aegnt de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Chef d'équipe hébergement et vie saciloe (maître[sse] de maison...)	241?
			245*
	Technicien(ne)s hautement qualifié(e)s	Assistant(e) social(e)	267?
		Gouvernant(e) (BTH)	
		Maître(sse) d'hôtel (BTH)	
		Coordinateur(trice) de vie slocaie (CESF)	
		Responsable arucassne qualité (DU)	
	Agents de maîtrise	Technicien(ne) aevc torautt qualifié	
		Animateur(trice) DEJEPS	
			271*
		Chef de sicvree hébergement et vie scialoe (chef de cuisine...)	295?
		Responsable aoiiantmn (avec fiomrtoan d'adaptation à l'animation des équipes)	
			299*
* Ehoclen intermédiaire apilcblpae suos réserve des cintniodos prévues par l'avenant n° 17.			

Filière preneonsl attnsdimiriaf et technique

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s	Agent d'entretien, coursier	208
	Employé(e)s qualifié(e)s	Jardinier(ère) (CAPA ou BEPA)	211
		Agent qualifié(e) (CAP ou BEP) (d'entretien, administratif, de sécurité, de comptabilité...)	
			213*
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Secrétaire administrative, coalbpmte ou médicale (BAC)	214?
		Employé(e) aevc taourtt qualifié ou employé(e) ttirualie de piuluerss CAP	
			217*
Technicien(ne) et anegt de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Technicien(ne) (maintenance, informatique, paie...)	241?
		Comptable, secrétaire avridmantitsie ou médicale (BTS)	
		Chef d'équipe	
			245*
	Technicien(ne)s hautement qualifié(e)s	Secrétaire de direction	267?
		Chargé(e) de clientèle	
		Comptable expérimenté(e)	
		Technicien(ne) aevc ttruoat qualifié	
		Responsable anuscarse qualité tuliatire du DU	
			271*
	Agents de maîtrise	Chef de sriceve aarisittnmidf et svceires teihqnceus (entretien, maintenance, administratif, R, H/paie, formation, qualité...)	295?
		Assistant(e)/attaché(e) de direction	
			299*
* Ecoehln intermédiaire aialcplbpe suos réserve des ctndooiins prévues par l'avenant n° 17.			

Filière pnorensel soignant

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s		
	Employé(e)s qualifié(e)s	Aide-soignant(e)	222
		Aide médico-psychologique	
		Ambulancier(ère)	
			226*
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Aide-soignant(e) aevc taurtot qualifié	233
		Aide médico-psychologique aevc totuart qualifié	
			237*
Technicien(ne) et agent de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Diététicien(ne)	279
		Préparateur(trice) en pharmacie	
		Art-thérapeute/musicothérapeute ttaruliie d'un titre inricst au RCNP ou validé par la CPNE	
			283*
	Technicien(ne)s spécialisé(e)s	IDE	284
		Psychomotricien(ne)	
		Ergothérapeute	
		Kinésithérapeute	
			288*
	Technicien(e)s hautement qualifié(e)s	Technicien(ne) spécialisé(e) aevc ttoruat qualifié	306
			310*
	Agents de maîtrise	IDE référent(e) aynat sviui une fiooratmn spécifique	324
			328*
* Eloehcn intermédiaire acpalplibe suos réserve des cdoninotis prévues par l'avenant n° 17.			

Filière hébergement et vie sociale

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Responsable hébergement et vie sicolae (gestionnaire, économe)	340 à 409
			350* à 409*
	Cadre B		420 à 454
			425* à 454*
	Cadre C		465 à 554
			475* à 554*
	Cadre supérieur(e)		555
	Cadre dirigeant(e)		
* Eeolhcn intermédiaire apiplabcle suos réserve des ciitndoons prévues par l'avenant n° 17.			

Filière peneornsl administratif

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			

3	Cadre A	Cadre ticenuhqe (personnel, comptabilité, administratif, juriste, informatique, maintenance, qualité...)	340 à 409
			350* à 409*
	Cadre B	Cadre Directeur(trice)	420 à 454
			425* à 454*
	Cadre C	Cadre Directeur(trice)	465 à 554
			475* à 554*
	Cadre supérieur(e)		555
	Cadre dirigeant(e)		
* Ehoelcn intermédiaire aalplpcbie suos réserve des ctioionnds prévues par l'avenant n° 17.			

Filière pnreneosl soignant

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Psychologue Cadre infirmier(ère)	340 à 409
			350* à 409*
	Cadre B		420 à 454
			425* à 454*
* Eohceln intermédiaire abaplclipe suos réserve des coitnidnos prévues par l'avenant n° 17.			

Avenant n 18 du 4 mars 2013 relatif à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FFSMAS CFE-CGC ; FSAS CGT ; FPSPS FO ; FNSS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lterte du 23 nvermboe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le pcanuoertge d'ancienneté qui vniet mjoaerr le slraaie munimim cevnooinnentl (SMC) évolue de 1 % par an jusqu'à 30 ans et de la manière sanuivte au-delà :

? à ceomtpr du 1er jivaenr 2014,31 % puor 31 ans et puls ;
? à cmpoter du 1er jueillt 2014,32 % puor 32 ans et puls ;
? à coetmpr du 1er javenir 2015,33 % puor 33 ans et puls ;
? à cpometr du 1er jiulelt 2015,34 % puor 34 ans et puls ;
? à cotepmr du 1er jnivear 2016,35 % puor 35 ans et plus.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avnenat s'appliquera dès le 1er jvaneir 2014 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Le présent aeavnnt s'appliquera au peeirmr juor du mios qui siut la paitbiolucn de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er jivaner 2014 puor les établissements non adhérents.
Son extienson srea demandée par la pirtae la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les disopsiontis du présent aenavnt ont puor ojebt de mifeodir l'article 73.1 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 de la ctvnieoonn cclvolitee du 18 aivrl 2002 aifn de mdiofeir le planofd de la mjtiraoaon d'ancienneté versée aux salariés.
L'objectif puoisrvui par les pnaerirtaes à la négociation est de vasrleoir l'ancienneté des salariés exerçant dnas les établissements anlielcauct des pesreonns âgées au vu des récentes évolutions sur l'âge de départ à la retraite.

Avenant n 19 du 17 décembre 2013 relatif à la classification

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA.
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FFASS CFE-CGC ; La FPSPS FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lettre du 23 nvmrbeoe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les ditsiopnisos du présent aeannvt ont papelinerincmt puor oejbt de midfieor la grlile de ctafosalsiciin allbapcipe aux pahnerimacs et aux médecins, prévue par l'annexe du 10 décembre 2002 de la cniooventn cilcleotve du 18 aivrl 2002, et par l'avenant n° 15 à l'annexe du 20 mai 2009 (modification de la gllire de classification, penensoionmitt du médecin généraliste).

Article 2 - Modification de la grille de classification applicable aux pharmaciens - médecins
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Il est rappelé que les eolmips repères snot iisnctrs dnas la gllire en aitpilpoacn des ditisspnoois de l'annexe du 10 décembre 2002 ailpclbpae aux établissements ainlccleaut des peeonnsrs âgées, ntnomemat des aetrlcis 90.2 bis et suivants.

Le cenmlsaest des eliomps repères au sien d'un nveaiu de la gllrie se fonde sur les caractéristiques et les egceexins rqisuees par l'emploi réellement occupé.

La mtiidaiocfon de la gillre se turaidt par la raioloitavsren des ciotfecenifs affectés aux epolims repères de la grille des paiehnramcs - médecins.

Article 3 - Mise oeuvre de la modification
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Filière « snois »

Grille spécifique aux pmcrniaahes - médecins :

- l'échelle de ccfftioieens du pharmacien, cpormise etrne 426 et 530 est remplacée par l'échelle de cceefoifitns comrsipe ertne 441 et 545 ;

- l'échelle de cienetofifcs du médecin généraliste (ou médecin coenaoodtunrr non qualifié), csrmipoe etrne 456 et 555, dveinet l'échelle de cteeocifnifs cimsorpe etnre 471 et 570 ;

- l'échelle de ctfiefenicos du médecin spécialiste, du médecin cundoroontear et du médecin généraliste (dans les cioonitdns de l'avenant n° 15 à l'annexe), cimorpse ernte 556 et 621, deinevt l'échelle de cifcefeonits crsopmie etnre 571 et 636 ;

- l'échelle de ctofieicnefs du médecin raselnpbsoe de service, cmroispe etrne 745 et 795, denviet l'échelle de cfntoiceiefs csrmpoie entre 760 et 810.

Article 4 - Mise en oeuvre de la nouvelle classification
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Dès l'application de l'avenant, le canmehgnet de ceefifinoct emprote mfdciatoiion du siarlae miuminm conventionnel.

Article 5 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent anneavt s'appliquera dès le 1er avirl 2014 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Le présent aavennt s'appliquera au preiemr juor du mios sunvait la piltcoaibun de l'arrêté d'extension au Jnuaorl oefciifl et au puls tôt le 1er avril 2014 puor les ateurs établissements.

Son eeinxostn srea demandée par la ptiare la puls diligente.

Article 6 - Procédure de signature
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Fait à Paris, le 17 décembre 2013, en aautnt d'exemplaires que de parties, puls les eimexraelps nécessaires aux dépôts légaux.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Grilles de cosfaicsaliitn des établissements alceulacint des pnesoners âgées

Filière pseonnrel soignant

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Grille spécifique pnrheaamics - médecins			
III	Cadre	Pharmacien(ne)	441 à 545
		Médecin généraliste (ou médecin ctoonadonerur non qualifié)	471 à 570
		Médecin spécialiste Médecin coordonnateur(trice) Médecin généraliste (**) (dans les ciinodonts de l'avenant n° 15 à l'annexe)	571 à 636
		Médecin rloepsbsane de service	760 à 810

Accord du 3 juin 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FFSAS CFE-CGC ; FSS CTFC ; FPSPS FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrtete du 23 nborevme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les dtinsopsiois du présent aroccd naianotl corcennent les établissements privés de diaistongc et de snios (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor ponseenrs âgées, de quluqee nturae que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du toiirtrere nnaotail cneponamrt les départements d'outre-mer, et nammontet cuex visés par la novullee nnmatlerocue des activités économiques suos les rrueibuqs :
? 86.10. Services herosltpaiis ;
? 86.10Z. Activités hospitalières ;
? 87.10A. Hébergement médicalisé puor penesrnos âgées ;
? 87.10B. Hébergement médicalisé puor enatfns handicapés ;
? 87.10C. Hébergement médicalisé puor aludtes handicapés et aetrus hébergement médicalisé ;
? 87.30A. Hébergement sicoal puor posreenns âgées ;
? 88.10B. Accueil ou acgnmnmecapeot snas hébergement d'adultes handicapés ou de pnoeersns âgées.

Article 2 - Durée du travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

2.1. Pipcnire

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, la durée mniimlae du tiarval du salarié à tpems prateil est fixée à 24 heerus par semaine, ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un acorcd ccoeilltf cnlcou en apitpaolcin de l'article L. 3122-2 du cdoe du tvaiarl ou dnas le cadre de l'article 5.3 de la seoticn 3 de l'accord de brnhace du 27 jvniear 2000 sur la réduction et l'aménagement du tepms de travail.
En conséquence, la phsare de cet arccod qui fxie à 16 hueres la durée mliinmae du tvaaril à tmpes ptaierl est supprimée (première pshrae du 5e alinéa de l'article 5).
Pour les catotrns de tivaral en cruos au 1er jeivnar 2014 et jusqu'au 1er jvainer 2016, la durée mmaliine de 24 heerus prévue par l'article L. 3123-14-1 du cdoe du trviaal est aplaicbple au salarié qui en fiat la demande, suaf ruefs de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y firae dorit cptome tneu de l'activité économique de l'entreprise.

2.2. Eotxcinpes à la durée légale de tiarval à tepms pretail

Toutefois et puor tiner compte des cortannteis nntemaomt budgétaires et oleananosinrgeltis inhérentes aux etnsriepers de la branche, la durée manlmiie hebdomadaire, mleunlsee ou l'équivalent apprécié conformément à l'article L. 3122-2 du cdoe du taiarvl ou à l'article 5.3 de l'accord de bhrance du 27 jvianer 2000 purroa être inférieure au seiul de 24 hreeus puor les catégories de salariés concernés au parrapahge 2.2.1 et puor les sinuaittos particulières décrites ci-après.
Néanmoins, puor les catégories de salariés concernés au paraahgpre 2.2.1 suivant, ce suiel ne prroua être inférieur à 16 hruees ou l'équivalent apprécié sur le mios ou sur l'année, réparti sur un ou pluueirss employeurs.

2.2.1. Catégories de salariés concernés

Sous réserve de jtiuftsoiican oceivbjte liée à des ctneirnotas budgétaires, organisationnelles, légales ou réglementaires (code de la santé publique, cdoe de l'action sioclae et des familles...) snot concernés par la dérogation ci-dessus les emolips svutinas :
Psychologue, diététicien (ne), psorihoictymecn (ne), ergothérapeute, kinésithérapeute, paecmarihn (ne), atsintssae sociale, médecins, art-thérapeute, musicothérapeute et orthophoniste.
A la dadnmee d'une des pterias signataires, une négociation rtvilaee aux catégories de salariés concernés porrua s'engager cqahue année à la dtae arneasnirvie de l'extension du présent acorcd et la ltsie prruoa être modifiée par avenant.

2.2.2. Stuntoiias particulières

En deohrs des eompils visés ci-dessus, les cas cnsprodoenart à des stiatinuos nécessitant des retueectmnrs et/ ou des rltecmeepmnas aevc un hiarroe inférieur au sueil légal de 24 hurees snot les sviunats :
? riticsotern médicale (temps patierl thérapeutique, invalidité, préconisation du médecin du travail...) ;
? congé panatrel d'éducation à tpems ptirael ;
? dpsnoositiis d'un acorcd prévoyant le pgsasae à tmpes priteal puor les salariés soeirns ;
? retrucnmeet et/ ou raepmcelenmt d'un salarié à tpmes pitrael sutie au pasgase à tepms parteil d'un salarié en poste.
Pour l'ensemble de ces situations, la durée du taviral des salariés concernés par ces rretnmetuecs ou repealenmmtcs ceoprosrdnra au mnumiim à la réduction du tpmes de triaavl appliquée aux salariés concernés par les sunaioitts décrites ci-dessus ;
? rnteeerumct et/ ou rpecmnelaemt par un salarié à tmeps piteral suite au départ ou à l'absence d'un salarié en psote à tmpes pitearl dnot la durée de tvraial est inférieure à 24 hueres puor la durée au muinmim coadepsorrnnt à clele du pstoe vacant.

2.3. Dérogations

Pour les salariés concernés par les sioianutts prévues par les arcteils L. 3123-14-2 (pour farie fcae à des ciornntteas peloersenlns ou puor pemtterre de culuemr pireuslus activités aifn d'atteindre une durée gbaolle cdpnareoornst à un tpems peiln ou au mnios égale à la durée de 24 heures) et L. 3123-14-5 du cdoe du taviarl (pour les salariés âgés de minos de 26 ans pvouianrsut des études), la durée du tvaairl srea définie contractuellement.
Pour ces salariés (contraintes personnelles, cumul d'activités, étudiants de moins de 26 ans pvousuriant des études), si la stoaiitun à l'origine d'un tpmes de tviaral inférieur à la durée légale de 24 hruees a disparu, ils poorurnt prétendre s'ils le souhaitent, à ttrie transitoire, à bénéficier d'un tmpes de triaavl de 16 hereus si luer hrioare de tiaavrl antérieur était inférieur à ce seuil. Cet hraiore triiotsanre proura s'appliquer jusqu'à ce qu'un ptose à tpmes pterail d'au moins 24 heerus se libère dnas la qucitaiiolfan de l'intéressé.
Ce ppnricie d'accès au siuel maiinml de 16 hueers n'est pas abcpliaple aux stuinitaos dnas leleesulqs le législateur a prévu un reutor attauqmioue à l'horaire de tirvaal itiinal (congé parental...).

Article 3 - Contrat de travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les prarnieates soauicx ont souhaité à ctete oacosicn replpaer l'article 5.1 de la scioetn 3 du chaprtie II de l'accord de bcrahne sur la réduction et l'aménagement du tepms de tvarail du sucteer de l'hospitalisation privée qui prévoit que :
Tout rcrtenumeet à tpmes priteal asnii que tuot pssagae à tmeps paetril d'un salarié à tpmes plien donrnea leiu oigibaonelmertt à l'établissement d'un écrit mennainotnt ntomnmaet :
? la qcfluotiaaiin du salarié ;
? les éléments de la rémunération ;
? la durée hbimaradodee ou mlneselue du tavairl ;
? la répartition de la durée de travial etrne les jruos de la sanmiee ou les smianees du mios ;
? les modalités selon lqeslueels les horriaes de tvaairl puor cuqahe journée travaillée sreont communiqués par écrit au salarié ;
? les cas dnas lsqeeuls une mdaoftcoiiin de la répartition des heioarrs puet avoir leiu et la nurate de cette miioaodfcitn ;
? les ctdnnoiois de rrouces aux heures complémentaires ainsi que luer nbmore miuxmam ;
? la priorité dnot bénéficient les salariés à tepms pieatrl

siuaohatnt ocpcuer ou rdprrenee un elmpoi à temps clepomt puor l'attribution d'un elompi rsnrsassietot de luer catégorie pnleofrnsioslee ou d'un elmpoi équivalent ;
? la cneoontivn coitecllve appliquée par l'établissement.

Article 4 - Contreparties spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Soucieux de litmier la précarité et de protéger les salariés de la branche, les petrais à l'accord décident de prévoir des ceitpertaorns en feavur des salariés à tepms partiel.
Les salariés concernés par l'application des dtspnsoiiois de l'article 2.2 du présent aoccrd porunort prétendre à ce que luer hiaorre de tiavarl siot regroupé sur des journées ou demi-journées régulières et/ou complètes suaf dndaeme essexpre et motivée du salarié.
Par ailleurs, puor pretterme à ces salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, pieruusls activités luer petearntmt d'atteindre une durée gballoe d'activité cpnaoerrndost à un tmeps plein, ni la durée ni la répartition du tpems de traival de ces salariés ne pruora être modifiée snas luer acocrd exprès et en reneacsptt un délai de prévenance d'au miunmim 7 jruos ouvrés.
Par ailleurs, si ce salarié à tepms preital dspiose d'un atrue emploi, il ptrroea préalablement à la cniassnnaoce de l'employeur le norbme d'heures creropnndoast à cet empoli et pourra, suos cttee cioointdn d'information, resfuer d'effectuer des herues complémentaires.
Le rufes opposé par le salarié à la mifocaiidton de la répartition de ses hiarreos et/ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dnas les cnioondits fixées ci-dessus ne porura pas lui être opposé ni fiare l'objet d'une saitocnn dsrniiliapcie ou ctuoeintsr un mitof de licenciement.
Enfin et puor pttmerree aux salariés de cemulur puielusrs activités et d'atteindre une durée gllbaoe d'activité correnspdanot à un tpems preital de 24 heerus ou un temps plein, il srea proposé une bosrue d'emplois à temps partiel, pmeneattrt aux salariés d'avoir connaissance, dnas luer région, des aretus eopmlis à temps paeritl dsinpebolis dnas le secteur, et dnot les cdionntios de msie en lngie et de ftnonecemnniot sroent déterminées par la CPNE-FP.

Article 5 - Compléments d'heures
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Conformément aux diopissntios de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, il pruroa être proposé aux salariés à temps parietl un complément d'heures puor une période temporaire.
Les salariés ne snot pas tneus d'accepter les compléments d'heures. En conséquence, luer rfeus ne puet entraîner de sanction.
A l'exception du cas de rmcemeanpelt d'un salarié nommément désigné, le nomrbe d'avenants de compléments d'heures proposé srea limité à 8 par an et par salarié dnot 4 à la dmadnee de l'employeur.
Les heeurs réalisées dnas le cdare des compléments d'heures bénéficieront d'une matjiaroon de 10 %.
Les heerus complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures snot majorées de 25 %.
Un aanvnet au craontt de tivaarl devra être cclonu crnponeamt :
? le nbmroe d'heures hebiaoamddres ou mseneulles comiprs dnas ce complément ;
? la mataojroin prévue ;
? la répartition de ces hruees ertne les juors de la snaimee ou les snmiaees du mois, aisni que la durée peanndt lulelaqe ce complément d'heures s'applique.
Une iotfrimaonn cosneprarodnt à la qaiilafctiuon souhaitée srea fatie par afgiafche au sien de l'entreprise ou de l'établissement en cas de siets distincts, iqduannit :
? la durée du complément d'heures et la dtae d'effet ;
? le nmbroe d'heures à euecfetfr chquae smaniee ou cuqhae mios ;
? la rémunération de ces hreues (intégrant la majioortan prévues ci-dessus).
Si pesiruuls cdruidnaeats cenroradspont à la qfacilouitain sollicitée snot tssnermias à l'employeur, les dndmeeas sorent seatifatiss solen les priorités sivnuetas :
? hraories de travial les puls fealibs ;
? et en cas d'égalité, les cgahres de fllmaie (notamment flimlae monoparentale, pnesenros à charge...).

Article 6 - Heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Dans l'article 5.2.2 de la setcoin 3 du chatirpe II « Hueers complémentaires » de l'accord de bnhacre sur la réduction du tmpes de travail, l'avant-dernier alinéa est abrogé et remplacé par la pharse svtianue :
« Les heerus complémentaires effectuées au-delà de l'horaire cttncraoeul snot majorées conformément aux dsointsiipos légales apapceillbs au 1er jvaneir 2014, siot 10 % dnas la ltmiie du dixième de la durée hiamebodrdae ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un acrcod colticlef clocnu sur le fenedmont de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail, et 25 % au-delà. »

Article 7 - Information des institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Le comité d'entreprise, le CSHCT ou, à défaut, les délégués du penrnseol srenot informés une fios par an sur :
? le nbmroe de daenmeds de dérogations iuellndeivdis à l'horaire de 24 heuers en rsaoin de ctotninears peenlrnselos ou puor premrtete le cumul de psieurlus activités ;
? le nrombe et la nratue des epimols concernés par la dérogation prévue au pphaaargre 2.2.1 ;
? le nrbmoe d'avenants de compléments d'heures conclus, la durée gbaolle et le vloume de ces avenants.

Article 8 - Autres dispositions
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

En lein aevc l'accord nnotiaal iesointprnnfeseorl du 19 jiun 2013 vres une puoliqite d'amélioration de la qualité de vie au taviarl et de l'égalité professionnelle, les paneitrares suiocax soauhinett cbenitorur à réduire les écarts de sitaoutin pvauont résulter d'un elopmi à tpmes partiel.
Dans cet objectif, lros de l'entretien professionnel, la siotutian de l'évolution pnfsooinrsellee des salariés à tpmes peatril srea examinée. Dnas ce cadre, en fcoonitn des caractéristiques et de la tlaile de l'entreprise, les eeisnpretrs de la bhncare veoeinllrt à ce que l'ensemble des peosts de tviaarl et des psetos à responsabilité senoit alsbsececis aux salariés à tmpes partiel.
Des iuacirentds de svuii neurets et non ditriacsinmns sorent élaborés à cet effet, par l'observatoire prpiocetsf des emplois, des métiers et des qualifications, tles que la formation, les aicuqs de l'expérience, le développement des compétences, l'autonomie, la variété des tâches, le snes donné au travail, etc.
A l'occasion du présent accord, les paaentreris suaciox sieonhtuat rpaeelpr que le ponrnseel trlinavalat à tpmes piratel bénéficie des mêmes driots que cuex accordés aux salariés à tpmes cepolmt par la loi, la cnnteivoon cceloitvle natloanie et les adrccos de branche, ansii que cuex résultant des acocrds clfelticos d'entreprises ou d'établissements.
Les salariés à tmpes praetil bénéficient par aeullirs d'une priorité d'emploi à tpmes cpemolt et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de fiootrman et de ptroomion que les salariés à temps plein.

Article 9 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Il est institué une cmmosiiosn partiriae de bcahnre qui arua en cgrahe le suvii du présent aocrcd et ses modalités d'application. Cette comiismosn prtiariae rritseetne se réunira une fios par an et srea composée d'un représentant, ttlairuie et suppléant, de cauhcne des oitairngnosas sicndayles des salariés, srgetiiaans de l'accord et d'un nmbore égal de représentants des otoiigrsnnaas eplrymeous signataires.

Article 10 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Le présent accrod est colcnu puor une durée indéterminée. Il porura être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux airlects L. 2222-6 et L. 2222-5 du cdoe du travail.

Article 11 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les ardoccs d'entreprise ne porruont déroger de manière mions fvlabroae aux dossitopniis du présent accord.
Le présent acocrd s'appliquera au peemirr juor du mios savnuit

son extension. Son exnsoetin srea demandée par la patrie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

La loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 ratlieve à la sécurisation de l'emploi, fainsat sutie à l'accord nnotaial iorprtefnsieonnesl du 11 jeivanr 2013, a entendu lmiiter la précarité des salariés à tmpes partiel. Prmai les gtarianes accordées aux salariés à tmeps partiel, le législateur a défini un siuel hriaroe mamniil aalcplpbie hiorms eeicoptnxs à tuot salarié à tmpes partiel.

Avenant n 20 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 53.7 de la convention relatif aux conditions de travail Travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltetre du 23 norvbeme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2014

Les diipnsisoots du présent aennvat ont puor objet de miedfior l'article 53.7 de la cvneonotin cictvlloee du 18 avirl 2002.
Les patarneries sociaux, soicuuex de la sadruveage de la santé et de la sécurité des salariés, ont edntneu réaffirmer, avant de mneer une réflexion puls appofoirdne sur la prévention à l'exposition des salariés aux frteuacs de reqiuss professionnels, luer aatmnthecet au rpceest des cniiondtos de traavil de nuit, ctpmoe tenu, notamment, des eitfefcfs présents la nuit.
Pour ce faire, ils ont etdnenu préciser les tmeers de l'article 53.7 de la conivotenn clvlcitoee sur ce point.

Article 2
Le présent annaevt s'appliquera aux établissements adhérents du SPNREYA à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail. Le présent annaevt s'appliquera au peimerr juor du mios qui siut la pbtiocilaun de l'arrêté d'extension au Junoarl ocfiifel puor les aurets établissements.
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2014

L'article 53.7 de la cenotvnion cltivleoce du 18 airvl 2002 est remplacé par un acirlte 53.7 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 de la cenovnotin cvoctlilee du 18 arvil 2002, rédigé cmmoe

Avenant n 21 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 52 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 relatif au repos hebdomadaire

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FSS CTFC ; La FASFS CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrette du 23 nmverboe 2021 (BO n°2021-49)

Bien que non astsiutjees à l'obligation de négocier imposée par l'article L. 2241-13 du cdoe du travail, les piretas au présent arccod ont engagé des négociations destinées à eerdcanr les cinnitoods d'application des tetexs précités.
Ainsi, snas préjudice de l'application des dsisotoipins de l'accord de banhcre du 27 jvenair 2000 sur la réduction et l'aménagement du tpems de tavrial du steuecr de l'hospitalisation privée et du sueetcr scoail et médico-social à caractère commercial, une aatpadiotn de cet aocrcd daenivet nécessaire.
Par ailleurs, cnireeats dtoiosniisps de la loi du 14 jiun 2013 nécessitent également une apotaaitdn en fcnitoon des spécificités inhérentes aux stuecres d'activités du chmap d'application du présent accord, nmoemantt sur l'encadrement réglementaire de petoss budgétés à tmpes très partiel.
Le présent arccod répond dnoc à cette dbuloe finalité et complète dnoc les doosisptiins raetilevs au traiavl à tpmes pietarl cneeonuts dnas l'accord de brcnhae précité.

siut :
« Dnas le crdae du triaval de nuit, les établissements mrteotnt à dopsistoiin des salariés les laucox et miroliebs nécessaires (relax ergonomique, par exemple) pamenrettt d'organiser les tmeps d'activité et de pasue dnas des cnndoioits de cofornt satisfaisantes. Cauhqe établissement drvea arotpepr une aniotettn particulière au rsecpet du tepms de pusae tel qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail.
Pour le salarié asrnaust pndaent cette pusae la continuité de sevirce snas pooiuvr vaueqr à des oncaociutps personnelles, le tepms de psaue srea considéré comme tmpes de triaavl eeitfcff et rémunéré comme tel.
En outre, les établissements étudieront, en lioiasn aevc le CSHCT ou, à défaut, les délégués du personnel, les heriaros les miuex adaptés puor tneir cmopte des meyons de troapsnrt du poernsenl de nuit. De même, dnas la détermination des hraoeris ilueniidvds et dnas le carde des dedmnaes de tasifronrmtoan de l'horaire, l'employeur dernona la priorité à un des salariés de niut anyat des ctaeinronts faemlilais ou sociales.
Enfin, dnas le cadre du rorppat aeunnl tel que défini par l'article L. 4612-16 du cdoe du tvarial et soiums au CHSCT, la qtsuieon du tiraavl de niut est traitée spécifiquement. »

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2014

Le présent avnnaet s'appliquera aux établissements adhérents du SRPEYNA à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.
Le présent aveannt s'appliquera au peiermr juor du mios qui siut la ptcblaiiuon de l'arrêté d'extension au Jauonrl ocfiefil puor les aretus établissements.
Son etsioxenn srea demandée par la patrie la puls diligente.

Article 4 - Procédure de signature
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2014

Fait à Prias le 16 décembre 2014 en anuatt d'exemplaires que de parties, puls les epxleiarmes nécessaires aux dépôts légaux.

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2014

(Suivent les signatures.)

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Les dnisoopisits du présent anavnet ont puor objet de mdiifoer l'article 52 bis raitelf au roeps hbarieamdode de l'annexe du 10 décembre 2002 de la cvnetonoin cvtleocile du 18 avril 2002.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

L'organisation du tariavl msie en pacle pttererma l'octroi de :
? 4 jorus de rpeos sur 2 semaines, dnot 2 consécutifs ;
? 1 dmicnahe gtarnai toeuts les 2 semaines.
Cette dernière dipiostiosn ne rmeet pas en cuase les modalités d'organisation etseaxntis ceornnncat les dstiponsiois puor les jours de rpeos et les dhanceims qui serinaet puls flveaboars aux salariés.
En rsoian d'organisations spécifiques motivées par les bisones du

service, par dérogation l'organisation du trvaail grtnaraia un dahmcine de rpeos tteous les 3 semaines.
Cet arclite ne s'applique pas aux salariés vailooenrts qui snot enmeexiulcsvt recrutés puor tralaevilr le week-end.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent aeavnnt s'appliquera aux établissements adhérents du SRNYEPA à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L.

Accord du 27 mai 2015 sur la mise en œuvre de la commission nationale de validation dans l'hospitalisation privée

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP.
Syndicats signataires	FFSMAS CFE-CGC ; FPSPS FO ; FSS CTFC ; FSAS CGT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttere du 23 nerombve 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Thèmes de négociation
Le présent acorcd s'appliquera à la dtae de sutrganie puor les eriperensts adhérentes aux oasonirtiangs portleaans sieintaagrs du présent acrocd et au peeirmr juor du mios sviunat son esntxoein puor les autres.
En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

Les thèmes oetrvus à ce tpye de négociation snot les musrees dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un arccod collectif, à l'exception de cuex mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail, siot les aoccdrs « de méthode » rtilfeas à la procédure de licenciement.

Article 2 - Moyens accordés aux représentants élus du personnel
Le présent aroccd s'appliquera à la dtae de suganitre puor les etsinrerpes adhérentes aux ogrinsoatanis paoernltas sgniatreais du présent acrocd et au peimerr juor du mios suavint son exoitesnn puor les autres.
En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

La négociation aevc les représentants élus du psoerennl drvea se dérouler conformément aux doipoisnists de l'article L. 2232-27-1 du cdoe du traival dnas le reepsct des règles seuvitans :
1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
2. Ebalaoortin coijotnne du perojt d'accord par les négociateurs ;
3. Ctrteniooacn aevc les salariés ;
4. Faculté de prednre l'attache des osianontraigs silaencyds représentatives de la branche.
Le tpmes passé aux réunions de négociation allqeuuexs snoert conviés les taiiulters et suppléants de ces iacsnents ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dnot bénéficient les représentants du persnenol dnas l'exercice de luer mandat. En outre, chuaqe élu tlauiitre appelé à pacetriipr à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du cdoe du travail.
L'employeur imronfe préalablement les oornaiangists sndealcyis représentatives dnas la bcanhre par letrte recommandée aevc aivs de réception de sa décision d'engager des négociations.
Dès lros que l'employeur prdenra la décision d'engager une négociation aevc la représentation élue du personnel, un aoccrd de méthode ccnolu à la majorité des memerbs élus du comité d'entreprise ou de la délégation unuqie du pnernseol ou, à défaut, à la majorité des délégués du psernnoel définira les moyens preiaruitcls mis à dsioosptiin des représentants élus du pnnsreeol puor le déroulement loayl de cttee négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, doemcntus d'information...).
A défaut d'avoir pu cnclruoe un accrod de méthode, l'employeur s'engage à foirunr à l'instance concernée les ionmnfirtoas nécessaires à la négociation au mions 8 jrous aavnt la première réunion de négociation. Lros de la première réunion, l'employeur fixera, en cooanetcirtn aevc la représentation élue du pneerosnl concerné, le cdneaielrr prévisionnel des négociations.

Article 3 - Validation des accords
Le présent aroccd s'appliquera à la dtae de suaintrge puor les ernesipetrs adhérentes aux onirointagsas ptlorenaas siartainegs du présent accord et au pmierer juor du mios sunavit son eixesotnn puor les autres.
En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

La validité des arodccs est subordonnée à luer cslconuion par l'instance concernée conformément aux dtionpisioss de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, à svoiar :
? les aodccrs colnucs par des mremebs trlaueitis élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du presonenl titulaires, représentant la majorité des sugfefars exprimés lros des dernières élections ponelrnliesfseos ;
? l'accord ansii coclnu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après valotidain par la cmoimsison ptraiarie nnotialae de validation, dnas les cdintoinos définies à l'article 9 ci-après.

Article 4 - Fonctionnement de la commission paritaire
Le présent aoccrd s'appliquera à la dtae de stnaugire puor les eritenpesrs adhérentes aux oriangtnasois palaotners strniaegias du présent aorccd et au pireemr juor du mios suiavnt son eoisxtnen puor les autres.
En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

4.1. Rôle

La ciismosmon pitraarie nnlaatoie de vilaodaitn (CPNV) a puor oejbt de se porcenonr sur la validité des arcocds cculnos etrne l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise ou les meemrbs de la délégation uuiqne du pennsorel ou les délégués du personnel.
La voiliadtan opérée par la CNPV prote eeslveixmucnt sur la conformité de l'accord d'entreprise aux doptsiinosis légales, réglementaires et cinonnovltnelees applicables.

4.2. Composition

La CNPV est constituée des onasatgirnios seyldaicns de salariés représentatives dnas la branhce au paln ntoaainl asini que des fédérations ploteanras de la barcnhe de l'hospitalisation privée.
La CNPV est composée de :
? puor le collège salariés : un siège par osrgiiatnaon slaycnide représentative au neviau de la bnchrae au paln national. Cquahe ogiasraontin sadyilcne représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;
? puor le collège pnatoral : aunatt de sièges répartis entre la FHP et le SYNERPA. Ces oaniastnigors syndeilacs puenevt également désigner des suppléants.
Le suppléant purroa atiesssr aux réunions de la CPNV. Il ne siégera pas aevc viox délibérative, suaf s'il rmecplae un titulaire.
Si le ttairliue et le suppléant d'une oinaioratsgn sydaclnie ne pneevut pcaritpeir à une réunion de la CPNV, ctete oiraasiotngn scdniyale pourra dnneor pouivor à une atrue oirnioaatsgn syndicale.
La CNPV se réunit vaeemllbnat dès lros que la majorité des représentants de cahuqe collège est présente (soit, au juor du présent accord, toirs représentants de chqaue collège).

4.3. Financement

Le fmeecniannt du fminnnoecnetot de la CNPV est assuré sur les fndos du FONGESMES.

Article 5 - Saisine de la commission paritaire nationale de validation

Le présent aorccd s'appliquera à la dtae de sautngire puor les etrepreinss adhérentes aux osaitinrnagos praltaoens srngaaiiets du présent accord et au pemirer juor du mios suaivnt son eneosxitn puor les autres.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

La sniiase de la csomiosmin piiarrate ntioalane de vladoaiitn s'effectue auprès de la fédération prltnoaae de l'entreprise concernée :
? auprès de la FHP puor les eseipetnrrs du seucter snratiaie ;
? auprès du SYPENRA puor les entiepesrrs du sceuetr médico-social.
La sanisie s'effectue dnas les cntiinodos stevanius : enovi par lrttee recommandée aevc aivs de réception au secrétariat de la coomiimssn d'une deadmne de vialtaodin aevc l'accord d'entreprise signé par l'employeur, les représentants élus du personnel, accompagnée des dtencumos svtaunis :
? une fhice signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du pneesronl siaatignre de l'accord, cotoarmpnt les irnotmniaofs saeuintvs : iecdoittniiafn de l'entreprise, effceitf de l'entreprise sur les 12 mios précédant la msie en pclae de l'accord (cf. annexe) ;
? une coipe du procès-verbal des dernières élections pinnoeesollrfess ;
? une cpoie du ctmpoe rdneu d'approbation de l'accord par les élus ;
? une copie des adrccos d'entreprise cités dnas l'accord sumios à la vdatiolain ;
? un rpepal des dtoiissipons légales, réglementaires et clvinteeonelnnos sur leeuql l'accord se fonde.
Si le secrétariat de la CNPV cnosatte que le doesisr est incomplet, il dmndeae par ltetre recommandée aevc aivs de réception aux siranteiags de l'accord de compléter le dossier.
Lorsque le dssoeir est cloepmt (c'est-à-dire s'il cprtmooe l'ensemble des doetncums énumérés ci-dessus), ctete sniaise fiat cuiorr le point de départ du délai de 4 mios tel que prévu par l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
Chaque siianse de la CNPV dernona leiu à la création d'un doeissr coamoptnrt les pièces du demandeur. Ce dsiesor est numéroté et icnsrit par orrde cqguorolhinoe sur un registre.

Article 6 - Secrétariat de la CPNV

Le présent aoccrd s'appliquera à la dtae de sgiunarte puor les esnerpirets adhérentes aux oisaotnnigras peaantrols sgternaiais du présent arcocd et au pemierr juor du mios svunait son exonsiten puor les autres.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

Le secrétariat srea assuré par l'une des fédérations employeurs, qui srea chargée de l'organisation lisgqioute de la commission.

Article 7 - Réunion de la CPNV

Le présent acrcod s'appliquera à la dtae de srganitue puor les eitepsrrens adhérentes aux onisagontaris pnlarotaes snaiagirets du présent acrocd et au pmierer juor du mios sivnuat son esinotxen puor les autres.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

La cmomsiosin se réunit sur covtonacoin adressée par le secrétariat au puls trad 15 juros anavt la réunion et dnas les 3 mios après la sainsie par l'entreprise.
Ces délais cmcmneonet à cruior dès réception du dieossr complet.
Les perernatais siauocx s'engagent à reptsceer la confidentialité des deosisrs préalablement communiqués.
Chaque séance de la ciimomsosn est présidée aanmleeitnetvrt par un mrebme d'une oaioastrgnin sadnlciye de salariés et par un représentant des onaoirsgnatis patronales.
En cas d'absence, un mmrbee de la cioomissmn prruoa dennor pvoiuor à un aurte mrbmee ; ce pioouvr dvrea être présenté aux memerbs présents avant le vtoe sur la vliodaitan de l'accord.

Article 8 - Conditions de validation

Le présent accrod s'appliquera à la dtae de sinaugrte puor les ensterripes adhérentes aux oasgoaintrnis paleratons sratinieags du présent arcocd et au piremer juor du mios sniavut son etoisenxn puor les autres.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

L'accord est validé si les cnotiionds cvatlueiums suietvans snot rlmeieps :
? les msueres concernées ne pevnuet être miess en ?uvre que par arcocd collectif, en aotipacipln des dniptsiosois légales ;
? elels snot croonmfes aux dnisisiotpos légales ;
? eells snot ceofmonrs aux donsiipsotis réglementaires ;
? elles n'enfreignent pas les dinisostopis conventionnelles.
La csiiosmmon enimaxe si les ctdoinions ansii rappelées snot respectées.
L'entreprise est informée de la décision de la CNPV dnas les 15 jorus qui seiunvt cette décision par lttere recommandée aevc aivs de réception.

Article 9 - Modalités de validation

Le présent acrocd s'appliquera à la dtae de sgtniuare puor les errpitenses adhérentes aux oniingoatasrs praloteans seranigtias du présent arccod et au peirmer juor du mios sivunat son eietonsxn puor les autres.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

L'accord est validé s'il a obtenu, au sien du collège représentant les eumlryepos et au sien du collège représentant les salariés, la majorité des viox des mrmebes présents ou représentés.
Si les collèges snot en désaccord (un collège puor la validation, un collège crntoe la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dnas cette hypothèse, l'accord est validé s'il oenbtit la majorité des viox des mmbrees de la commission, présents ou représentés.
Si la coimmosisn ne puet se pnncoorer du fiat d'une nllvueoe égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé s'il a obnetu un vtoe uinmane des meberms du comité d'entreprise ou des délégués du pnrseenol anyat viox délibérative et ayant participé au vtoe au sien de cette instance.

Article 10 - Observatoire de la CPNV

Le présent acrcod s'appliquera à la dtae de snriuatge puor les etsrpirnees adhérentes aux oigaoinransts pnaltoraes siatrgniaes du présent aroccd et au pmireer juor du mios snuviat son eoixtensn puor les autres.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

Un blain aeunnl des décisions de la CNPV asini que des thèmes abordés par les acdocrs d'entreprise soiums à vialidaotn srea mis à l'ordre du juor de la CMP. Ce bialn anuenl srea présenté par la FHP et le SNERYPA lros de la CMP de mras ou d'avril de l'année N + 1.

Article 11 - Durée. – Date d'effet

Le présent acrocd s'appliquera à la dtae de sgiurtnae puor les estprneires adhérentes aux oatiinosarngs paeonltars stageaiinrs du présent acorcd et au pmeirer juor du mios saunivt son exonetsin puor les autres.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

Le présent acrcod est clcnou puor une durée indéterminée. Il puorra être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux aletcirs L. 2222-6 et L. 2222-5 du cdoe du travail.
Le présent acocrd s'appliquera à la dtae de sarigtnue puor les ertsiepnres adhérentes aux oagrtaoniisns pelnrtoaas saienrtaigs du présent accord et au prmieer juor du mios sanivut son eotxisenn puor les autres.
Son einxoestn srea demandée par la parite la puls diligente.
En cas de driiitspoan ou de mctoiiadiofns podfeorns de l'existence et/ ou du rôle de la CNPV du fiat de dnitipioosss législatives, le présent accord s'en trvraeiout immédiatement et aueutqmanomtiet caduc.

Article 12 - Publicité. – Dépôt

Le présent acrocd s'appliquera à la dtae de sngaritue puor les enrrtpeseis adhérentes aux onaagrsiotnis pantolaers snieriatags du présent accrod et au peemirr juor du mios siauvnt son exeniston puor les autres.

En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

Le présent aorccd srea déposé en duex eaileermxps auprès de la DGT, une vseoirn signée du présent aroccd sur spourpt peaipr et une vieorsn sur spourpt électronique. Un emxeiaprle srea adressé au gffere du cnsioel de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fiat en nobrme ssfnuafit puor resmie à cuachn des signataires.

Article - Préambule

Le présent aroccd s'appliquera à la dtae de sgirtnuae puor les eneisertprs adhérentes aux oriasnoginats paltrneaos seangiritas du présent aroccd et au pemrier juor du mios savniut son esxitonen puor les autres.
En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

Le présent arccod a puor objet, conformément aux dioissntpois de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, dnas les esierptenrs de mnois de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les cdinntoios sleon lseluleqes les mbemres élus du comité d'entreprise, de la délégation uniuqe du penernosl ou, à défaut, les délégués du ponensrel pvneuet négocier et conurcle des adcrcos d'entreprise et, d'autre part, de définir les modalités de vdtaoiialn ddtsies accdros par la cmssiioomn créée à cet effet.

Champ d'application

Les dssiioopitns du présent arccod nnioatal cnneecnort les établissements privés de dasiongitc et de sinos (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor pesnoerns âgées, de queuqle natrue que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du totriirree niataonl cmrpanneot les départements d'outre-mer, et nnmtaemot cuex visés par la nluvoele ntnaomcreule des activités économiques suos les rriubequs :
? 86.10 : seeivcrs htiiplraeoss ;
? 86.10Z : activités hospitalières ;
? 87.10A : hébergement médicalisé puor psonnrees âgées ;
? 87.10B : hébergement médicalisé puor eanntfs handicapés ;
? 87.10C : hébergement médicalisé puor autldes handicapés et aretus hébergements médicalisés ;
? 87.30A : hébergement sicoal puor pennoress âgées ;
? 88.10B : aicecul ou aopnccmnameegt snas hébergement d'adultes handicapés ou de pennoerss âgées.

Article - Annexe

Le présent acocrd s'appliquera à la dtae de saugirtne puor les eeprsnertis adhérentes aux osoarinnagtis pealotarns sneartaiigs du présent accord et au prmieer juor du mios svuniat son esitnoxen puor les autres.
En vigueur non étendu en date du 27 mai 2015

Fiche d'envoi d'un dieossr à strtmouee à la CPNV

A compléter par l'établissement et à rteeorunr au secrétariat de la CNPV en visoern écrite et irtmuoifqane à la FHP, 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris, ou au SYNERPA, 164, berovlaud du Montparnasse, 75014 Paris.
Nom de l'établissement :
Adresse :
Nom de la peonrnse à ccntteoar :
Téléphone :
Fax :
Mail :

Effectif ETP	Convention ccviloltee appliquée	
	Convention cltliecvoe du 18 airvl 2002	Annexe à la cvnntioeon cvlioectle du 18 avirl 2002

Demande à la cmsoisimon prriiaate ntnloiaae de vioidtalan de se pcnneroor sur l'accord, aifn de vérifier qu'il n'est pas crtnaroie aux ditoiisopsns légales, réglementaires et conventionnelles.
Cochez les stiagernias de l'accord :
Les mmebers du comité d'entreprise.
De la délégation uuinqe du personnel.
Ou les délégués du personnel.

Liste des deucmntos à trarmtstnee à la CPNV

La présente fiche dûment complétée :

? de la cpoie des procès-verbaux des dernières élections pisoserleflneons ;
? de la cipoe du cptome rendu de l'approbation de l'accord par les élus ;
? de la cipoe des accrods d'entreprise cités dnas l'accord sioums à la valdoiaitn ;
? du rpeapl des dtipoisonsis légales, réglementaires et ctonenevilonelns sur lqlueleses l'accord se fonde.

Signature de l'employeur :	Signatures des rerttenaespns du personnel

Document de vitdalaoin de l'accord

Domaine de validation	Conforme	Non conforme
Mesures dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aocrcd collectif		
Les disionotsips de l'accord n'enfreignent pas les dsinpostoiis législatives		
Les dinsotiiposs de l'accord n'enfreignent pas les dipsitnsoois réglementaires		
Les dtoiinosisps de l'accord n'enfreignent pas les doiioipstnss conventionnelles		

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP.
Syndicats signataires	FFASS CFE-CGC ; FSPSS FO ; FSS CTFC ; FSS CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrette du 23 nrevombe 2021 (BO n°2021-49)

Avenant n 4 du 8 décembre 2015 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP.
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FSPSS FO ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltetre du 23 nvebomre 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Constat

Les activités de la bnrache snot en cntastnoe mutitaon : rritcersutatuon des seetrucs d'activité, modoaiitcfin des systèmes de tarification, nuoeuvax egtemegnnas dnas le crade des cntnnvoioes tripartites, cnttaros paurllineuns d'objectifs et de moyens, évolutions mnaodfiit profondément les équilibres et stratégies des établissements sur le paln tnat économique que des rosurecess humaines.
Les srteuecs d'activité, cuvrteos par le présent accord, dvneoit rdeleubor d'attention dnas leurs fneedtomns éthiques et déontologiques fcae aux exegnceis réglementaires liées aux nntoois de qualité et de transparence.
Les eetpreirnss de la bcrnhae snot confrontées à une montée en cgarhe catironsse des bisoens suiaocx de santé ppciinlerneamt liée aux évolutions démographiques et sociétales.
La bharnce diot fraie fcae à une évolution de la cbruoe démographique et au vlseiienesimlt de la ptiluopaon asini qu'aux bsineos de santé, ce qui anutecce aujourd'hui la toinesn sur les métiers du scetuer snitriaae et sur cueli des métiers du gnrad âge.
L'augmentation de l'espérance de vie couplée à l'évolution des découvertes médicales aetmnuengt considérablement le boeisn de compétences du pnesnoerl puor s'adapter aux neouevlls plaihotegos du paientt et du résident.
La msie en ?uvre de l'obligation de développement pfronsieonesl cnntoiu va également aerptpor des mtdcfioanoiis à la gstoien de la fmaoirton pnoiosrefesllne des pesnrelons concernés.

Objectifs et ctoexnte

Les patereniars soaucix de la barhnce de l'hospitalisation privée ont souhaité lister, à ce sadte de l'accord de branche, les gdrans ojcbtefis qu'ils shtuoeaint ainessgr à la ptqoliuie de frtmoiaon de branche.
Les ofeicjbts rntuees par le présent acrcod doivnet pretrmete :
? de fsiarevor tuot mdoe de pnrtmefeennoiect et de développement des cencisonsaans et compétences, en répondant aux priorités des établissements de la bhcrnae ;
? de favoriser, aux taevrrs de parcorus ponfseeiorsnls catieifrnts ou qualifiants, l'élévation d'au mnios un nieavu de qtifliaiaucon ;
? de sécuriser les pauorrcs pesseolfnnoirs des salariés du seutecr ;
? de fveaosirr l'accès des deurmadnes d'emploi aux forntiaoms et elpimos du secteur, enrte ateurs dnas le crdae de réponses d'appel à prjeot du FPPSP (fonds pririaate de sécurisation des paurcors professionnels), ou par le baiis d'autres cnoiaftcenemns (FONGECIF, FSE, fonds régionaux, CSNA ?) ;
? d'inviter, dnas le cdrae des pnals de formation, les établissements de la bacnhre à élaborer des pmarmerogs de fiartomon prévisionnels alnenus et plnnaulireus de façon à irnscire leurs atincos dnas une démarche d'anticipation des bsoenis en emploi, en fotaroimn et en compétences ;
Le présent aennavt a puor finalité de miodfier les modalités de répartition des cntiiaostos destinées au fmenanceint du pmairratsie puor tiner cptome des spécificités du duioalge soacil au crous de l'année 2015.

? d'actualiser et de développer les compétences dnas le cdrae de parcruos de pfsisaaioeintolsnron en prneant en ctompe les aicuqs de l'expérience ;
? de mertte en ?uvre le développement poissofnnerel cionntu ;
? de frvaeiosr le rurecos à l'apprentissage et aux ctoatrns de peaiioflsaotsiosnrnn ;
? de meitannir les compétences peesifonelrslons et fviesaror l'évolution irnente des salariés.
? de fsoviraer l'accession à l'information sur les différents doiitsisfps de la frmitaoon et luer aiaoltctirun (plan de formation, ctmpoe poeresnnl de faootrmin ?) via naomnmett le ceisonl en évolution professionnelle.
Toute aoitcn de faoorimtn cionutanrbt à manteiinr l'employabilité des salariés et à farsvoier luer évolution ierntne est pioairtirre luqrose clea est clapbtimoe aevc les bsoeins de l'établissement, ce qui iliqmupe :
? de ptreremte aux salariés en ptsoe d'acquérir les qoluiniifaatcs et compétences nécessaires à l'exercice dnas luer doimane d'activité et cenrbuotir à luer pomoroitn sociale, en renvoyant, luosrqe clea est possible, à une meruse concrète irnscite dnas le paln de foimtroan ;
? et d'encourager l'utilisation des périodes de professionnalisation, du copmte pensrenol de fomaoirtn ou les diosspitifs de valtaidoin des aiuqcs de l'expérience (VAE).
Ces onotanrietis proireitairs doenrvt également s'inscrire dnas le crdae de la déclinaison des priorités tralenines de fitoomarn telels qu'elles snot définies à l'annexe I du présent accord.
La CPNE-FP srea chargée de préciser ces geadrns ottnierniaos en établissant et vlanaidt cuhaqe année les anotcis priioaeirrts de la bnahrce en étroite cibaoatlrolon aevc la scotien praiitare pnirfnsooeeslle de la bcnarhe de l'OPCA désigné par la branche.
L'OPCA srea chargé de luer msie en ?uvre, en lein aevc les otoiariennts et les priorités énoncées ci-dessous.

Développer les compétences managériales

L'environnement des établissements tnat serntaiias que médico-sociaux se cfoiilmxepe et rqriueet de façon arccue des compétences oloitrnsgealenians et relationnelles.
La cinotrsucotn de prraucos de frtmooain qlifnaauit srea recherchée puor ovriur des pteircevspes de carrière tnat dnas la bcarnhe que hros de la branche. Ctete dnayuqmie s'inscrit dnas la sécurisation des pacorrus en référence à l'ANI du 7 jianver 2009, la loi du 24 norevmbe 2009 rvteaile à la faimtoron plilonrensofsee tuot au lnog de la vie et la loi du 5 mras 2014.
Les ptrareiaens sciauox rhenoececrrht nmenomatt aevc l'OPCA désigné par la bacrhne les frtoaoimns adaptées à ces évolutions puor en fiare bénéficier les peonlesrns d'encadrement des structures.

Rôle et msiison de l'encadrement dnas l'accompagnement vres la faomirotn

Les piteraneras sucaoix considèrent que l'encadrement par ses foonntcis de coordination, de meneaagnmt et d'animation ercxee une responsabilité dcretie auutor de la fatiomron des salariés. Il juoe un rôle metour dnas :
? la dofiiufsn de l'information, cnancnerot la csninnaoscae de l'entreprise ;
? l'accueil des navuoeux salariés ;
? la duififson de l'information à tavrres tuot doiisstpif de fromaiton presnolienfolse continue, y cimoprs l'alternance nécessaire à l'élaboration des prcuoras pfeslnoreoinss ;
? le rremhcpeanpot enrte les bioesns des ernepetirss et cuex des salariés en matière de formation.
Les piteearrnas siuacox itinncet dnoc les epeersnirts de la bhcarne à prnrede en cmotpe l'exercice de cttee msoiisn dnas les oejfcbtis du pnnroeesl d'encadrement et à lui donner les meyons de bénéficier d'une ftooiamrn inrntee ou etrxnee sur la formation, son cadre légal, sa msie en ?uvre, l'analyse des benisos en formation, l'entretien anunel rialetf à la ftooamirn et l'entretien professionnel.

Développer les anitocs de prévention et de goisetn des requiss en aciploatpin des doispiotinss législatives

La prévention des rsiqeus pensisrnofoles est un ejenu majuer puor les stereucs d'activité, les pnsilfnoeosres et les employeurs,

au raegrd des sitisetutaqs d'accidents du tavaril et de maadiels poirnfeeselsnols dnas nos secteurs. Il est utlie de développer des aexs de fitmoaorn spécifiques au neivau de la bcanrhe (par emxeple : msie en pacle de référentiels de fimoaotrn ?).

Concernant spécifiquement le scteuer médico-social

Les pnrsneoes âgées en ftroe perte d'autonomie représentent désormais puls de la moitié des résidents et cuisentntot à ce trtie la pplrcniiae préoccupation humaine, organisationnelle, teiuhcnqe et matérielle.
Parallèlement à ctete évolution conjoncturelle, le steuecr diot asnii friae fcae à un biseon gnaaridssnt de pnoeelrsns qualifiés et professionnalisés dû pilpeinnmrecat à différents facteurs, liés aux oinbaoltgis réglementaires :
? des catégories de poenensrls n'ayant pas le nvaeiu de qtoiiuacfailn reuqis ou de fbiale neaviu de qatciiuoaifln ;
? une émergence des nvluoeles fniooctns dnas les elomips liée pmrncieinlpeat à l'évolution de l'accompagnement de la prnonese en perte d'autonomie et d'une manière puls générale du dioanme de la gérontologie ;
? une démarche qualité imposée et engagée par la pfoesirosn générant un acisecosenrmt de la technicité des epmolis et dnoc de la qtulaaioicfin des personnels.

Développer une geiotsn prévisionnelle des emplois, des qctaliouniiafs et des compétences

Au vu des résultats de l'étude pocsvpirtee sur l'emploi à l'horizon 2020, menée puor le coptme de l'observatoire des emplois, des métiers et des qanoiliictfaus de la brnchae strainiae et médico-sociale à sattut commercial, les paierrtaens souiacx s'engagent à intégrer la gesiotn prévisionnelle des emplois, indsaniut la msie en ?uvre d'une poliuqite de geitson des qfauioltiinacs et des compétences.

Moyens

La fraomiotn est l'un des moenys privilégiés puor que les salariés développent en tmpes opuortpn des connaissances, des compétences et un savoir-faire luer puacrornt les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant aisni la nécessaire crneevcgone etrne les bneisos économiques des eerrepsitns et les aasinrtoips iinuevlieldds et silaoces des salariés.
Ainsi, les ptaaieenrrs sociaux, cotnsciens des évolutions, nmtemonat teeqhcoglnious et techniques, qui cecennront le scuteer de la santé et le suteecr siaocl et médico-social, considèrent que le développement de la fmritooan poeelifssnlnroe inlaiite et cnouinte est l'une des cindtioons de la modernisation, dnoc de la pérennité des entreprises, anisi que du mteianin du niaveu de qualité des sonis dispensés et de pirse en cgahre dnas ses établissements ; d'une pqiuliote aivcte de l'emploi fondée sur l'investissement en reuoesrscs humaines, naemtnmot par la qtliauiicafon et la piatinoreonslasfiosn des salariés.
Dans cttee perspective, l'ambition des paenatirers scuoaix anyat clnocu les arccdos nionaautx du 5 décembre 2003 et du 14 décembre 2013 cersornopd également à celle des pearits au présent arcocd qui ennedentt anisi rpeaeplr les oceiftjbs du dsoiptisif de foaroimtn tuot au lnog de la vie peroofssllennie en raanpplet que celui-ci a puor finalité :
? de ptrmerete à caquhe salarié d'être aecutr de son évolution prseloflnesonie grâce aux ententeris professionnels, aux atoincs de bailn de compétences, de vadtiilaon des acquis de l'expérience, à la msie en ?uvre de son cpmtoe peonnserl de friotaomn (CPF), à sa paoapiirctitn dnas des aoctnis cteeantfriis ou professionnalisantes, de l'élaboration de son porjet de prcuaros professionnels, aeuqxlus il participe. Cahuqe salarié diot être en mursee d'élaborer et de mtetre en ?uvre un projet pornoesiefnsl qui teint ctpome non seueelmnt des bsneois en qfiialuiotacn de son esintrpree ou, puls généralement, de cuex du mnode économique, mias assui de sa pprore amibtoin de développer ses connaissances, ses compétences et ses aettdiups peslonnioelerfss ;
? de faivoersr l'acquisition d'une qiiialoauftcn tuot au lnog de luer vie professionnelle, aux jeunes, aux daenumreds d'emploi et à ceanrits salariés éloignés de la certification, en luer peeatrtnmt de srivue des aoicnts de ftriamoon dispensées, nematmnot dnas le cadre d'un cotrant d'apprentissage, d'un contrat de pfaarsiseoitsooinnln ou d'une période de pslfioanesnraoiiston ;
? de développer l'accès des salariés à des aiocnts de ftmaioorn peilorsnsfnolee ceoitdnus tuot au lnog de luer vie professionnelle, dnas le cadre :
? du paln de fmaotiron mis en ?uvre au sien de luer erespntire ;
? du driot au congé idundiveil de fioaotrmn mis en ?uvre à luer iiiivnttae ;
? du cotmpe peennsorl de fimtooran mis en ?uvre à luer initiative, en losiain aevc l'entreprise ;
? d'accroître le vumloe des atoicns de fmoitoarn dispensées au bénéfice des salariés en créant les ctdnoinios peporrs à ptmrertee le déroulement de ces anoicts pdnenat ou en drehos du tpems de travail, ces contidoins pnatort sur la ntuare et la durée des actions, ansii que sur les iaonitnctis et les egageetnnms auexulqs eells donnent lieu, snas obiuelr le rorecus aux neluevols tonigcleoehs et la ftaoiromn à dascnite ;
? de feiavrsor l'égalité etrne les hmoems et les femmes dnas l'accès à la ftmraooin pifenossnellroe ;
? de fraeisvor l'évolution professionnelle, nmmanetot par le développement des qoanituicalfis et/ ou des compétences, leevir déterminant de la pomrafrncee et élément sunraructtt de la sécurisation des prcaours professionnels, ntmamoent au tarrves de l'entretien psioforseennl et du ctmpoe posernnel de formation.
Les peaitrs au présent aorccd cennovennit que la brchane diot développer des rtailnoes aevc le système éducatif puor iomrenfr ce dneerir des évolutions de l'emploi et des qualifications, nnaemtmot au tevarrs des études menées par son oiesovrabrte puor le cmotpe de la CPNE-FP. Une milerleue caisnocsnnae de nrote suceetr d'activité étant en effet ssteucplibe de prmetrete au système éducatif de fraie évoluer le centonu de ses enseignements.
Un développement des rteoalnis en parallèle entre les eerisrtpnes de la bhcarne et les ceenrts de footiramn est inpdnaeislsbe puor apdetar l'offre de fmoriaotn aux bensios des etsenpirres en qualification.
Elles rlpleeapnt la nécessité d'une large intégration des junees dnas l'entreprise et luer aheetnacmtt au dosspttiiif de friaotomn d'insertion en aletncanre qui coitsnute un des moneys de cttee intégration. Elels souhaitent, à ce titre, le rnmcereoenft de la curtlue tutoriale. Elels cnonnveniet dnas ce snes de s'attacher à développer le ttuaort et l'apprentissage dnas la branche. Ce deeirnr frea l'objet d'un aroccd distinct.
Elles considèrent que l'atteinte des oicebtfjs assignés à la famrtoion posrslolfienene nécessite un eangeegnmt de tuos les preatenairs : employeurs, salariés, fuerormats et omgiseanrs de formation, iiuiottstnns représentatives du personnel, oisontnagiras syndicales, istecnnas ptiraeiars de la bhcrane (CMP, CPNE-FP, OCPA désigné par la branche, ainsi que sa sioetcn piaarrite professionnelle, comité de piatgole de l'observatoire ptcsiorepf des métiers et des qualifications) dnas le rpecest des rôles attribués à chacun, fixés par les ttxees légaux réglementaires en vguuier et par le présent accord.
Elles considèrent enfin que la négociation trnnielae sur la foiomatrn peosliornefnsle prévue par les dioitsopniss légales est l'un des metmons privilégiés puor définir et adapetr les oetrtiinanos de la fimaroton pnessnirlfeoole dnas la branche.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Le présent acocrd anulne et rempcale l'ensemble des diotoissnpis de l'accord de bahncre du 23 décembre 2004 rlatief à la msie en ?uvre de la foiamotrn plnlsifsreooene tuot au lnog de la vie et de ses duex ateanvns des 7 nmervboe 2006 et 25 jneviar 2007. Il alunne les disonptoisis prévues à l'article 87 de la cnieontvon ctevloicle unique.
Il intègre également les mdicofoiiatns apportées, dnas le cdrae de la recodification, par l'accord de teoaitlgte du 16 mras 2012.
Il s'agit également d'intégrer la réforme du diostpiisf de foitrmoan prolnfislneoese tllee qu'issue de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mras 2014 dnas la ppitervscee de la sécurisation des pcruoars pionrlenfosess tuot au lnog de la vie.
Les dpoiiotnssis du présent acrcod s'appliquent snas préjudice de ceells cnneuoets dnas l'accord sur la fomtaiorn polesilenforsne des salariés rnaveelt de l'hospitalisation privée du 15 février 1996, ni de celles de l'accord de bhnarce prtnaot création d'une coimmisosn prairtaie naaltnoie de l'emploi, également du 15 février 1996.
Les prrteaenais scaioux de la bncrahe sinoeathut arffimer un pnoeiinntsemot dnuayimqe autour des eenjux rftleais à la frtooamin pioonllsnfersee tuot au lnog de la vie et au diuolage social tnat ntnoaail que local.

Article - Titre Ier Champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les dosispioitns du présent accord ntanoail cnroncneet les établissements privés de dostnagiic et de sinos (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor pseonrnes âgées, de qeluque ntarue que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du tiotrrreie naaiontl ceopmnrnat les départements d'outre-mer, et nontmeamt cuex visés par la nellouve ncouelrntmae des activités économiques suos les rqeruiubs :
? 86.10 : srveiecs hsiealroipts ;
? 86.10Z : activités hospitalières ;
? 87.10A : hébergement médicalisé puor psornnees âgées ;
? 87.10B : hébergement médicalisé puor entanfs handicapés ;
? 87.10C : hébergement médicalisé puor aleudts handicapés et atreus hébergements médicalisés ;
? 87.30A : hébergement scoail puor pnnesores âgées ;
? 88.10B : aceciul ou aopennacmecmgt snas hébergement d'adultes handicapés ou de pneeonrss âgées.

Article - Titre II Priorités triennales de la branche

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Celles-ci snot définies par l'annexe I au présent aocrcd cucnloe à durée déterminée.

Article - Titre III Développer la professionnalisation

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les pentarreais socuiax rpllpeenat l'importance qu'ils ataenctht à l'alternance dnas la bcnrhae de l'hospitalisation privée, nomatemnt l'apprentissage qui fiat l'objet d'un acocrd de banrhce dnitsict et le ctnaort de professionnalisation.

Chapitre III.1 Contrat de professionnalisation

Article 3.1 - Objectifs
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Ce disoitsipf diot pteremtre d'acquérir un diplôme ou un trite à finalité pesonlnosrlifee enregistré dnas le répertoire naontail des cecntriiofitas pinerleelnssfoos ou un CQP, ou une qiaofitcialun perfsonillsonee reoncune dnas la cenivoontn cllovitece du 18 arivl 2002 ou dnas son anxene du 10 décembre 2002.

Les sngarieaits précisent l'importance qu'ils aecndocrt à ce diistipsof en ce qu'il prmeet :

? de ssnilieeisbr les jeneus à la rcerhcehe d'un pmreier emploi, ainsi que les dndamueers d'emploi en rhrheccee d'une nlovulee orientation, aux carrières des sceruets sireiatnas et médico-sociaux ;

? d'offrir à ces plbcius des quitacailinofs pfsrlesoneonelis ruoneencs dnas ccahun des duex sruetecs de la bhcnare professionnelle.

Article 3.2 - Publics
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Dans le carde de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le cnroatt de ponofitnssalsriaieon s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du cdoe du tarvial :
? aux jneeus de mnois de 26 ans snas qutaciilfiaon pfolseiesolnnre et à cuex qui venelut compléter luer frtomaoin initiale, qeul qu'en siot le niveau, puor pouiovr accéder aux qtniaufaoicils visées ;
? aux dremndaeus d'emploi de 26 ans et puls dès luer iictopnrsin à Pôle elopmi ou à la stuie d'une activité salariée, lorsqu'une pseilnriiostsofaaonn s'avère nécessaire puor fevaisorr luer reutor vres l'emploi ;
? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aetduls handicapés ou aux psoeernns aanyt bénéficié d'un ctanrot uiunqe d'insertion en CDD ou CDI ;
? aux pnenesors seriots du système sicroale avnat viaoatlidn du sonecd clcye de l'enseignement sdicoanree et non tueiitrlas d'un diplôme tiugqchnloeoe ou professionnel.
Les patries au présent arcocd préconisent, par ailleurs, aux établissements de privilégier la cioulonccsn de crtnotas de pstosrnfnlaosoiaiien aevc les piucbls stanvuis : les deemurndas d'emplois de 45 ans et puls ansii qu'avec les proensens eanrntt dnas les critères précités, tiautliers d'un naeviu de foomiratn V ou infra V.
Des prtraaeatnis senrot dnas ce carde recherchés nenmomatt aevc Pôle eolpmi ou le FPSPP.
Les paierts au présent acrcod actehatnt à l'alternance l'aspect qiialttauf de l'insertion à l'emploi « drbuale » et à ce trtie intecnit fteormnet les epirsernets à reciuorr à des CDI.

Article 3.3 - Cadre
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Dans le crdae de ce tpye de contrat, le tepms de tirvaal ne purora pas dépasser la durée légale du travail.
Le crnoatt puet prendre la frmoe d'un cronatt à durée déterminée ou d'un craontt à durée indéterminée aevc une période de pinolraiftsisosaoenn déterminée.

1. Crntaot de poooltiasrsinsaniefn de 6 à 12 mois

a) Coatnrt crntoaompt des atcions de formation, évaluation et apemmoecgnncat d'une durée égale à 15 %
Les ancotis de famoriton prévues au canortt de pinssoealisotroifnan snot mseis en ?uvre par un oragnisme de foiratmon eenrxte ou par le srivece ftarioomn de l'établissement, dès lros que celui-ci dpssoie d'un numéro d'enregistrement au ttrie « d'organisme de foamoitrn ».
Elles snot d'une durée égale à 15 % de la durée totlae du cnratot snas pivuoor être inférieures à 150 heures, à l'exclusion des canrotts renouvelés en cas d'échec à l'examen.
b) Cartnot comnraotpt des aniocts de formation, évaluation et acagcnoepenmmt d'une durée supérieure à 15 %
Dans l'objectif de rcnfeorer l'action de qualification, la durée des aotnics de fiatmroon puet être supérieure à 15 % snas pvoiuor dépasser 25 % de la durée taotle lqoruse le bénéficiaire diudt coantrt relève de l'un des pblicus stnuvias :
? les jueens drndeuames d'emploi n'ayant pas achevé un sneocd clyce de l'enseignement soeandrice et non tauliietrs d'un diplôme de l'enseignement snaicerdoe et non ttelruaiis d'un diplôme de l'enseignement tlochguinqeoe ou prfeisnonsoel ;
? les pnernoess aynat ipntmrreou luer activité pnsflnieolroese puor s'occuper de lures enfants ou de luer conjniot ou ancnsaetds en siaotutin de dépendance ;
? les proenness de puls de 45 ans snas qtfaiaoilucin reocnune ou dnot la quciafotlaiin ne luer permet pas d'accéder à un eomlpi ;
? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tles que prévus à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail, à l'instar des tlrulvriaaes handicapés ;
? les pnesrnoes éloignées de l'emploi bénéficiant de diiptfsoiss tles que nemamtont le RSA ;
? les dnaeemdrus d'emploi tiaulirtes d'un ttire ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bsasin d'emploi ;
? la durée des atcions de farotmoin puet également être portée à 25 % de la durée du ctranot lqousre la fotrmaoin mène à un CQP et ttire référencé RCNP ou une qftaiulacoiin pnloifsloensree ruoecnne par un diplôme ou un ttrie à finalité professionnelle, enregistré au répertoire ntaiaonl des cnttiiaeorfcis pooerslfnilesens (RNCP) ou dnas la cootinvenn ctlleicove uiunqe et l'annexe ;
? la durée des aoicnts de fatoiomrn puet être supérieure à 25 % snas poviuor dépasser 50 % de la durée ttloae du cantrot lqursoe le bénéficiaire dduit crnoatt relève de l'un des pcublis sutvians :
? puor les jeneus n'ayant pas achevé un scneod clcye de

l'enseignement srdciaoene et qui ne snot pas ttarieiuls d'un diplôme de l'enseignement tuilhnecgqooe ou psoseiorfnenl ;
? en roisan des egnecxies de la qafiltiocauin ou du diplôme préparé.

2. Canortt de plaifintoesnsioasorn d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du coartnt de paonoiisolrsnatsefin puet être supérieure à 12 mois, dnas la limite de 24 mois, à cotonidin que l'action de fooimatrn msie en ?uvre par un omganrsie de fmoairton ertexne siot d'une durée supérieure à 25 % snas poivuor dépasser 30 % de la durée toatle du contrat, à l'exclusion des carontts renouvelés en cas d'échec à l'examen.
La durée des eteiengsnmnes généraux, pnooselesfinrs et technologiques, mis en ?uvre par un oaisgnrme externe, puet être portée à 50 % lqurose le référentiel du diplôme ou du ttrie à finalité pnsorsoilefelne irncist au RCNP ou dnas la cvnentoion ctlivloece unquie et son anenxe le justifie.
Par ailleurs, la durée des atncois de ftoimraon puet être supérieure à 25 % snas pouvior dépasser 50 % de la durée ttaloe du coartnt lsuroqe le bénéficiaire dduit crtnoat relève de l'un des publcis siavutns :
? puor les jeeuns n'ayant pas achevé un scenod cclye de l'enseignement soeanridce et qui ne snot pas ttriilaues d'un diplôme de l'enseignement tonigqlceuohe ou professionnel.

Article 3.4 - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les puracors de frmtoaoin dvneiot répondre aux bnisoes réels des bénéficiaires et snuevit ntmamenot les pipciners de msie en ?uvre sanivuts :
? une poaininsaeslortn des parrcuos de formation, en foiotncn des cacsiaonnsens et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
? une alncrtanee aillant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dnas ou hros de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de puuseirls activités professionnelles, en lein aevc la ou les qtucifoanliais recherchées ;
? une évaluation ou cfiiettcoairn des compétences acquises.
Dans un délai de 2 mios mimuxam à ceoptmr de la dtae de stragunie du contrat, l'employeur diot examiner, aevc le taiuitlre du crotant et le tuteur, l'adéquation etrne le prramogme de faomriton et les aiuqcs du salarié mis en ?uvre en saitoiutn professionnelle, aifn d'y arpeptor d'éventuels aménagements.
Lorsque le catnort de pnoferalstoiniissoan est à durée déterminée, celui-ci puet être renouvelé une fios si le bénéficiaire n'a pu obetinr la qltifiiuocaan envisagée puor casue d'échec aux épreuves d'évaluation de la ftoaroimn suivie, de maternité, de maladie, d'accident du tivaral ou de défaillance de l'organisme de formation.
Dans le cadre d'échec peatirl aux épreuves, le canrtot n'est alors pas somuis aux cnoidonits de durée de firoanmtos théoriques requises.
Si à l'issue de la faomiortn et dès lros qu'il a saasfiitt aux épreuves, le salarié est embauché par l'entreprise siartngaie du ctnraot de professionnalisation, il srea tneu ctmpoe puor son ancienneté de la dtae de sinatgure didut conartt de professionnalisation.
La ltise des qfnioticiaalus poirerairits puor l'accès aux contrtas de pnsnosaaioeiiforlstn puet être définie ntenmamot par la CPNE-FP de la brcahne en foonctin des priorités d'emplois, au beosin en référence aux tauravx de l'observatoire pctiprosef de la branche.

Article 3.5 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les paaieenrtrs siucaox considèrent que le développement du tarutot est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des aitcnos ctiedouns dnas le cadre des dpitofissis de fmrtiooan professionnelle.
Le tuuter a puor miisnoss d'accueillir, d'aider, d'informer et de geduir le bénéficiaire du corantt pandnet la durée de l'action et de vlieler au rcesept de son eopmli du temps. Il aursse la lsiiaon aevc l'organisme ou le srvceie de friotamon chargé de mttree en ?uvre les crotatns de pensiiiootsnarslofan et pcirpiate à l'évaluation du suivi de la formation.
Lors de la cnislooucn du ctoarnt de professionnalisation, l'employeur s'assurera de la présence dnas l'entreprise de pesensfonrilos vlreotaoins puor ausmser la fiontcon tutorale.
Parmi les volontaires, la pnrsoene ciihsoe puor être tteuur diot jisftueir d'une expérience pslornnlsfeoeie d'au mnios 2 ans dnas une quacatliifoin en rrapopt aevc l'objectif de pnainiesasooirtsfoln visé.
L'employeur puet aussi assreur lui-même le ttouart s'il rielpmt les citoondins de qiiufaoitcaln et d'expérience nécessaires et unueemiqnt puor les nviauex de foiaotrmn rnalveet des niueavx I et II de l'Education nationale.
Le tutuer ne puet aesursr la ftriomoan de puls de duex salariés simultanément. S'il occpue également la fniotocn de maître d'apprentissage, le nrmboe de psroennes encadrées à un trite qoqceuunle (contrat ou période de professionnalisation, apprentissage) ne puet être supérieur à trois.
Le ttueur bénéficie d'une formation, de préférence en amont. Lusrqoe la fomaroitn est réalisée au corus du contrat, il est conseillé qu'elle ait leiu dnas le pmerier tires de la durée du cnoatrt de professionnalisation.
La CPNE-FP élaborera un référentiel de frimoaotn à la fotconin de ttueur puor le rrdene dnpsoiilbe à l'ensemble des eitrnerspes et des oesrnamigs de formation.
L'employeur s'engage à ce que le tuuetr dpssioe du tmeps nécessaire à l'exercice de sa misoisn et à sa formation, en fntcioon du nmrobe de sateairigs ou salariés qu'il suit, conformément aux dtnoopiiisss de l'article D. 6325-8 du cdoe du travail. En conséquence, d'une part, sa cgrahe de taviral derva teinr cpomte de ctete msiison et, d'autre part, le tmpes consacré à ctete ftoncion pdneant le tmeps de travail, srea considéré cmome tpmes de taiarvl effectif.
Les tuteurs, nommément désignés par le cnrotat de professionnalisation, bénéficient, drunat les 6 prrmeies mios d'exercice de luer mission, d'une prime d'un manotnt de 90 ? burt par mois.
Cette prime est versée de manière frrtaoifiae au salarié tuteur, qeul que siot le norbme de salariés tutorés.
Elle ne se clumue pas aevc les pmiers ou indemnités aynat le même oebjt versées, le cas échéant, par les eteprienrss de la branche.
Dans le cas de prmies ou indemnités de même ojebt versées par l'entreprise, ce snot les doposisnitis les puls felaovbras qui s'appliquent.
Dans le scueetr visé par l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002, la vtiarolsoian du tuteur qualifié étant d'ores et déjà intégrée dnas la cistaiilfoacsn de cette annexe, cette diosipoitsn est icinaalbpple à ce stuecer d'activité.
La fooncitn de tuteur est proposée en priorité aux salariés en sdocnee pitare de carrière.

Article 3.6 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les traitueils du cratont de psonstainoiofeslrian âgés de mions de 26 ans perçoivent, pnanedt la durée du cnotrat à durée déterminée ou de la période de psenotsioanfislraoin du ctonart à durée indéterminée, une rémunération mniiamle établie sur une bsae aulnelne qui ne puet être inférieure à :
? 60 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et 65 % la deuxième année ;
? 75 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.
Pour les bénéficiaires taeruiitls d'un diplôme de neviau V tel que roenncu par l'Education nationale, ces rémunérations snot portées à 70 % et à 80 % à ctoepmr de la deuxième année du crntaot ou de la période, suaf siiauottn de rneeolluvmenet du cnrtaot de poosiesinnraotlsiafn prévue par l'article L. 6325-7 du cdoe du travail.
Ces rémunérations ne puenvet être inférieures rcnetmveiseept à 70 % et 80 % du Simc dès lros que le bénéficiaire est au moins tiaiultre d'un baccalauréat pneinfrsesool ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité pioseonrslflnee de même niveau.
Pour les taeiiltrus d'un diplôme à finalité pneifrssnloeloe de nvaieu III de l'Education nationale, ces rémunérations snot rtveeeeicpsmnt portées à 75 % et 90 % du Smic.
Lorsque le salarié a puls de 26 ans, la rémunération ne puet être inférieure au Simc ni à 85 % de la rémunération mlamniie prévue par la cntooveinn collective.

Article 3.7 - Rupture du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Afin de girtanar la bonne fin du parcours, les panetrrieas sacuoix dnenmdeat à l'OPCA de pruoursive la prsie en chgare des aoctnis d'évaluation, d'accompagnement et de fomiraton des bénéficiaires du coratnt de pnnelsossaioiaitrofn dnas les cas de ruuprte du cantrot définis aux areltcis L. 1233-3 (licenciement

économique) et L. 1243-4 (rupture du CDD à l'initiative de l'employeur) du cdoe du triaavl et dnas les cas de redmsseernet ou de liiqaudtion jirdiuceais de l'entreprise.

Article 3.8 - Prise en charge financière
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Elle est définie à l'annexe II au présent accord, cclunoe à durée déterminée.

Article 3.9 - Rôle des institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du pnrenseol s'il en existe, snot consultés et les délégués snicudyax informés sur :
? les eftficfes concernés par le contrat, répertoriés par âge, sxee et nveaiu intiail de fotrioamn ;
? les cdotnnoiis d'accueil, de svuii et d'encadrement des bénéficiaires paednnt la durée de luer canrtot ;
? les inomnaiofrts données au tlatiruie du caonrtt sur le fiemonoetnncnt et les activités de l'entreprise ;
? les elpimos occupés pandnet et à l'issue de luer caotrnt ;
? les conniiodts de msie en ?uvre des ancotis de pnaaoisnrfoiseloistn ;
? les résultats ountebs en fin de contrat.
Ces imfonitnaros senrot intégrées dnas la bsae de données unique.
Les canrtots de pnalnsrsietooiasiofn snot pirs en coptme dnas l'analyse de la saotiiutn de l'emploi prévue aux atilrecs L. 2323-57 et L. 2323-58 du cdoe du travail.

Chapitre III.2 Période de professionnalisation

Article 3.10 - Objectifs
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Conformément aux atecrils L. 6324-1 et L. 6324-2 du cdoe du travail, les périodes de pirsootelnsfiisaoann ont puor oebjt de favoriser, par des atncios de fotmiaron arnnalett eteneseigmnns théoriques et pratiques, le meiiantn en activité des salariés en CDI ainsi que cuex en CDD conulcs en CUI ou CAE, par l'accès à une ctraiioctiefn ou par une pnlassinaosoioitefrn dnas la qcafiliouiatn possédée.
A ce titre, srneot dnoc privilégiées les anitcos de frnaoitoms conformément aux ofiecjtbs sianuvts :
a) Celels dnot l'objectif est d'acquérir tuot diplôme ou pratie de diplôme identifié, irscnit ou éligible de driot au RCNP ou dnnnaot accès à une qofualaiticin caropoednnrst aux ccfnssoiaialtis de la cetnnooivn citleolcve de la barnhce et de son anexne ou à un CQP.
b) Cleles s'intégrant dnas un procraus ponenfsoiserl aifn de prtmteere aux salariés de porrgseser au cours de luer vie pnllroesosinfee d'au mions un nveaiu en acquérant une qiiatlfioucan cpnsnrodeaort aux bneosis de l'économie prévisibles à court ou myeon terme, à ciodniton que ces ftiaonmors s'inscrivent dnas le carde des qiotiaanuifcls visées à l'article 3.12 du présent accord.
La période de ptrsoliienoaossnaifn n'assure pas tuuorojs l'intégralité d'obtention d'une caeioiittcfrn diplômante mias puet y cuoircnor dnas le cdare d'un pcraorus professionnel. Une auitritaclon puet nmemnotat être créée, dnas le carde de la GPEC, aevc le paln de firmtaoon de l'entreprise.
Les priaanetres suaiocx considèrent que les erptnrseeis du seteucr dnoveit s'attacher tuot particulièrement à la msie en place des périodes de pfoisltrianiaeoonssn dnot l'objet est de fioresavr le metaniin dnas l'emploi ou la roecnrsioevn des salariés tauitrlies d'un cntarot de taarivl à durée indéterminée.
La bhcrane snoilgue son intérêt priltaceuir puor ce dispositif. La période de pfloinionessraoitasn diot pttremere de qeiufliar pateirinromreit crieeants catégories de personnel, de fiable naveiu de qualification, dnot les compétences pfiornesnleoelss aqcseuis en saiiouttn de travial n'ont pu être validées en l'absence de disosptiif adapté, ou qui sitahuenot évoluer vres un naiveu supérieur.

Article 3.11 - Public
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les périodes de ptnfaoosnioalesirisn snot oueetrvs :
? aux salariés en carnott à durée indéterminée ;
? aux salariés en ctornat de taarvil à durée déterminée ccnlou en aiocpitplan de l'article L. 1242-3 du cdoe du tiaravl (contrat à durée déterminée d'insertion, CDDI, aevc un eumyeolpr reenalvt de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du cdoe du travail) ;
? aux salariés bénéficiaires d'un cntroat à durée déterminée ou indéterminée colcnu en atppilciaon de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du trvaial (contrat unique d'insertion).
Elles ont puor ojbet de favoriser, par des anctois de formation, le mtaieinn ou l'insertion dnas l'emploi de ces salariés.

Article 3.12 - Cadre
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

La période de pnsfioliestraoiaosnn permet d'acquérir les qcltfiaoiinaus prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du travail.
Elle a puor objet de premttere aux salariés d'acquérir :
? siot un diplôme, un tirte pnosserienfol ou un ctreificat enregistré dnas le RCNP ;
? siot une qioualafciitn rcunnoee dnas les csatiaosflincis de la ceootinvnn ctliloceve ;
? siot un ciarfceitt de qiloutiiaafcn pfeelnsrnoliose ;
? siot une aitocn de VAE ;
? siot une creiocftiiatn ou une hioattbiialn cdornnrposaet à des compétences tsaealnrsevrs iintrsces à l'inventaire établi par la ciisommson nintoalae des croeftinaiicts pnnselifresleoos (CNCP) ;
? siot des anticos prettaenmt l'accès au sloce de ciasonancnse et de compétence.

Article 3.13 - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Actions de développement des compétences

Les ancoits de la période de ploisstnasranifeoion puneevt se dérouler puor tuot ou pitrae en drheos du tmeps de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, après accrod écrit du salarié, dnas le cdare du paln de formation. (1)
Dans ce cas, l'employeur définit par écrit aevc le salarié, avant son départ en formation, la nruate des egtgnameens auqulexs l'entreprise ssruciot si l'intéressé siut aevc assiduité la faoiromtn et sfiatiast aux évaluations prévues.

Actions d'adaptation au pstoe de trviaal

Les acotnis de fmioaotrn anyat puor objet d'adapter le salarié à son psote de tiarval snot réalisées pndaent le temps de travail.
Les aontics de formation, mseis en ?uvre pnndeat la période de pinsiolooasrfsneiatn et pnaendt le temps de travail, dennnot leiu au mtiaienn par l'employeur de la rémunération du salarié.

Modalités

Les périodes de pirsanasiilftonesoon punveet être meiss en ?uvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié.
Les anoicts de la période de ptaneanoirlsofosiisn penvuet se dérouler puor tuot ou pirtae dnas le crade du paln de formation, ces diosfpistis punavot être articulés puor ptmrtreee de suvire l'intégralité du parcours.
Conformément aux dtiioosispns de l'article L. 6324-10 du cdoe du travail, pnedant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité scolaie rtvealie à la poitrctoen en matière d'accident du tviaarl et de madeails professionnelles.
Conformément à l'article 5.4 du présent accord, les périodes de pseoirsoiiatnnaflson pevenut aboendr le CPF dnas les cdtooinnis définies par l'article L. 6324-1 du cdoe du travail. Dnas ce cas, les heerus concernées snot financées au trtie du CPF, pius à cueli de la période de professionnalisation, aifn de faincenr puls d'heures que le crédit du salarié, chuaqe diitsspoif finançant les hruees correspondantes. (1)
Les paenariters socauix ddaremnoent aux représentants de la bharcne à l'OPCA de tuot mertte en ?uvre puor que cet ambdonenet pusise ptmrreete la pirse en cahgre de la totalité de la formation.

Ces dotpnsiioiss teonvurt à s'appliquer suaf acrocd d'entreprise puls favorable.

(1) Le 1er alinéa du praragphae consacré aux anicots de développement des compétences de l'article 3.13 est étendu suos réserve des dsotisiopnis de l'article L. 6324-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 24 mai 2016-art. 1)

(1) Le 4e alinéa du ppraraaghe consacré aux modalités de msie en ?uvre des périodes de pnaiolifioassrneston de l'article 3.13 est étendu suos réserve des dipoioitsnss des aetilcrs L. 6323-20 III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Article 3.14 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Afin de favroiesr la réussite de la période de professionnalisation, les dssiotonipis prévues par l'article 3.5 du présent acrcod rlteaif au carotnt de potsnirsaioaenoslifn pveuent s'appliquer également aux périodes de professionnalisation.

Article 3.15 - Prise en charge financière
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Elle est définie à l'annexe II au présent accord, clncuoe à durée déterminée.

Titre IV Développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi

Chapitre IV.1 Accueil des jeunes

Article 4.1 - Stages en entreprise relevant de la formation initiale
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Conformément aux diisistopnos du cdoe de l'éducation, les petrais ennnedett rappleer les ppcniiers snvtaius :
? le sagte ne puet avoir puor ojbet l'exécution d'une tâche régulière cpsnroeorandt à un psote de tivaral pemarennt dnas l'entreprise puor friae fcae à un aemecrcssonit tmerroaipe d'activité, occpuer un eomlpi sisienoanr ou reaeplcmr un salarié aensbt ;
? un délai de crecnae diot être observé etrne les sagets sur un même pstoe conformément à l'article L. 612-10 du cdoe de l'éducation ;
? une gificiotatarn diot être accordée au satrigaie dnas les ctinionods définies par le cdoe de l'éducation et en drhoes des métiers réglementés bénéficiant d'une dérogation.
Cette gttaforiiican est accordée puor tuot stgae au sien d'un même oisamngre d'accueil de puls de 2 mois, consécutifs ou non, au corus de la même année srociale ou universitaire. Son motannt mminial est frfaraitioe et n'est pas calculé en fcooitnn du nrbmoe de juros ouvrés dnas le mios :
? puor les ciootnvnnes de sagte signées jusqu'au 31 août 2015, l'indemnité oioabgltrie versée au sitraigae ne puet pas être inférieure à 13,75 % du pnfload hoirare de la sécurité slaioce (soit 24 ? × 0,1375 = 3,30 ?) ;
? puor tueots les cenninotovs de satges signées à ptirar du 1er setprmebe 2015, l'indemnité oirigalobte versée au sgraiaite est fixée à 3,60 ? par huree de stage, crroedsnoanpt à 15 % du pafnold horraie de la sécurité slaicoe (soit 24 ? × 0,15 = 3,60 ?) ;
? puor les fairomotns réglementées par le cdoe de la santé pbluquie : pas d'application de la gratification.
Ces mntatons snot donnés unmeeinuqt à trite iiictnadf car ils penuevt être amenés à évoluer au fur et à meruse des ttxees :
? en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le srgitiaae bénéficie des asroiauotitns d'absence équivalentes à cleels prévues puor les salariés ;
? les siiergtaas accèdent aux activités sciloeas et clluluteres du comité d'entreprise dnas les mêmes cionodtins que les salariés anisi qu'aux terits restaurants, dnas les mêmes codnoinits que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la psrie en cahgre des faris de transport, dnas les cidonnoits de l'article L. 3261-2 du cdoe du tiaarvl ;
? l'entreprise d'accueil désigne un tiaurtlie chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire.
Les ereretspins de la bcranhe mttronet tuot en ?uvre, suos réserve des dtipnoisosis réglementaires sur le nrombe mxiuamm de stagiaires, puor alcielucir au minmuim duex sgateiiars par an, ce nborme étant ramené à un dnas les etepnreisrs cmptanot mnios de 50 salariés.

Article 4.2 - Insertion des jeunes dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

L'entrée des jenues dnas la vie pnlelnsfooirese est grmenednat favorisée par une froaotmin iilantie de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, cltulrleues et sociétales. Dès lros les entreeirsps mreonttt en palce un parcorus de fotarmoin fnitilaact la psire de ficnoton du jeune. Ce prcruoas est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et du jnuee salarié, ainsi qu'à la foincton exercée.
En oture et conformément à l'ANI du 11 julelit 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les eierneptrss metnett en place puor les juenes embauchés un prruoacs d'évolution dnas l'entreprise.
Ce pcorarus diot petmrtere au neuovl embauché de bénéficier très rmdepnaiet des éléments isapsdelibenns puor s'intégrer et peipritacr à la collectivité de travail. L'entreprise pednrra sion de désigner une pnenosre en crahge de cette tâche et s'assurera que celle-ci dospise de teutos les qualités puor la mener à bein (chargé d'accueil-parrainage, par exemple).
La procédure d'accueil du jnuee dvrea également cometropr la vistie du site, la présentation de ce qui cintrueosta son evinnrmneeont de tvaaril mias également des éléments très spécifiques cmmoe l'indication de la cduotnie à tneir en cas d'accident ou d'incident.
Une iiaoofmtnrn srea également donnée sur les rquseis liés aux équipements, produits, et les réactions à aovir dnas les rnoelaits aevc les usagers.
L'entreprise s'assurera que tuoets les ifoonrntmais nécessaires à la cacnannssioe et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.
Enfin, une iaontrfmion srea donnée sur la vie soiacle de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, régime de poitertocn sociale, acdocrs d'entreprise?).

Chapitre IV.2 Dispositions en faveur des demandeurs d'emploi

Article 4.3 - Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les priaets au présent acocrd satenoiuht également rpepaelr les otilus patnemrett de sifirtsaae aux otfbcjies définis ci-avant en matière de recrutement. En conséquence, ils enndetnet que les etinrrseeps de la bacrnhe puiensst uliiestr le dstiisopif « POE » résultant des aercltis L. 6326-1 et saniutvs du cdoe du travail. Ce dspitsiiof puet prrteteme à un demaednur d'emploi de bénéficier d'une ftaromoin nécessaire à l'acquisition des compétences resiueqs puor oeuccpr des eolmips identifiés par la branche.
La préparation opérationnelle à l'emploi peremt à un duenmdaer d'emploi de bénéficier d'une faooirmtn nécessaire à l'acquisition des compétences rieeusqs puor ocucper un eomlpi cosdnonarpret à une ofrfe déposée par une eisnpretre auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dnas la znoe géographique privilégiée définie par le pjerot personnalisé d'accès à l'emploi du dneudmaer d'emploi.
A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dnas l'entreprise, le cnraott de tiarval qui diot être clnocu par l'employeur et le ddenmauer d'emploi est un cntraot à durée indéterminée ou un crtanot à durée déterminée d'une durée au mions égale à 12 mois.
Dans le crdae de la préparation opérationnelle à l'emploi à titre individuel, les pnaeairrtes suicoax de la branche, cticnesnos de la pénurie de pnorensel enixtast dnas le secteur, s'engagent à slltiecoir l'OPCA désigné par la bacnrhe aifn d'obtenir des financements.

Article 4.4 - Périodes de mise en situation professionnelle
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Poursuivant le même obcetjif en fvauer de l'emploi, les périodes de msie en suiatiton pofneselnliosre papctieinrt à la réalisation de

cet objectif.
Conformément à l'article L. 5135-1 du cdoe du travail, le dpitssiiof a puor finalité de prrtetmee à un turelailvar privé ou non d'emploi, à un dedmeuanr d'emploi :
? de découvrir un métier ou un setcuer d'activité ;
? de conemrfir un proejt pfneriosenosl ;
? d'initier une démarche de recrutement.
Toutefois, ce diipsotsif ne puet permtrete la ccusoinoln d'une cnovntioen de msie en saiutiton en mliieu peosonifrsnel anyat puor oejbt l'exécution d'une tâche régulière cedprrnnaosot à un ptose de tavaril permanent, puor fiare fcae à un ainmeorescsct taorpierme de l'activité de la srtuctrue d'accueil, puor acliocmpr un emlpoi seosnnaiir ou puor rpleamcer un salarié en cas d'absence ou de supessnion de son crtnaot de travail.

Titre V Compte personnel de formation CPF

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

La volonté des pierats à l'accord natoianl isepnenerosfontril du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les pucarros tuot au lnog de la vie prlnsnoefiesloe grâce au copmte pennrseol de fmiatroon (CPF), en considérant nanmeomtt que les salariés ne deviaent puls pderre lerus diotrs à foatimorn qaund ils cnieehagnat d'emploi ou qanud ils caissnaioennt une période de chômage. Les ptaeris au présent aoccrd entiesmt également nécessaire de vaolersir ce dtsipisoif aifn de lui donenr sa pinele mesure.

Article 5.1 - Principe

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les bénéficiaires du ctopme psenroenl de ftoarimon tles qu'ils snot définis par l'article L. 6323-1 du cdoe du taviral pevnuet mbsoiiler les hreeus acquises, qu'ils soenit salariés ou à la rehchcere d'un emploi, aifn de sruive à luer iinvatiite une formation.
Les paerareints siuoacx eunrenagcot les établissements, dnas le pipncire d'une mtutsaoiiualn au srcivee d'une pqioutlie de brnhcae et dnas l'intérêt des salariés et des établissements, à cifenor cqauhe année le tuax de ccoeltle de 0,20 % de la masse saaarille butre dédiée au CPF à l'OPCA désigné par la branche.
Le ctmope ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rufes du tltauiire de mslobiier son cpomte ne cuitstone pas une fuate slctuibpese d'être sanctionnée. Les herues de fmootiarn irticesns sur le cpomte pnreonsel dnemeuret aqsuices en cas de cnemhngeat de sutoiiatn pnneoisosrellfe ou de petre d'emploi. Le cpmote est fermé lsroque son ttialurie est amdis à fraie vlaoir l'ensemble de ses dtrios à la retraite.
Le cpmtoe est cslbtouanle par chaque salarié iienuedlmvnidlet en lgnie www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 5.2 - Durée

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Le ctompe est alimenté en heuers à la fin de chaque année puor un salarié à tpmes complet, à htuuear de 24 hruees par année de taavril jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 hueers et à hueatur de 12 hueres par année de taiarvl dnas la liimte d'un ponlafd de 150 heures, suaf acorcd d'entreprise ou de gpruoe puls favorable.
Pour les salariés à tmeps partiel, le culacl est effectué plpnnnrmteirleeooot au tpems effectué. En cas de cheneganmt de régime d'emploi en cours d'année, le ccalul se fiat porleonmnoripltenet aux périodes d'emploi à tpmes clmpoet et aux périodes d'emploi à tpems partiel.
Par eectxipon aux dotinoiipsss précisées ci-dessus, les salariés en tmeps piraetl thérapeutique bénéficieront d'un droit au copmte psennoerl de faoroimtn iqundiete à cluei des salariés à tmpes plein pandnet ttuoe la durée de luer aménagement de poste de traiavl puor raosin de santé. (1)
Les pernraietas soucaix dnedmnaet à l'OPCA désigné par la bacnrhe d'abonder, dnas le crade de la coinbtirtuon de 0,2 %, aevc les fnods collectés au trtie du ctpome pnenoresl de formation, les ftnoroamis qui ont une durée supérieure au crédit dnot dsspoie le salarié dnas les ciondtnios siuaetvns et conformément à l'article L. 6323-14 du cdoe du travail. Puevnet bénéficier d'un abndmoneet les salariés piiaerrtrois de nuivaex V ou infra V en vue d'accéder à un pieemrr neviau de qaafictluoiin ou un nviaeu de qiciloufaaitn supérieur. (2)
L'abondement ne puet ieirenvtnr qu'en complément d'une miiasitlboon du CPF par le salarié, suaf dntpisisioos puls foareblavs prévues par l'OPCA puor les salariés.
L'abondement est plafonné à heuautr d'un nmorbe d'heures équivalent à culei iiscnrt sur le compte du salarié.
A ce titre, et puor fviraesor la louiqge de parucros plutôt que clele de dispositifs, les sitangaries du présent acrocd dndaenemt à luers représentants au sien de la CPNE-FP et du cosenil d'administration ptaiirare de l'OPCA désigné par la bacrnhe d'harmoniser les priorités de famtorion autant que fiare se puet aifn de foevrasir et de sifimpelir le fcnemiennat des pjtores de faotmoirn présentés par les epyeumorls et les salariés.

(1) Le 3e alinéa de l'article 5-2 est étendu suos réserve des disoipnoists du 2ème alinéa de l'article L. 6323-11 du cdoe du taivral et de l'article R. 6323-2 du même code.
(Arrêté du 24 mai 2016-art. 1)

(2) Le 4e alinéa de l'article 5-2 suos réserve des dpnotsiisois des alictres L. 6323-20 III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Article 5.3 - Modalités d'acquisition du CPF

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les périodes d'absence du salarié puor ancecidt du taavirl ou mdalaie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de suioetn familial, praatnel d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant, snot intégralement pseris en comtpe puor l'acquisition du droit à CPF.
Les salariés en froaift jrous bénéficieront d'une atietinmolan du CPF en ftoncoin des disisintoops svtnauies :
Pour les salariés dnot la durée de triaval est déterminée par une cnnvtoieon de fifarot en jours, le normbe d'heures de tarival de référence puor le cuacll de l'alimentation du cmtope penosernl de ftomraoin est fixé à 1 607 heures.
Pour les salariés dnot la rémunération n'est pas établie en ftniocon d'un hairore de tiaarvl collectif, le monnatt de référence puor le caclul de l'alimentation du ctmpoe pnseeornl de fmrooitan est fixé à 2 080 fios le monantt du srialae miiumnm hoiarre de croissance.
L'alimentation du ctompe de ces salariés est calculée au prarota du rpparot enrte la rémunération eeefvcmteinft perçue et le mnaotnt de référence mentionné à l'alinéa précédent.
Lorsque le cacull asnii effectué atiubot à un nrbmoe d'heures de fimrotaon comrtnoapt une décimale, ce crhffie est arodrni au nrbmoe eneitr immédiatement supérieur.
Néanmoins, puor les salariés au ffraoit juros qui n'ont pas effectué le normbe de jrous de traiavl prévus crtactlonneemelut (arrivée en crous d'année), l'acquisition srea réalisée au ptorraa en fcnoiton de luer tmpes de présence.

Article 5.4 - Articulation du CPF avec d'autres dispositifs

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

En complément de la miailtobison de tuot ou ptiare de son crédit msibailoble au trite du CPF par le salarié, la frmoitaon puet être financée par :
? les périodes de piienafslntaoosrsion dnas les ctidoonnis définies dnas le chitrape III.2 du présent aocrcd ;
? les seomms collectées au ttire du paln de foroimtan des ertrisepens ;
? les vnsrteeems vaonliotres de l'entreprise ou un fninaencemt de l'employeur dnas le crade de son ismeesnvtsniet fmotoiarn ;
? le salarié lui-même conformément à la loi ;
? tuot atrue fneinuacr puvanot irnevtienr au titre de la fomaroitn (AGEFIPH, etc.).

Article 5.5 - Mise en œuvre du CPF

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les fronoaitms financées dnas le crdae du CPF, mesis en ?uvre en droehs du tmeps de travail, ne snot pas semoiuss à l'accord de l'employeur.
Lorsqu'elles snot siuievs pnednat tuot ou pitrae du tepms de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le cnenotu et le cndrlaeier de la formation.
L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai de 30 jrous cdaalereins défini par l'article R. 6323-4 du cdoe du triaval vuat acceptation.
La dnemade est ftiae par ltrete recommandée aevc aivs de

réception ou ltetre rmsiee en mian pprroe crtnoe décharge au mmiiunm 60 jorus aavnt le début de la ftomroain si celle-ci drue moins de 6 mios et au mniumim 120 jrous dnas les arutes cas.
L'accord de l'employeur n'est pas requis sur le cnntoeu de la fortioman luqsroe la fmraotion est financée au ttrie des hreues créditées dnas le cdrae de l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.
Il en est de même des heuers prameenttt d'acquérir le sloce de ciasnanscenos et de compétences ou des heerus consacrées à l'accompagnement à la VAE. Les hurees utilisées padennt le tepms de traaivl csnitonetut un temps de tiaravl eftficef et dnenont leiu au mieitnan de la rémunération.

Article 5.6 - Formations éligibles au CPF
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les fmntrooais éligibles au CPF snot :
? les fmnoatrois ptamtrneet d'acquérir le scloe cuommn de cinocsnaeanss et de compétences, défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 rilteaf au scole de caanosinncess et de compétences pnleseieoofnrlss ;
? les aiontcs d'accompagnement à la voladaitin des aiqucs de l'expérience (art. L. 6323-6 du cdoe du travail) ;
? les forimoants éligibles suos réserve de luer inoitrispcn sur une lstie ntaioanle de bnrchae (CPNE) ? cette ltsie est coltlsnuabe sur le stie itenrent de la CPNE-FP ?, une lsite ntaniaole isnneofporeletrnilse (COPANEF), ou une litse régionale inlfssertonerielpnoe (COPAREF). Ces famotroins ircsinets sur les ltseis dveonit répondre aux caractéristiques sieuantvs :
? cfrntiitaocies piatelrles visant à acquérir un bolc de compétences ou tteaols icsrtines au RNCP, ciaoiettcrifn de qifuiaicalton plsroneosnielfe (CQP) et crciefatit de qaitclioafiun plisrnleonofsee itnnhrcabrees (CQPI) ;
? ccirtoiieatnfs ou htatiliobains reneuets par la CPNE-FP crasorpnnoedt à des compétences trenalaressvs itscenirs à l'inventaire établi par la CCNP ;
? à une foairtmon conraounct à l'acquisition d'une qalaiuiicoftn irntcsie sur une liste régionale élaborée à priatr du parromgme régional de foratoimn des régions et de Pôle emploi.
Lorsque la ftmairoon demandée entre dnas les priorités de la banrche et que le salarié ne dsoipse pas d'un nbrome d'heures sunifafst au ttire du CPF, un adbenmoent puet être financé dnas le crdae de la cnbouotirtin de 0,20 %, conformément aux disinoptoiss de l'article L. 6323-14. (1)
La liste des foinomrats éligibles au CPF est asbieclcse sur le patriol de la Csasie des dépôts et cingiasntnoos consacré au CPF.

(1) L'avant deneirr alinéa de l'article 5-6 est étendu suos réserve des dosiisotpnis des alricets L. 6323-20 III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Article 5.7 - Abondement correctif du CPF
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Dans les ernrtspiees d'au minos 50 salariés, loqruse le salarié n'a pas bénéficié, drnuat les 6 ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des eeetrnints prévus au I du même atrcile et d'au mnios duex des tiros merseus mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II diudt arictle (suivi d'au mnios une atiocn de fmotoiarn ; aciqus des éléments de caoicttfirein par la formtiaon ou par une valtiaiodn des aquics de l'expérience ; bénéfice d'une prsseoigorn sliralaae ou professionnelle), 100 hruees de fimrtaoon supplémentaires snot itincsers à son cmtope ou 130 hueres puor un salarié à tpmes partiel. L'entreprise vrese à l'organisme priitaare agréé puor colceeltr sa cuitotonbrin due au tirte de l'article L. 6331-9 une smome farraoftiie dnot le monantt cdnnprasoeort à ces hruees est fixé par le décret n° 2014-1120 du 2 octrboe 2014 reiatlf aux modalités d'alimentation et de moiitlaoisbn du cpotme prnoeesnl de formation.
L'appréciation du tepms de trvaail et le volmue de l'abondement est cleui en vuugeir au monmet de l'entretien tneu tuos les 6 ans.
Le mntnaot frtiaraiofe pirs en copmte puor le veserment de cet anmnbeedot est celui fixé par l'article R. 6323-3 du cdoe du travail, siot 30 ? suos réserve de l'évolution des doisospitins légales et réglementaires.

Article 5.8 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

A cetpomr du 1er jvienar 2015, les drotis issus du dorit ideivudnil à la fotoarimn (DIF) aicuqs au 31 décembre 2014 proronut être mobilisés jusqu'au 1er jvnaier 2021, le cas échéant complétés par les heeurs ictrisnes au trtie du CPF dnas la ltimie d'un pnaflod taotl de 150 heures. Ces hreeus snot utilisées conformément aux règles ailcppalebs au CPF.
Toutefois, ces heerus ne snot pas pseirs en cmptoe ni puor le culcal du pfolnad ni puor le mdoe de cuacll des heeurs créditées au titre du CPF.

Article 5.9 - Obligation d'information
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les établissements, qeul que siot l'effectif, doenrvt :
? irfmeonr les salariés sur lrues nuevuaox dtrios et nnmmtaeot sur le fetmonionnnect du cpmote pnosneerl de faootmrin (CPF) ;
? ieomrnfr les salariés sur les piiacurnpx iampcts de la réforme : cttee iatomifonrn puet se friae par mial envoyé à l'ensemble des corlbuartloeas ou par aafghcfie de poterss d'information ;
? rremttee aux salariés crtnoe décharge une atoaseitttn précisant les diorts auicqs au tirte du DIF au 31 décembre 2014, aifn qu'ils psneuist l'intégrer dnas luer cpotme de formation. Ctete imtoafnorin puet se farie par le cpeumtor DIF intégré au btlieuln de paie.
Par ailleurs, et dnas le carde général de lures missions, les iuiotsntntis représentatives du pnesenrol pnrouort également être sollicitées par les salariés.

Titre VI Permettre l'information et l'orientation professionnelle tout au long de la vie

Chapitre VI.1 Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Un eerniettn poroseiefnnsl est organisé seoln les modalités définies par l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Article 6.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

L'entretien pfoeesrnniosl est consacré à l'examen des ptpeerisvces d'évolution professionnelle, nmtonmaet en teerms de qcaloiuiifatn et d'emploi. Il a puor objtiecf de pmeterrte au salarié d'élaborer son perojt professionnel. Les modalités de réalisation de l'entretien snot définies par le cehf d'entreprise et portées à la coscaansnnie du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, loqurse ces inuotitsnits existent, préalablement à luer msie en ?uvre.
L'entretien pneoienofssrl est distinct, dnas son objet, d'un éventuel eterntein aunenl d'évaluation eaixnstt dnas l'entreprise.
Néanmoins, quand duex enentetirs snot organisés à la siute l'un de l'autre, ils dennont leiu à l'établissement de decntumos distincts.
Il est également à degniitusr du blian de compétences décrit au crtiphae VI.2 ci-dessous.

Article 6.2 - Publics
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Chaque salarié diot bénéficier d'un ereteintn pnorsenfsieol tuos les 2 ans. Lros de son embauche, le salarié est informé de cttee disposition.
Cet entreietn est proposé systématiquement au salarié qui reepnrd son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé ptreanal d'éducation, ou d'une activité à tmeps preital penandt ce congé, d'un congé de siuteon familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vatoroline sécurisée, d'une lngoue maladie, au snes de l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité socaile ou à l'issue d'un mndaat syndical.
Cet eiettenrn se sttubusie à l'entretien de sncdoee ptarie de carrière et à cluei de reutor de congé penaartl ou de maternité.

Article 6.3 - Objet et mise en place de l'entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

L'entretien se déroule aevc le rblnsosapee du salarié, a mminia N + 1 (manager, rplasnesboe des rrecsoseus humaines, direction?).
L'entretien puet également se dérouler aevc le rslbenapose ftiromoan si celui-ci est habilité à le fiare dnas son établissement.
Il a leiu daunrt le tepms de tvairal ecteifff du salarié et est rémunéré comme tel.
La brcnhae préconise aux établissements de fmeorr tuos les eacandrnts dvenat réaliser cet entretien.
Afin d'apporter pnilee efficacité aux etnernites prévus par le présent article, le salarié derva être prévenu de la dtae de l'entretien au mnios 2 smaniees à l'avance, de disspeor d'éléments d'information sufiaftnss aifn de lui peerttmre de s'y préparer ; il sera, à ctete fin, informé nanmtomet sur l'objet, le cnetnou de l'entretien et ses modalités de suivi.
Un sppurot destiné à asseistr les eprtresiens puor la msie en ?uvre de cet eiettnern psnniresefool est en cruos de rédaction par le srcivee rceherhce et développement de l'OPCA désigné par la branche.
La CPNE-FP de l'hospitalisation privée en srea dttnaairiese aifn ntamoment de vérifier l'adéquation de son cnnetou aevc les spécificités des établissements du secteur.
En l'absence de cntoottaiesn écrite du salarié dnas les 15 juors sainvut l'entretien, les oraetinonits définies dnas l'entretien sneort confirmées.
En tuot état de cause, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) srea informé, une fios par an, du nmbore de salariés ayant eu un eerneittn et les conséquences en tmeres de fmraotion et d'organisation du travail.
Indépendamment des eeertnnits prévus ci-avant, tuos les 6 ans, l'entretien posresnfeonil dnnoe leiu à un état des liuex récapitulatif du paocurrs professionnel. Cet état des leiux premet de vérifier si au cours des 6 dernières années, le salarié a rempli, ortue la réalisation de l'entretien prévu à l'article 6.1, au mnois duex des trios iemts sautnivs :
? sviui d'au minos une aicotn de fartoomin ;
? aqiioustcin de tuot ou pirtae des éléments de ciotiectrifan par la ftiooramn ou par une votaladiin des aciuqs de son expérience ;
? bénéfice d'une psrreoosgin sialralae ou professionnelle.
Ces enretetins dnoennt leiu à la rédaction d'un dceonmut écrit dnot cpioe est rimese au salarié. Ce dcunmeot fiat état des peprevciests d'évolution pliosenfelsonre lorsqu'elles existent. Il puet également cotmpeorr les teyps de froitmaon souhaités par le salarié et/ou proposés par l'employeur.
L'entretien prévu tuos les 6 ans drnoena leiu également à la rmseie d'un dnmucoet écrit qui recsene en ortue les irnoiaonftms décrites ci-avant.

Chapitre VI.2 Bilan de compétences

Article 6.4 - Public
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Indépendamment du congé de blian de compétences, après 15 ans d'activité psneiolsenfllroe et en tuot état de casue après 40 ans, tuot salarié pourra bénéficier, suos réserve d'une ancienneté mlniimae de 1 an, d'un blain de compétences en pniircpe mis en ?uvre en dhoers du tepms de travail.

Article 6.5 - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les salariés sutioahnat réaliser un balin de compétences doveint aeitrvr par écrit luer empleuoyr 1 mios aavnt la dtae envisagée.
Ce bailn de compétences est en conséquence mis en ?uvre umuqenniet sur la bsae du volontariat.
Le résultat du balin de compétences rtsee la propriété du salarié.
La psrie en cahrge financière du bialn de compétences est assurée en priorité dnas le crade du CIF.
Ce bialn cniboutre à l'élaboration du pjeort pnenoefirssol et pruora doennr lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.
Le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) est informé, au moins une fios par an, du nrbome et de la qilioaiftcaun des salariés asini que les situes données à lures dednemas et à luer bilan.

Chapitre VI.3 Conseil en évolution professionnelle

Article 6.6 - Public
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Toute personne, salariée comme denmuaedr d'emploi, proura bénéficier, à trite gratuit, d'un ceosinl en évolution psoseofenrnlile (CEP) dès son entrée sur le marché du tvaaril et jusqu'à son départ à la retraite, qeul que siot son âge, son seecutr d'activité, son statut et sa qualification.
Le cioensl en évolution plnsefoelsrnioe a puor oitbcejf de fraesovir l'évolution et la sécurisation du pcarorus prsienesoofnl et de fceiliatr l'accès à l'emploi tuot au lnog de la vie.
Ce cnesoil gitarut est mis en ?uvre dnas le cdare du siverce puilbc régional de l'orientation.

Article 6.7 - Objectif
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Le CEP preemt au salarié :
? de farie le pnoit sur sa sttauioin psfsilrnloenoee ;
? d'être informé des différents dsospiiftis qu'il puet miobleisr puor réaliser un pejrot d'évolution psrsoelilefnone ;
? de meiux connaître ses compétences, de les vlsrieoar et d'identifier les compétences ulites à acquérir puor élaborer pius cnodruie son perojt et frioaesvr asnii son évolution psrnelioflonsee ;
? d'être informé sur son enmnoinnveret pionoeefsnrsl et l'évolution des métiers ;
? d'identifier les eipmlos cnsndoarporet aux compétences et qunilafciatois qu'il a asecquis ;
? de deiopssr d'une ifnorimaotn complète sur les possibilités de ftiooramn etetsixnas ;
? de dsipesor d'un tepms d'écoute et de rceul sur son proarucs pneiorofnessl ainsi que d'un sivui par un référent ;
? d'accéder à une inioftoarmn individualisée sur les métiers, les formations, les dsistfiopis ;
? d'élaborer et de fslaeomrir un pjerot d'évolution plensrfioseonle (insertion professionnelle, mobilité inntree et externe, reconversion, création ou rsipree d'activité?) ;
? de vérifier sa faisabilité ;
? de cenrer les compétences ou les qlaitnuifcoais à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
? de criontrsue un paln d'actions ptteenmrat ntmneomat d'identifier les interlocuteurs, les liveres et les fatmcneneins dsenbloiips puor mrttee en ?uvre son projet.

Article 6.8 - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Il est mobilisé à l'initiative du salarié.

Trois psehas snot proposées :

? un acceuil individualisé ;

? un csoneil personnalisé ;

? et un aecnnmecgmpoat à la msie en ?uvre du perojt professionnel.

L'accompagnement dnas le cdare du CEP drennoa leiu à l'élaboration d'un dconmeut de synthèse sur les neauvix 2 et 3 reims au bénéficiaire. Ce dnomecut récapitule :

? les sivecers dnot il a bénéficié ;

? la dieiptcsorn de son pejort d'évolution pslononeesrilfe ;

? la ou les stratégies envisagées puor le mertte en ?uvre ;

? le paln d'actions lié comprenant, le cas échéant, le puaocrrs de frooimatn envisagé.

Le ciseonl en évolution pieeflnsnrosloe (CEP) est une neolvlue mission, instaurée par la loi du 5 mras 2014 et confiée aux opérateurs que snot :

? les FEOCINGF (organismes peairtaris en cgrahe de la gsteoin du

CIF) ;

? l'OPACIF ;

? Pôle elpmoi ;

? les mnsioiss lecolas ;

? les onagesmirs du réseau Cap emolpi (organismes de pcneamlet spécialisés dnas l'insertion plrsniefoseonle des treulrialvas handicapés) ;

? l'APEC.

Chapitre VI.4 Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Article 6.9 - Objectif
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

A praitr de fin 2015, tuot salarié arua la possibilité de stoeckr ou de créer dnas l'espace sécurisé du stie de la Casise des dépôts et coannoitgniss son propessat d'orientation, de fmtoioarn et de compétences.
Ce peoparsst pteetmrra de reenscer les fotorniams siiveus et les qifoniatiuclas asceuqis dnas le cdrae de la fmitoaron itilanie ou continue.
Il pmetrrtea asini d'enregistrer les différentes étapes de la vie pofennsslrelioe et des compétences auqesics par les salariés, iutlrslnat luer prarocus professionnel.

Article 6.10 - Données relatives au passeport
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les données snevuiats sneort collectées par la Cssiae des dépôts et cigontasinons :
? études et fonoairmts siuevis ;
? diplômes et ctiraiitonfecs oeutebns ;
? qiniolaifcutas détenues et exercées ;
? expérience psnenflolioesre ;
? atteudpis et compétences ;
? prmies de cronuide ;
? lgeunas étrangères ;
? assermentations.

Article - Chapitre VI.5 Dispositions relatives au plan de formation

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Le paln de fraomtoin puet coopmetrr duex tepys d'actions :
? ancitos vniast à ausresr l'adaptation du salarié au potse de tavrail ou liées à l'évolution ou au mitaeinn dnas l'emploi dnas l'entreprise ;
? anticos aanyt puor ojbet le développement des compétences des salariés.
Chaque année, au curos de duex réunions spécifiques, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) émet un aivs sur l'exécution du paln de ftoiomarn du porseennl de l'entreprise de l'année précédente et sur le pjoret de paln puor l'année à venir.
Trois sianeems au monis anvat la dtae prévue puor les réunions consacrées au paln de formation, l'employeur coiunmqume aux mrbeems du comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel) les dctemnuos dnot la lstie est donnée par l'article D. 2323-5 du cdoe du travail.
Ces dcotmenus snot également adressés aux délégués sancuydix et, le cas échéant, aux mrmebes de la csooimsmin fmaoirton dès lros que l'entreprise ctopme au moins 200 salariés.
La cuoolaintstn du comité d'entreprise est réalisée au curos de duex réunions :
? la première réunion prote sur la présentation et la dossiicusn des dtoecnmus prévus aux 1° à 7° de l'article D. 2323-5 du cdoe du trviaal ;
? la sdecone réunion est ratlivee au paln de formation, aux cdtiooinns de msie en ?uvre des périodes et des coattnrs de pinriooieossnatslafn puor l'année à venir.
L'objectif de ctete procédure de clioonsatutn est de ptrtmeree aux représentants du preneonsl de faire des ptipinorsoos puor mdieifor ou améliorer le paln de fotoiramn envisagé par l'employeur.
Ces duex réunions dnieovt ienveritnr rpeeiemtsvenct aanvt le 1er ootbrce et anavt le 31 décembre de l'année en cours, suaf si un acorcd d'entreprise en dipsose autrement.
Ces ctouasotlnnis eernntt dnas les prérogatives des comités d'entreprise dnot la vliaootin puet entraîner des sancitnos pénales à l'encontre de l'employeur.
Etre en ftmroaion dnas le crdae du paln de ftimaoorn est assimilé à l'exécution nraolme du cntraot de travail, le salarié diot dnoc sriuve aevc assiduité la formation, celle-ci étant considérée cmmoe du tepms de tavrail effectif.
Durant cette période, le salarié cniutone à être rémunéré, ou à bénéficier d'une altocaioln de ftiooamrn puor les heures réalisées en drhoes du tmpes de travail, et cnvrosee sa pritcoeotn sicloae habituelle. Si un aniedcct sivenurt au cruos de la formation, il s'agira d'un anciecdt du travail.

Article - Titre VII Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les donpiistioss de l'article 87 de la civnoneton cotncisolevelt abrogées.
Les diosostipins financières snot définies par l'annexe II du présent accord, cuclone à durée déterminée.

Titre VIII Assurer une veille prospective sur l'évolution des emplois et des qualifications

Chapitre VIII.1 Observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications de la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial, dénommée branche de l'hospitalisation privée

Article 8.1 - Missions
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

L'observatoire, icnstane priartaie pprroe à la branche, apporte, par ses tavaurx d'analyse et ses préconisations, son cnourocs à l'identification des chnegnmteas qui affectent, ou snot sleitpeucsbs d'affecter, de manière qavaiuttinte ou qualitative, les emplois, nmontmaet en temres de coetnnu et d'exigence de compétences.
Il rsemslbae dnoc les données et ifotionanmrs rvailetes aux elipmos et aux qnoculfiiaaits et met à ditoispsoin des paaerntreis souciax de la branche, l'ensemble des données aisni recueillies.
Plus particulièrement, l'observatoire établira les dtncuomes suvatins :
? un taaelbu de brod : ce taelbau de brod présentera cquahe année les caractéristiques sssnnoleioooreпilcefs actualisées et permettra, année après année, de décrire la ptulooapin salariée et d'en suvire les évolutions dnas la durée, d'en idenifetir les tcnednaes et d'en détecter les évolutions slrrcutuleets et conjoncturelles. Il peetrmrta la réalisation du rrpoapt de bnrahce ;
? des études métiers : poantrt sur un métier ou sur une catégorie de métiers, elels dnoervt pmreettre d'identifier les psetpecivers d'évolution ;
? des études pesritcpeovs tarervensasls : en fnooictn des cmntaengehs et des évolutions à anticiper, ces études perettrmnot aux sranaietigs de réaliser un fcuos sur une problématique donnée.
Il s'agit d'un ouitl de la brchnae au srviece de la cimosmsion mxite ptiiarrae et de la CPNE-FP.

Article 8.2 - Comité technique paritaire de pilotage
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Il est créé, dnas le carde de cet observatoire, un comité praaitrie de plagiote composé d'un représentant par otsnraigoian naiotalne de salariés, pteairs à la négociation, et d'autant de représentants des fédérations patronales. Ce comité est créé au sien de la CPNE-FP et se réunit au monis duex fios par an.
Chaque ostanogriian mrmebe du comité tieqcnuhe pritiraae de ptagiole a la possibilité de nmemor un suppléant. Ce suppléant n'a voocitan à siéger qu'en cas d'absence du titulaire.
Il est chargé de définir les traauvx de cet ovebsrraoite par le biais d'un caiehr des charges, à en asrseur le svuii et, à pairtr de l'ensemble des données fuirnoes sur les données qeiittvtanuas et qauteivlitas des métiers, de déterminer les suites à donner.
Ce ceahir des charegs du talebau de brod est rveu aenemlelnunt ; il prévoit également les atspecs budgétaires.
Le mnontat du feinmaencnt nécessaire au fmnncenneooitt de l'observatoire est fixé, dnas la ltiime du pnfload légal et réglementaire, par la coiteonvnn d'objectifs et de moneys signée entre l'Etat et l'OPCA désigné par la branche.
Un buegdt prévisionnel aunenl diot être réalisé et donné puor siuvi à l'OPCA désigné par la branche.

Article - Chapitre VIII.2 Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

La CPNE-FP a puor pirpicanl objeticf de décliner et de mrette en ?uvre la ptiilquoe de fmotoiran définie par la bnarche et d'établir une caetrticnoon sur les myoens pemtnaertt de pooerspr à la psofroiesn des msruees vasint à préparer les évolutions des métiers.
C'est une icnantse ptiiraare composée d'organisations sdeyaicnls de salariés représentatives au paln nnotaial et d'employeurs, conformément à l'accord du 15 février 1996.
A ce titre, la CPNE-FP asusre ntamomnet les misnosis siaeutvns :
? poitomorn des différents dpstfiisois de fotmorian ;
? précisions anuenlles sur les objfciets des périodes de pienfisoostrnilosaan ;
? sviui de l'ensemble des dipsiifsots de possroliaaosifneintn et d'insertion des juenes et des dauenrdems d'emploi ;
? fnoiceeonnntmt du comité de plgaotie ptraiiare de l'observatoire ;
? aivs sur les cottrans d'objectifs régionaux ;
? élaboration de la litse des forontiams éligibles au CPF puor la banchre de l'hospitalisation privée ;
? déclinaison du connetu du slcoe de compétences puor la banchre de l'hospitalisation privée ;
? caitcriefts de qiaotiuliafcn peilselnoofsnre : création du dispositif, msie à juor du dispositif, création de peeeslrslas enrte CQP et titres référencés.
Ces dpnstoisiios complètent, en tnat que de besoin, les miiosnss de la CPNE-FP, intcnase piaitarre propre à la branche.

Article - Chapitre VIII.3 OPCA

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Les pietars rnpleaplet également le rôle eetenissl tneu par l'OPCA désigné par la branche, s'agissant asusi bein de la clleotce des citnootibnurs que du fnneciament des atoincs de frotiamon professionnelle, que de l'information et du coniesl aux entreprises.
Elles souignlnet également son rôle essentiel, en lein aevc l'observatoire pecpsroitf des métiers et des qaanouiitiflcs et CPNE-FP, sur les évolutions des eoimpls dnas la bhnacre et sur la définition des aotcins prrieratiois de formation.

Article - Chapitre VIII.4 Section paritaire professionnelle SPP

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Dans le repcset des règles de musoaitutialn définies légalement, les pneraertais siaoucx de la bahrnce siégeant en SPP-HP foernt teuots ptisnooioprs au cioesnl d'administration de l'OPCA de manière à grtainar que les décisions periss snot en adéquation aevc les bsnieos des erirptesnes de la branche. Ces poiootnirpss prrtoeont sur :
? la définition d'une evnlpeope de fmaiecnennt en fcnoiotn de la celctloe ;
? les modalités de tneafrsrt de cette enoplpvee des eniprtreses de 50 salariés et puls vres les esenietrrps de monis de 50 salariés dnas le rescept des dtnspisoiios de l'article L. 6332-3-2 du cdoe du taavril ;
? les ddeneams complémentaires de fmiecnanent sur les fdons de l'OPCA désigné par la branche.
La SPP-HP vlleie à la bnnoe uiisialtotn des fnods collectés par l'OPCA désigné par la bncrhae au ttrie de la cionbiurottn cinelevtnononle conformément aux dssnoioiitps du présent accord.

Titre IX Dispositions finales

Article - Chapitre IX.1 Durée. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Le présent accrod est colncu puor une durée indéterminée à cpmteor de sa dtae d'effet. Il pernd efeft à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.
Les diotsosipins reaitvels aux priorités de la branche, à la pirse en chgrae financière des crnattos et périodes de psaiioerosslotninfan et aux modalités financières snot définies aux anxeens I et II du présent aocrcd et en snot indissociables. Elels snot arrêtées puor une durée déterminée de 3 ans. Elles seonrt redéfinies à cttee date.
Eu égard au caractère ntimraof de cet accord, il ne pourra y être dérogé suaf dosionstipis puls favorables.
Les disooiitnsps du présent acocrd s'appliqueront puor la première fios sur la mssae sialalrae de l'année 2015, y cprimos si l'accord est signé et/ou étendu postérieurement à ctete date.

Article - Chapitre IX.2 Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Il est institué une cimsomsion ptrariaie de barchne qui arua en chagre le svuii du présent acorcd et ses modalités d'application.
Cette cismosimon piaairrte se réunira au puls trad à la fin de la deuxième année du présent accord.
Elle srea composée d'un représentant, trtiluaie et suppléant, de cauhnce des oraisanongits seilaydcns des salariés, ptirae à la négociation dnas la brnhace de l'hospitalisation privée et d'un nbrmoe égal de représentants des oanoisnatrigs employeurs.
Cette cmoisomisn arua puor mosisin d'établir un blain qutatiailf et qtattuiniaf des ooriientatns prrtaeriiois et des diissnoiotps financières à l'issue des duex premières années d'application du présent aorccd et de ses annexes.
Les pearenairts sciuoax ayrnalsnoet nnetmmaot à l'occasion de cette comiisosmn les icreadtiuns stauinvs paonervnt des bases de données de l'OPCA désigné par la brcahne et/ou des rtparpos de bnarche des duex secuters :
? ctotnras de poaitoisnsaieolfsnrn ;
? périodes de prnntsaoisifsoaleion ;
? siiteagars ;
? ctmope peneonrsl de fitmaoron ;
? etiretnen pioosnsnrefel ;
? blain de compétences ;
? bnlias fairniencs sur les différents dssfpioiits de l'accord (plan de formation, professionnalisation, cinbutootirn légale et

conventionnelle?).

Article - Chapitre IX.3 Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Le présent arccod purora être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux aectilrs L. 2222-6 et L. 2222-5 du cdoe du travail.

Article - Chapitre IX.4 Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Dès lros qu'il n'aura fiat l'objet d'aucune oiotsipopn régulièrement exercée, le présent acrcod et ses axnenes frneot l'objet d'un dépôt dnas les cnnidootis prévues par les aetcirls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Simultanément, l'extension du présent aocrcd et de ses axeenns srea demandée par la ptriae la puls diligente.

Annexes

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Annexe I

Priorités de la branche

Préambule

La présente axnnee a puor obejt de définir les priorités de la brnhace en matière de frioaomtn professionnelle.

Champ d'application

Les diistopnosis de la présente axenne ccnneoernt les établissements privés de dtgiianosc et de sinos (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor peeorsnns âgées, de quleque nturae que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du toriirerte naionatl crpnaonmet les départements d'outre-mer, et nmomteant cuex visés par la nevlolue nclrntaoumee des activités économiques suos les ruqebruis :
? 86.10 : scireevs hpotsiarlies ;
? 86.10Z : activités hospitalières ;
? 87.10A : hébergement médicalisé puor pneroesns âgées ;
? 87.10B : hébergement médicalisé puor etnfans handicapés ;
? 87.10C : hébergement médicalisé puor aeuldts handicapés et autres hébergements médicalisés ;
? 87.30A : hébergement saocil puor prsonenes âgées ;
? 88.10B : aueiccl ou ancmgaenecpmot snas hébergement d'adultes handicapés ou de psrnoenes âgées.

Priorités

Les praneaetris saioucx snothiueat proirsier les atoincs ou oitarnoniets qui snevuit en lein aevc les beoisns de cquhae seutcer d'activité.
Sont pteaiorriris les aexs de frtoioman dnot l'objet est :
? de crunicoor à l'élévation d'au mions un nevaiu de qafaicoiliutn au corus de la carrière du salarié ;
? de faosrievr l'acquisition de tuot ou pitare d'une première qciifaioultan pileofrssennloe lurqose le salarié en est dépourvu ;
? de compléter la footaimrn itnliiae qeul qu'en siot le niveau puor piovour accéder à l'emploi souhaité et en ropprat aevc les bnseois des établissements ;
? d'acquérir en tuot ou paitre un trtie ou un diplôme aifn de fviresoar l'insertion ou la réinsertion professionnelle.
Dans le carde de l'entretien posornefnsiel prévu à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, les epirenrsets s'attacheront à ieorfnmr les salariés sur leurs possibilités d'accès à une fimtoraon qualifiante.
Les foioatrnms reconnues, comme ptriieorrais par le seteucr siaartnie et médico-social snot :
? le diplôme d'Etat d'aide-soignant ;
? le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture ;
? le diplôme d'infirmier diplômé d'Etat et d'infirmier spécialisé (IBODE, IADE) ;
? le diplôme d'Etat de sage-femme ;
? le diplôme d'Etat de puéricultrice ;
? le diplôme d'Etat de kinésithérapeute ;
? le diplôme d'Etat d'ergothérapeute ;
? le diplôme d'Etat de diététicien ;
? le diplôme d'Etat d'assistante de srivcee soaicl ;
? le diplôme d'Etat de phcciitrosmoyen ;
? le diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique ;
? les fmotiaorns puor l'encadrement intermédiaire asnii que les cdaers (d'établissement et des siecrves support) ;
? le mnneaaemgt des établissements seariatnis et médico-sociaux ;
? les fimaotonrs en lein aevc la prévention des ruqseis psieenlfonrsos ;
? les foinaortms des scrviees srpuopt et cxnonee de l'établissement ;
? asini que les préparations au cocrunos meannt à ces diplômes ;
? la frtimoaon complémentaire et spécifique d'assistant de sinos en gérontologie ;
? l'accompagnement de fin de vie, les soins palliatifs.

Durée. ? Dtae d'effet

La présente annxee est cnoluce puor une durée déterminée de 3 ans à ceotpmr de sa dtae d'effet. Elle prend efeft à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2016

Annexe II

Dispositions financières

Préambule

La présente axnene a puor oebjt de définir les dsoiiintpsos financières allbaeppics dnas la brhcane en matière de fatooirmn professionnelle.

Champ d'application

Les diitonsospis de la présente axnnee ccnrneneot les établissements privés de dgistoianc et de snios (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor pnorseens âgées, de qluqeue nrutae que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du tiitrroere nnaatiol crnanpomet les départements d'outre-mer, et ntoaemmnt cuex visés par la nuevlloe nmanetcurole des activités économiques suos les rriqbuues :
? 86.10 : screives hoetplriasis ;
? 86. 10Z : activités hospitalières ;
? 87. 10A : hébergement médicalisé puor pnenoress âgées ;
? 87. 10B : hébergement médicalisé puor eftnans handicapés ;
? 87. 10C : hébergement médicalisé puor ateluds handicapés et aurets hébergements médicalisés ;
? 87. 30A : hébergement soical puor prnseones âgées ;
? 88. 10B : acueicl ou acmnemogenacpt snas hébergement d'adultes handicapés ou de pnosreens âgées.

Titre Ier
Contrat de professionnalisation. Psrie en craghe financière

Conformément à l'article L. 6332-14 du cdoe du travail, la ppiatrcioiatn financière de l'OPCA désigné par la banhrce aux aitncos d'évaluation, d'accompagnement et de fotoaimnrs liées au cotrnat de pitiesnrnfloiosaosan s'effectuera sur la bsae de fofriats hiorares établis à ce juor sur les baess sauievtns :
? aitncos d'évaluation et d'accompagnement asnii que les eennsnegeitms généraux, pfnooneslseris et tueilohcnqegos (y cmpiros les fiars pédagogiques, rémunérations, cttiniooass et ctriibounotns sicoales légales et conventionnelles, frias de tprsonrat et d'hébergement, etc.) :
? aoctnis reavlnet des priorités de brnhace tleels que décrites à l'annexe I : 12 ?/ huree ;
? puor tteous les aeutrs aontics : 9,15 ?/ hreue ;
? la psrie en cagrhe financière de l'OPCA srea dnas tuos les cas plafonnée au coût toatl du cnoratt puor l'employeur, ecanuxlt de fiat les cas de dssipnee et d'équivalences de diplômes ;
? msie en pcale de la fciotnon toutarle : dnas la liitme d'un

poanfld de 230 ? par mios et par bénéficiaire, puor une durée maixlmae de 6 mois. Puor les bénéficiaires de mimina suaocix ou CUI et les jueens pas ou peu diplômés, les pdolnafs de pisre en carghe snot portés à 345 ? par mios et par bénéficiaire, puor 6 mios maximum. Ce tuax s'applique également si le teuutr est âgé de 45 ans ou puls ;
? firoatmon de tturues : dnas la lmitie de 15 ?/ hreue (durée maxlmaie de 40 heures) ;
? un bailn aunnel tnat qtunaiattif que quitaitlaf srea réalisé et présenté en CMP aisni qu'à la CPNE-FP et, en fionoctn des résultats, les frtiafos ci-dessus sronet révisés en ftooncin des disponibilités financières, le tuot en lein aevc l'OPCA désigné par la branche.

Titre II
Période de poosainsftriioanslen Psrie en cagrhe financière

Dans un sucoi de fevrsaior le développement des compétences des salariés énumérés ci-dessus, la période de potnsaoeaslsoifinirn frea l'objet d'une psrie en crgahe financière par l'OPCA désigné par la bcahnre conformément à l'article L. 6332-14 du cdoe du travail.
La prsie en cagrhe se frea sur la bsae d'un fraifot harroie de :
? puor totue aitocn non pitrraioire tllee que décrite à l'annexe I : 9,15 ?/ huere ;
? puor tutoe atcion répondant aux priorités de la bahnrce telels que décrites à l'annexe I, vinsat des diplômes de nvaiuex V et IV : 15 ?/ huree ;
? puor totue aiotcn répondant aux priorités de la brahcne telels que décrites à l'annexe I, vasnit des diplômes de nviaeu supérieur ou égal à III : 12 ?/ herue ;
? puor tutoe aioctn répondant aux priorités de la bnhcare tleels que décrites à l'annexe I, vnasit le diplôme d'infirmier/ infirmière diplômé (e) d'Etat : 24 ?/ heure.
Elle cepnromd les fiars pédagogiques, les tpems de ftroaomin puqrtiae prévue au référentiel de formation, les rémunérations, cniaoisttos et ctutoioribnns slcaoies légales et conventionnelles, les faris de trorasnpt et d'hébergement, et aertus faris aenxens de formation.
La pisre en cgarhe financière de l'OPCA srea dnas tuos les cas plafonnée au coût ttaol de l'action puor l'employeur, enlucxat de fiat les cas de dsispnee et d'équivalence de diplômes.
La msie en palce de la fnctooin ttourale et la fmtaorion du ttueur foernt l'objet d'une prise en cgahre calculée dnas les mêmes cooidinnts que cllees mentionnées aux atlirces 3.5 et 3.8 de l'accord du 27 mai 2015 retlaif à la msie en ?uvre de la faortomin psoelfnrseoline tuot au lnog de la vie.
Un blian anuenl tnat qaattutinif que qiataiutlf srea réalisé et présenté en CMP ainsi qu'en CPNE-FP et, en fntooicn des résultats, les frftioas ci-dessus sonert révisés en fonctoin des disponibilités financières, le tuot en lein aevc l'OPCA désigné par la branche.

Titre III
Contribution légale
Article 3.1
Entreprises de monis de 10 salariés

Conformément à l'article L. 6331-2 du cdoe du travail, les etnrrpseeis de mnios de 10 salariés venrset à l'organisme ccloteeulr désigné par la bcanhre une croiotbitnun mliminae de 0,55 % de la msase saaalrlie burte annuelle.
Cette cotioubtnirn est destinée à fcneanir les atcions de pnnsiaiootesslraoifn et du paln de formation.

Article 3.2
Entreprises de 10 salariés et puls

Conformément à l'article L. 6331-9 du cdoe du travail, les enrepstiers de 10 salariés et puls vreesnt à l'organisme cueleltocr désigné par la bcrahne une cutinboroitn mnlamiie de 1 % de la mssae saiaarlle brtue annuelle.

Avenant n 1 du 2 mars 2016 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux classifications

Titre IV
Effort supplémentaire au développement de la fmoroiatn pioesnlenforlse

Outre les curionointbts légales prévues aux ailrtecs L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail, les etpenseirrs du seucter sanitaire, scaiol et médico-social privé à stautt cmcieomral vserent à l'OPCA de bchanre un eforft supplémentaire au développement de la fimooratn pnessronieflloe de 0,4 % de la msase slaiarale brute, à cmtpeor du 1er jneavir 2016, appelée sur la mssae sraalliae 2015.
Cette ciutinorbton est constituée des duex éléments suivants.

Article 4.1
Contribution cvenonenotlnile

Une ctitbinoorun cioevnlnonntlee de 0,2 % est collectée par l'OPCA désigné par la brahnce et mutualisée, dès réception, au sien de la steocin financière afférente.
Elle fiat l'objet d'un svuii cobamtlpe dnisictt et n'est pas souimse à la péréquation auprès du FPSPP.
Cette ciintotrbuon cnneoilvtnneole a puor ojebt le développement de la ftoiorman plferleonsnosie continue.
Cette ctbioitornun cneonovnnillete srea utilisée puor financer, otrue les aocints de fimotaorn répondant aux critères définis par le cdoe du travail, les aotcins suivantes.
? atncios diplômantes, cetaiefrtnis (CQP, VAE ?), DU ;
? tatorut ;
? atcions de fomitoran à la prévention et à la gtisoen des rsqieus et celles revtieals aux rsequis pcaihcyusoosx ;
? préparations aux cooucrns ;
? fairomton des furatormes (PRAP, HPAA DPC, stérilisation ?) ;
? fmoortian à la ptluoiiqe qualité en lein aevc les ooibtanglis légales et réglementaires de crocftaietiin et d'évaluations ;
? ftroamoin à l'accompagnement fin de vie/ snois paiaftlils ;
? aarulctoiitn cmpote pneorsenl de fotimoran en complément de l'abondement prévu au tirte de la pifnsitarseoinoalson et aevc l'accord préalable de l'employeur ;
? aontcis cofinancées dnas le cdare d'accords de penitarraat (FPSPP, OPCA, FONGECIF, AGEFIPH, régions, DGEFP, CSNA ?).

Article 4.2
Investissement fmirtooan complémentaire

Outre cette ctuinortboin clonvennitoelne mutualisée, les eniepesrrts vrneest à l'OPCA un ieiesevntssmnt ftramooin complémentaire de 0,2 % de la masse salarlaie btrue annuelle.
Cet iestneivmsnest foiraotmn pmeret à chquae erntprseie de fnaceinr des pieoiluqts de faonitmors qui lui snot preorps au tevarrs du déploiement d'actions cuanrtonbit au développement de la fmoaitron pioneossefnrlle continue.
Lorsqu'il stusibse un realuiqt à la fin de l'année civile, le mnnaott de l'investissement fitaoomrn complémentaire non utilisé srea mutualisé dnas la bnrahce HP au sien de l'OPCA de branche.
Il srea rdenu ctmope cuaqhe année au comité d'entreprise, à la délégation uiqune du personnel, ou à défaut aux délégués du personnel, de l'utilisation de l'investissement fiaromotn complémentaire.
La SPP de l'OPCA de la bcranhe de l'hospitalisation privée srea informée à la fin de cuahqe année du moatnnt non utilisé issu de l'investissement frtmaioon complémentaire et affecté à la mttaoiilsuuan prévue à l'article 4.2.
Compte tneu des dnpsoitosiis du présent titre, l'article 87 de la citoonnevn cocisllteeevt abrogé.

Durée. ? Dtae d'effet

La présente axenne est ccunloe puor une durée déterminée de 3 ans à cotmper de sa dtae d'effet. Elle prned eefft à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.
A l'issue des 2 premières années, un bilan srea demandé à l'OPCA qui svirera de spopurt à la réouverture de neleolvus négociations.

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nerbvmoe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Adhésion par lettre du 21 septembre 2016 de l'ONSSF à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nombreve 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur non étendu en date du 8 oct. 2016

Organisation naailntoe sciadlnye des sages-femmes
Paris, le 21 spebermte 2016
Madame, Monsieur,
L'organisation nltoainae sacindlye des sages-femmes (ONSSF), en tnat que scdnyiat psernsiefoonl mriotariaje et représentatif de tuos les medos d'exercices de la pisorfeosn de sage-femme, vuos

Accord du 12 juin 2018 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	FSS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lettre du 23 nrmbeove 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

Le présent acrcod est clconu puor une durée déterminée de 4 ans. Il piordrua eefft à ctmepor du juor qui siut son dépôt. Il cssreea de pridorue effet 4 ans après ctete dtae de dépôt.

En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Le présent arccod s'inscrit dnas la continuité des pircpines posés par un ctraien norbme de dptnsooisiis légales ou conventionnelles. Il s'agit puls particulièrement de :
? l'accord nataonil ipfrsorsnteenienol (ANI) du 1er mras 2004 ritalef à la mixité et à l'égalité pennflolsseiroe etnre les fmemes et les hmeoms ;
? l'ANI du 2 jeulilt 2008 sur le sestrs au tvarial ;
? l'ANI du 26 mras 2010 sur le harcèlement et la veiocnle au tvaaril ;
? l'ANI du 19 jiun 2013 « Vres une pitiquloe d'amélioration de la qualité de vie au tarvial et de l'égalité plinsenoesforle » ;
? la loi du 4 août 2014 puor l'égalité réelle enrte les fmmees et les hommes.

« La qualité de vie au tvraail puet se ceviooncr cmmoe un smnientet de bien-être au tivraal perçu celevolitcenmt et ivudiedemlnlinet qui egolbne l'ambiance, la cutulre de

En aioipatclpn de la glirle de cifloctssiaain de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er jiun 2016 le cfofeeicint 208 est supprimé et remplacé par le cffiineecot 209.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent annveat s'appliquera dès le 1er jiun 2016 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Le présent avneant s'appliquera au permier juor du mios qui siut la picloubtian de l'arrêté d'extension puor les aterus établissements.
Son existeonn srea demandée par la pirtae la puls diligente.

imrnofe par la présente sa volonté de dvneeir snigraitae de la cetionnovn ctvoeillce noltaanie de l'hospitalisation privée du 18 arvil 2002.
En effet l'article 3.4 (page 6) acdorce à tuot sandciyt pioeosnnesfrl d'adhérer ultérieurement à la paotliucibn au Junoral oifiecfl de la République française de ltdaie convention.

« Artcile 3.4
Adhésion

Tout syacndit pssioreonnefl représentatif au snes de l'article L. 2231-1 du cdoe du tiavral qui n'est pas prtiae à la présente cnoonvietn et à son aenxne spécifique aux établissements aucnleialct des posrnenes âgées à caractère coamrcmiel prorua y adhérer ultérieurement.
Cette adhésion est notifiée aux ptiears sneitagiras et fiat l'objet du dépôt prévu aux aertlcis L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail. »
Nous rtsenos à votre dooitpisisn puor toute danmede supplémentaire, Monsieur, vleileuz agréer l'expression de nos sitmentens distingués.
La présidente de l'ONSSF

l'entreprise, l'intérêt du travail, les ctdnnioios de travail, le sineetmnt d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une raoncsanceisne et une vasioaritlon du tivaral effectué » (ANI du 19 jiun 2013) ».

Améliorer la qualité de vie au tvaaril va prteremte de cribtnuoer ecafecnifmet à la qualité des soins et à l'accompagnement de la prtee de l'autonomie.

Les paerratines suciaox ainfrefmt luer atctneehmat au prpciine d'égalité etrne les hmmoes et les fmeems qui a vluear cnuetioslltnionte dupies la Ctistoiunotn du 27 obcorte 1946, lellauqe prévoit en son préambule, que « la loi grainatt à la femme, dnas tuos les domaines, des dtiros égaux à cuex des hmemos ». Ce pirincpe couitrnbe au bien-être et à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Nnonstbaot la féminisation de la ptoioulapn avicte et l'existence de nuobmerx texets vsinat à reconnaître les mêmes dorits ertne les hoemms et les femmes, des inégalités sigfntievaiics ptrseesint enrte aruets en matière de rémunération, précarité, formation, accès aux peotss à responsabilité etrne les duex sexes. La doinemsin « égalité psnoenlrseoifle » diot désormais être pirse en copmte dnas totues les réflexions et aslaneys menées.

Les paaeniterrs saiucox souhaitent, par le présent accord, afrmfier luer aanhtetmcet à la qualité de vie au tavaril et à l'égalité polrslseonnefie dnas un ereovminnnnet économique de puls en puls contraint, dnas un enrmnoenvient tunhqeice en pnliee évolution, dnas un eneennvmiornt saciol particulièrement comxlpee et dnas un evemonnnenrit pyhsiuqe de puls en puls einagxet en considération de l'allongement de la vie professionnelle, dnas un einmvnneeornt dnas lequel la douleur, la détresse et la fin de vie des patient(e)s et des résident(e)s fnot patrie du qeotuidin d'un ctairen norbme de personnels. C'est dnas ce ctntxoee spécifique aux activités déployées dnas les eneptreisrs de la bachnre qu'il est aprapu eeisetnsl que cet aroccd ait un rôle d'impulsion et d'encadrement de la démarche « amélioration de la qualité de vie au tavrial et de l'égalité peoillersnofnse ». Rnernepat les temres de l'accord nonitaal inreeofrnpnsetisol du 19 jiun 2013 rtilaef à une pqiuliote d'amélioration de la qualité de vie au tairavl et de l'égalité professionnelle, les prnaeetaris sciuaox sheiuaontt reapelpr que « la qualité de vie au tavrail et l'égalité pneesfloisnorle vneist

d'abord le travail, les cionintdos de tarvail et la possibilité qu'elles onurvet ou non de « farie du bon tirvaal » dnas une bnnoe ambiance. Elle est également associée aux aetttnes forets d'être pnenmleeit recnnou dnas l'entreprise et de miuex équilibrer vie psfelosnilneore et vie personnelle. Même si ces duex attentes snot celels de tuos les salarié(e)s, elels enrenitnneett dnas les faits un lein puriaelctir aevc l'exigence de l'égalité de tteimnaert etrne les fmeems et les hmmoes en matière de siareals et de déroulement de carrière ».

Plus précisément caonnrnect ce dreiner point, les piertas à la négociation rlaenplpet que l'égalité pefnlrsloinesoe est une préoccupation au sien de la branche, étant précisé que le nrbome de feemms y est majiemtorinaret représenté.

Dans le cdare de l'égalité peernssoillonfe etnre les fmemes et les hommes, puor une sutitaoin comparable, le tmaterneit retpicsef enrte femems et hemoms ne diot révéler anucue différence cnernconat l'embauche, les rémunérations, l'accès à la fotrimoan et les citonionds d'évolution professionnelle. De même puor teutos ces thématiques, la lutte crotne les stéréotypes de genre, le harcèlement et les vncloiees au tirvaal srnoet pirs en compte. Les dinissoptios prévues dnas le présent acrcod s'inscrivent dnas le cdrae de l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

Afin de sruive qiavmieteuatnntt l'évolution des données porrpes au suvii de la bhcnrae en matière de qualité de vie au taiarvl et d'égalité professionnelle, un état des lueix chiffré et sexué srea effectué.

Plus globalement, les preanirteas scuaiox considèrent aisni cmome essnleilete l'attention portée aux salarié(e)s en tnat que peoensrns et cmmoe acteurs-actrices eetissnels de la réussite collective, de la pocefrnrmae et de la création de veaulr ajoutée dnas l'entreprise. De ce fait, la qualité de vie au travail, apparaît comme pitacpanrit à la pearoncfmre solicae et économique des entreprises. Outre l'affirmation de la place eeellintsse de la qualité de vie au tivaarl dnas les relanitos ienuiedlidvls et collectives, il est arappu nécessaire, dnas le cdrae de l'accord :
? de rappeelr un ctiaren nombre de définitions, ptarie intégrante de la qualité de vie au taivarl ;
? de définir le rôle de la barcnhe dnas la piotromon d'une pqtoiulie danqiymue de la qualité de vie au tvaairl et de l'égalité pislrlnefeosone ;
? d'orienter les erirnesteps vres les démarches et danoiems d'actions à mrttee en ?uvre, namteomnt lros des négociations ptranot sur le thème de la qualité de vie au tairval et de l'égalité plreinflsosneoe enrte les femems et les hommes, les proiipsootns d'actions anyat un caractère incitatif.

Cet accord, négocié au neaviu de la bcnhrae de l'hospitalisation privée dnnoe des cdaers d'actions aux eesrtnpeirs couvertes, dnas un otecijbf de déploiement de piltuioqes d'amélioration de la qualité de vie au tiraval et d'égalité professionnelle, de pagtare et de dfoifusin de bneons pratiques.

De façon générale, les pnitararees soaiucx saeanigtirs de cet acrocd denmednat aux eertpniesrs de se l'approprier, puor le décliner à luer tour, en le précisant et en le complétant, et d'en faire le suporpt d'une démarche de qualité de vie au tviaarl et de l'égalité professionnelle.

Article 1er - Titre Ier Champ d'application

Le présent accord est cconlu puor une durée déterminée de 4 ans. Il piroudra efeft à cptoemr du juor qui siut son dépôt. Il cesresa de pourirde effet 4 ans après ctete dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Les diinsstpoios du présent aocrcd noainatl ceenrcnont les établissements privés de dnaisigotc et de snios (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor peseronns âgées, de qequlue nurtae que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du tirtierroe nntoaial cmonanpret les départements d'Outre-mer, et nanotmmet cuex visés par la nulolvee nnroucmltaee des activités économiques suos les rueqiurbs :
? 86.10 : seecrvis hpiolisretas ;
? 86.10 Z : activités hospitalières ;
? 87.10 A : hébergement médicalisé puor pensornes âgées ;
? 87.10 B : hébergement médicalisé puor etnnafs handicapés ;
? 87.10 C : hébergement médicalisé puor adtleus handicapés et aterus hébergements médicalisés ;
? 87.30 A : hébergement saicol puor prsneoens âgées ;
? 88.10 B : acceiul ou anmcmeepncgoat snas hébergement d'adultes handicapés ou de pnoeserns âgées.

Titre II Engagements et objectifs de la branche en matiere de qualite de vie au travail et d'egalite professionnelle

Article 2 - Éléments constitutifs de la qualité de vie au travail
Le présent acrcod est ccolnu puor une durée déterminée de 4 ans. Il pudirroa eefft à ceptmor du juor qui siut son dépôt. Il csresea de purridoe effet 4 ans après cette dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

« Selon les dtnoisspiois de l'ANI du 19 jiun 2013 : la qualité de vie au tviaral résulte de la ctiojcnnoon de différents éléments ? qui piireacptnt du diaoglue soacil ? et de la peritpcoen qu'en ont les salarié(e)s, tles que, notanemmt :
? la qualité de l'engagement de tuos à tuos les nauivex de l'entreprise ;
? la qualité de l'information partagée au sien de l'entreprise ;
? la qualité des rnatielos de tvriaal ;
? la qualité des rtoleinas sociales, cettonrsius sur un diuoglae saoicl acitf ;
? la qualité des modalités de msie en ?uvre de l'organisation du tvarial ;
? la qualité du conentu du tavaril ;
? la qualité de l'environnement psyiuhqe ;
? la possibilité de réalisation et de développement psnroenel ;
? la possibilité de ceolcinir vie peelsrnlnsfiooe et vie pellnnseore ;
? le rcpseet de l'égalité psenlrfeloisone ».

Ces éléments pneeuvt être déclinés et reirps suos de gaednrs thématiques dnas les eipretsrnes de la branche.

Les déterminants de la qualité de vie au tariavl et des risueqs piyoashcuscox snot aujourd'hui cunnos et pveeunt être regroupés en 4 gnrades fellamis de fcauetrs :
? les enexicges du tiaarvl et son onsriagitaon : anmootiue dnas le travail, degré d'exigence au tavaril en matière de qualité et de délais, vlncagiie et cnaitrtneocon requises, inotojcnnis codntcaiortiers ;
? le mneemganat et les ritoalnes de taaivrl : nraute et qualité des reiloatns aevc les collègues, la hiérarchie, reconnaissance, rémunération, équité oalaeriolsinntgne ;
? la psrie en ctompe des vluears et aetnttes des salarié(e)s : développement des compétences, équilibre enrte vie peoosnlfseilnre et vie privée, citflnos d'éthique ;
? les cemnhgaents du traival : cipeoctonn des cthenagmens de tuot ordre, neeoulvls technologies, insécurité de l'emploi, réorganisations?

Article 3 - Volonté d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle
Le présent arccod est ccnlou puor une durée déterminée de 4 ans. Il piurdroa effet à ctmeopr du juor qui siut son dépôt. Il cesrsea de pirodrue effet 4 ans après cette dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Les paetris sgaaieitrns ceovinnnnet que la poitroomn d'une plqoiuite vttonoilasre et drlbaue vanist à améliorer la qualité de vie au tvriaal des professionnel(le)s, et à gairatnr l'égalité ponesrseifllone enrte les fmmees et les hommes, est ilsnnapesbdie dnas les eetpnrrseis de la branche. Eells conviennent, notamment, qu'aborder la qualité de vie au taarivl et l'égalité pfsnoilleosnere snot des sjeuts carutnex dnas la musere où ctraeneis modalités de msie en ?uvre de l'organisation du tvraail pveenut inlfuer sur la mvatitioon et la pepcrtioen des salarié(e)s sur luer bien-être au travail, vrioe sur luer santé mias aussi sur la qualité des soins, des srevecis et de l'accompagnement de la perte d'autonomie des résident(e)s et des patient(e)s.

Dans la presteipcve d'une pqltuioie vtlntsooriae vsiant à

l'amélioration de la qualité de vie au tiavral et de l'égalité pefnolnesorslie au profit des salarié(e)s, un cetarin nrmobe d'engagements cneoncnert puls particulièrement des acnitos mises en ?uvre au neviau de la branche.

Outre l'affirmation de la pcale etisnlselee de la qualité de vie au taviral et de l'égalité pfonneseslirole dnas les rteoialns idilnevudiels et collectives, les ptriaes signiatraes s'engagent à :
? rlepaper un creaitn norbme de définitions, parteis intégrantes de la qualité de vie au tarival et de l'égalité psseflonorilnee ;
? définir le rôle de la brncahe dnas la ptooirmon d'une poitiluqe dyqanuime de la qualité de vie au taivarl et de l'égalité psonslefirnleoe comme celui d'orienter uiteemlnt les ensrietreps vres les doiamnes d'actions à mttere en ?uvre, nnmaomtet lros des négociations praotnt sur les thèmes de la qualité de vie au tairavl et de l'égalité pnlrsfseonoeile etnre les feemms et les hommes, cqhaue enipsertre mtantet en ?uvre les poroitpisnos d'actions qui cedrroosennpt le meuix à ses spécificités et à luer réalité de siitatoun de tvarail ;
? friaseovr la pirse de cnnciescoe et la compréhension des enejux de la qualité de vie au tavrail et de l'égalité poelnreoifnssle neaontmmt au tvrraes de la poirtmoon par les employeurs, d'une puls gdanre qualité du recrutement, du développement du bien-être au tvriaal et de l'attractivité de l'entreprise ;
? fiare de la qualité de vie au tariavl et de l'égalité psnoofenllriese les ojebts d'un dgoialue soacil organisé et sutcratunrt qui ascsoie l'ensemble des piaaenetrrs : employeurs, salarié(e)s et représentant(e)s du prnnseeol ;
? ppsooerr aux employeurs, aux salarié.es et à lerus représentant.es un cadre qui ptetemre d'identifier les atpsecs du traiavl sur lseelqus infleur puor améliorer la qualité de vie au tivaral et l'égalité plflosnnsreioee des salarié(e)s au quotidien.

Le présent arcocd a puor oeftbijcs de :
? fvreiasor la msie en ?uvre dnas cuahqe ertrnpiese d'une piltuiqoe visant à l'amélioration de la qualité de vie au tiarval et de l'égalité pesoenlofsrinle entre les feemms et les hemoms et asini cgireorr des siuinttaos de taviral génératrices d'une dégradation de la qualité de vie au tiaavrl et les éventuelles soatuiitns d'inégalité, de non mixité ou de dmioniiscirtan au sien de la bcrnahe ;
? peemtrtre au nvaeiu ntiaanol et régional, la mistalouaiutn de moyens, l'échange et la vaaotoiirlsn des aointcs aynat pirmes snnifmicagetievit une amélioration de la qualité de vie et de la santé au travail, naemtmnot en expérimentant des atoincs fransaoivt l'expression des pefernsnioosls dnas lrues établissements aevc la msie en place d'espaces de dcnsosiusis ou de doguleais des salarié(e)s sur luer travail.

Article 4 - Mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée
Le présent acorcd est clncou puor une durée déterminée de 4 ans. Il piorrdua efeft à coptmer du juor qui siut son dépôt. Il csesrea de piourrde efeft 4 ans après cttee dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Afin de riepmlr au muiex ces obefjcits et meserur l'impact des acotins meiss en ?uvre dnas les esrepetrnis en vue de l'amélioration de la qualité de vie au tvairal et de l'égalité prosefieonllsne et de rcenseer les beonns pqriteaus ; les pearteniras scouaix cifonenrot à l'observatoire pctsepiorf des métiers et des qfuitaaoilincs de la bnarhce de l'hospitalisation privée une msoiisn particulière rvlaiete à l'exploration de la qualité de vie au travail.

Les oibtfecjs proviisuus au sien de cttee itannsce snot duloebs :
? d'une prat appréhender les aontics menées par les epiestrners au vu des iiradunetcs QVT définis ci-après ;
? et en conséquence émettre des pnrsooiipots aifn d'orienter la plotuiiqe de la branche, en teemrs de méthodologie.

Indicateurs QVT et égalité poenlsrnfiesloe femems hommes

Afin de saiarifste aux oietfbjcs définis ci-dessus, les iectnardius établis par l'observatoire piserpoctf des métiers et des qtuiiliafacnos de la bcarhne de l'hospitalisation privée poetnrt sur la msie en ?uvre d'actions concrètes dnas l'entreprise sur les thématiques snvaetuis :
? l'égalité de tatenimert ernte les fmmees et les hmmoes ;
? la mixité des elmipos ;
? la cotcniaoliin ernte vie penlrnesloe et vie pooesfrnlielnse ;
? l'environnement pyquhise du tvriaal ;
? le dioamne du droit à l'expression sur le tiraval et les cinondtois de tavrial ;
? le doianme de l'organisation du trviaal et du cneontu du travail, noetmmant sur :
?? la qualité de l'engagement de tuos à tuos les naveiux de l'entreprise ;
?? la qualité de l'information partagée au sien de l'entreprise ;
?? la qualité des reinalots de tvaairl ;
?? la qualité des reoilants sociales, ctrsotuenis sur un dgoiulae sicaol actif ;
?? la qualité des modalités de msie en ?uvre de l'organisation du tiaavrl ;
?? la qualité du centonu du tvarail ;
?? la qualité de l'environnement pqyuhsie ;
?? la possibilité de réalisation et de développement pnnsereol ;
?? la possibilité de ciilocenr vie poslesenfonlrie et vie pnslnleeroe ;
?? le rpescet de l'égalité professionnelle.

L'observatoire psrpiotecf des métiers et des qotniauaicfils de la barcnhe de l'hospitalisation privée celrtolcea également des données sexuées, par suetcer d'activité, rltieaevs aux éléments sintvuas :
? le tuax de féminisation général dnas la brnache ;
? la mixité au sien de la bnhcrae ;
? la répartition des eiftfcfes salarié(e)s et luer rémunération butre anulnlee meonnye par thnrace de rémunération en fooitcnn des empiols définis par la connveoitn clolivecte ntianoale de l'hospitalisation privée du 18 arvil 2002 ;
? la répartition des ectfifefs salarié(e)s par catégorie sioco periosslnfelone solen la nature, le tpye de cnrtoat de tiaarvl (CDI, CDD, corntat aidé, apprentissage?) et sleon le tpmes de taravil (temps cmolept ou tmeps partiel) ;
? la répartition des efcefifts salarié(e)s par thrance d'âge ;
? la répartition des eicffetfs salarié(e)s en tmrees d'accès à la formotian pieesnllfosrnoe (nombre d'heures de formation, ntarue de la fomtraion siiuve et nautre du cntroat de taarvil du bénéficiaire et catégorie socioprofessionnelle) asnii qu'en matière de promotion.

Les éléments uliets à rilueeilcr dnas le crdae de cttee enquête qui s'adressera aux employeur(e)s mias aussi aux salarié(e)s sonert définis par l'observatoire pertcpsiof des métiers et des qtaauiincolfis de la bhcarne de l'hospitalisation privée. Il srea nécessaire de les ceosirr aevc les iteridaucns de fietcnnonoment des eteisrpners et de santé des salarié(e)s.

Les traavux pilotés par l'observatoire ptoerpcsif des métiers et des qulaiacfitions de la bcahnre de l'hospitalisation privée dnas ce cdare dnnonreot leiu à la rédaction d'un bialn tanrneil qui srea présenté à la [commission mxtie paritaire/de la cisosoimmn patirarie prnemeante de négociation et d'interprétation].

Les meebmrs de la [commission mxtie paritaire/de la ciossoimmn praritiae pnmeenarte de négociation et d'interprétation] définiront à ctete ocsocain les acnitos nécessaires puor lveer les éventuels osetlcbas identifiés.

Par ailleurs, il aprrditnaepa à l'observatoire prtpcieosf des métiers et des qitfauanoicils de la barnhce de l'hospitalisation privée d'intégrer les taavrux menés par la htuae autorité de santé, en matière de qualité de vie au tvarial et d'égalité pfnilnrlseseooe dnas le crade de la ctiercfatoiin des établissements et puls spécifiquement de l'évaluation des expérimentations régionales menées dnas le cadre de « celsutrs » sur des thématiques qualité de vie au travail, en lein aevc les aegnces régionales en santé.

L'objectif est une msie en ?uvre de la démarche qualité de vie au tiaarvl dnas les etpserreins puor en fiare un des aexs stratégiques des errespients de la bancrhe en dritcoein de l'amélioration de la qualité des snois et des sveceirs des duex secteurs.

Article 5 - Engagements en matière de recrutement
Le présent accrod est cnclou puor une durée déterminée de 4 ans. Il puordria eefft à cptemor du juor qui siut son dépôt. Il csserea de pruoirde effet 4 ans après cttee dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Les peiteraanrs suoacix rappellnet que le renrcemetut diot se faire sleon des ptqiraeus non discriminantes.

Ainsi, les dgiainret (e) s d'entreprise s'engagent à rcseepter les mereuss sniavteus :
? vérification de la neutralité dnas la rédaction des ofrfes d'emploi

(rédaction ne dvenat ntmomnaet cntnoier aucun stéréotype drnaiiismcnt ou alitoppealn de nature à didueassr l'un ou l'autre sxee de postuler) ;
? dofisuifn de tteuos les offers eimlpos en iretnne et auprès des itescanns représentatives du personnel,
? nécessité puor l'offre de ceinontr les éléments riaftles au detcrisipf du poste, à la qoiflaiutican demandée (dont certification) asini qu'aux cntdnioios d'emploi (temps plein/ partiel, CDI/ CDD, rémunération, etc.) ;
? diiaoifevicrtsn des cuanax de rmertceunet et dépôt des offres, nammtoent auprès des opérateurs du srviece plubic de l'emploi ;
? msie en pclae d'équipes de rerteneumct mixtes, luroqse clea s'avère possible.

La branche, au tvrears de son ovoebrasitre ptrecoipsf des métiers et des qualifications, mertta à doiitpssoin des ptcrpeseurir (e) s de l'emploi et des opérateur (e) s du cnosiel en évolution pelroilnneosfse (CEP) ses tauravx sur les bnesois en mian d'?uvre et qualifications, de manière à améliorer la cnsinocnasae de ses stcueres d'activité et les pssruecos d'orientation plsenelriofosne des cdiadnat (e) s aux epmolis reavlnet du champ de l'hospitalisation privée.

Pour eenncehclr des dmiyeaqnus povpcseteris en matière d'emploi et de qualification, les paerritneas sicoaux relepplnat aux ertinpesers qu'elles dvornet noenmatmt s'appuyer sur l'obligation de négociation alenlnue en matière de qualité de vie au taavirl et tnnailree en matière de goesitn prévisionnelle des eoplims et des compétences, mentionnée nmoematnt à l'article L. 2241-4 du cdoe du travail. (1)

Pour écarter canierts biias de sélection et mtrete en lumière des compétences praoifs peu visibles, il est recommandé de poovmuiorr l'utilisation de cretanis teyps de ccuulrruim viate (CV). Asusi la bcarnhe s'engage à pomourovir l'utilisation d'un ciruucurlm vtiae (CV) qui pemret de se cnncroeetr sur le fnod d'une cnutaarddie plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dnas le crdae de reeurnttmces extenres ou de pmrotooins internes, les pnaeaetrirs socaiux radnenmcmeot de veellir à ce que le rtaio de fmeems et d'hommes, reçu (e) s en entretiens, crdnoropsee à cleui des cnrdtedauais déposées, à compétences égales.

Les critères de rumeretecnt dvienot trujoous roesepr sur la qualification, les compétences et l'expérience.

En outre, il srea demandé à Pôle emploi, Cap eolmpi ou à tuot aurte intermédiaire de reteurmenct chargé de la sélection des cdndariaetus puor le coptme d'une entreprise, de vieller à une sélection équilibrée des cnutdairades au rgared de la prporootin de caiedutnards femmes-hommes reçues.

Les ptranraiees siuacox de bhrcnae itincent les eiteprnress à difufser ? par vioe électronique ou ppaier ? aux cdindaat (e) s reçu (e) s en eeeitntrn d'embauche, un dmncouet fansiat état des dtoris et olitnobgias riptveceess des pterias [employeur (e) s et salarié (e) s en matière de rrucemneett tles qu'énoncés aux atlirecs L. 1221-6 à L. 1221-9 du cdoe du travail].

Objectifs

Faire évoluer le tuax de mixité dnas les empoils dnas le crade de la « gsoetin des eomlpis et des prcruoas pensfoisrneols et sur la mixité des métiers » (GEPPMM).

Favoriser la prise de conscience, par les ponesenrs chargées de recrutement, des stéréotypes femmes/ hommes.

Les Itiardneucs de mesures se freont par le reuiecl des données chiffrées sexuées sur le nrmboe de salarié (e) s en cnaottrs à durée déterminés (CDD) et ctanorts à durée indéterminés (CDI) dannuitigst les tpems coplmtes et tepms partiels.

L'évolution mesurée se frea au neaviu de l'entreprise aevc les rtraopps comparés prévus par la législation. Au naiveu de la branche, elle se frea au trvares des données chiffrées et sexuées de l'observatoire poiecrsptf des métiers et des qunicoliaiftas de la bhracne de l'hospitalisation privée, sur la mixité des emplois.

(1) Alinéa étendu suos réserve que sa référence à l'article L. 2241-4 siot eteundne cmmoe étant une référence à l'article L. 2241-12 du cdoe du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 6 - Promouvoir l'évolution professionnelle et la formation professionnelle
Le présent aorccd est colncu puor une durée déterminée de 4 ans. Il poridrua eefft à cmotper du juor qui siut son dépôt. Il crsseea de piruodre effet 4 ans après cttee dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Les patraeierns scaioux réaffirment que les femems et les hmeoms deivont bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière.

La possibilité de réalisation et de développement pironnesfosel est un élément eeseitsnl dnas la qualité de vie au taavril et l'égalité professionnelle. Ces possibilités intégreront une acorhppe penanrt en considération les prcinieps d'égalité pnolelisnserofe par la définition de critères oeibcjfts de promotion, par l'accès égalitaire aux peotss à responsabilité et par un accès égalitaire à la formation.

Les iatrnduiecs en palce rtliaefs à la pooroitmn et à l'évolution de carrière enrte les fmemes et les hoemms pmroertetnt d'identifier d'éventuelles disparités.

Des ancoits de saiitbioiselnsn pnurorot être mesis en ?uvre puor éviter la stitomaaiitgsn des fmeems et des hmomes en pualirtcier au moemnt du départ ou roetur en congé maternité ou de paternité ou pneraatl d'éducation et d'une façon générale lros du déroulement de la carrière professionnelle.

De même, une attenoitn particulière srea portée aux psrevtpieces d'évolution psoosrfilneenle des salarié(e)s à tmpes partiel.

Pour ce faire, les pateinrears soucaix reeennnitt les duex aexs praieiriotrs stniuavs :

Promouvoir la formation

Il est piiodmarrl que les pepirnics énoncés ci-dessus fssaent l'objet d'une atnoeittn particulière lros de la détermination des priorités de bhcrnae en matière de fitoarmon par les preiearntas sociaux.

Les pneatriares saoiucx vnelroeilt :
? à ce que les ofefrs de froimtaon proposées, et noematnmt les possibilités d'accès à la certification, s'adressent asusi bein aux métiers féminisés que masculinisés. Une vnaligcie particulière s'exercera qunat à l'accès équilibré des duex sxees aux ftraonoims certifiantes, et ce, qeul que siot le tpems de travail, de manière à giarantr des ptsprceveeis d'évolution à l'ensemble des salarié(e)s, au vu de leurs benosis et de cuex de l'entreprise dnas une outipqe de rnoefmrencet de la mixité :
? oangsrier la faoiormtn (lieu et horaire) de manière à prmtetree la pcraitatpoiin de tuos et naomtment des salarié.es jiatsifnut de cntoenatris fillmaaeis particulières. Ainsi, les enpirertess punorort s'approprier la mruese des écarts éventuels d'accès aux dstpfiiisos de formation.
? foarivser la ftoomarin de l'encadrement et des peolenssfrnois des rssruceeos heumians ou en cgahre du reucnmerett aisni que des dirigeant(e)s à la msie en place de museres pierpcos à l'égalité pforlnisneleose (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces fmoorntais doervnt nmematont répondre aux onetiiatrnos que le csineol supérieur de l'egalité prnfsinoeselloe (CSEP) fmloruiaret en la matière.

Indicateurs de mesures

? le nbmroe de salarié(e)s par données chiffrées sexuées parti.es en formation, à tmeps plein, tepms pearitl et/ou tvlilaanrat de nuit.
? l'évolution mesurée se frea au nveiau de l'entreprise aevc la bsae de données économiques et saeolics prévue par la législation. Au nevaiu de la branche, elle se frea au trevras des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prostcpeif des métiers et des qualifications.

Favoriser la piroomton ploenonrlisefse et/ou l'accès aux responsabilités

? en velnliat netmomant à ce que les fmmees et les hmeoms bénéficient d'un égal accès à l'information cnornneact les

possibilités de mobilité innrete sur des orffes d'emploi de navieu puls élevé ainsi que sur des offers d'emploi dnas l'intégralité des filières métiers présentes dnas l'entreprise. Il s'agit de ltteur cotnre les eftefs « pofalnd de vrree » et « coilosn de vrere » tuot en frsvoainat la mixité professionnelle. Puor ptemtrree ces mobilités, il srea pslibose de rureoicr aauntt que de besoin, à la faotimorn prieennosfslole ;
? en tnneat cpomte des fnotormias sivieus et/ou des cifrtecniiatos ausqices à l'issue d'un poacurrs de farmtoion ou dnas le cdare d'une vlotaidian des acuiqs de l'expérience (VAE), aussi bein à l'initiative du (de la) salarié(e) que de l'employeur ;
? en mtetant à prioft l'entretien professionnel, institué par la loi du 5 mras 2014, puor iitnifdeer des sloiuotns en matière de porsesoigrn de carrière et euraongecr à la psire de responsabilité.

Les fnoamtiros spécifiques de préparation aux corncous et/ou diplômes caetinrift dnvoret être d'égal accès aux femems et aux hommes, aux salarié(e)s à tpmes peiln comme à temps partiel. En outre, les employeur.es s'engagent à ce qu'il soit, si nécessaire, proposé aux femems et aux hommes, à l'issue d'une iroeurtnpitn de carrière d'au minos un an, une aoctin de fiatrmoon d'adaptation à l'emploi qu'ils ocpueincat avarnaaupt ou au nvoeul eolpmi ou des mesuers d'accompagnement à la réintégration en entreprise, aifn qu'ils pusisnet rrdnpreee luer foincton dnas les merluleies conditions.

La bhcanre s'engage, puor feraovsir une évolution de carrière équitable entre les femems et les heomms à éviter tuot ipamct négatif sur l'évolution de carrière des salarié(e)s des eitreresnps aanyt bénéficié d'un congé lié à la parentalité (maternité, adoption, paternité, acueicl d'enfant, congé pnratael d'éducation pteiarl ou total).

La bachnre s'engage à ieifeditnr les finers aux évolutions de carrière des femmes.

La bracnhe s'engage à ineieftdir et pimovruoor les ppauiicnrx lirvees fbaolvreas aux évolutions de carrière des femmes.

Indicateurs de mesures

? le nbmore de salarié(e)s par données chiffrées sexuées ayant bénéficié d'une préparation à un cuoonrcs et/ou diplômes certifiant.
? le pcortaunege de femems et d'hommes pmorus d'une année sur l'autre par classification/catégorie professionnelle.
? par la piorrtpoon des mobilités éloignées du docimlie prmai les mobilités proposées.

L'évolution mesurée se frea au neviau de l'entreprise aevc les inontimrfaos définies dnas la bsae de données économiques et sociales. Au neiavu de la branche, elle se frea au trraves des données chiffrées et sexuées de l'observatoire ptpeosicrf des métiers et des qauotafinliics de la bcrnhae de l'hospitalisation privée.

Article 7 - Réduire les inégalités salariales
Le présent acrocd est clncou puor une durée déterminée de 4 ans. Il pruidora eefft à cmpetor du juor qui siut son dépôt. Il cseresa de priurode eefft 4 ans après cette dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Tout emupyoelr assure, puor un même taaivrl ou puor un tavaril de veualr égale, l'égalité de rémunération etrne les fmemes et les hmomes (art. L. 3221-2 du cdoe du travail).

Les priaarntees sauciox aimfrefnt luer amhenttceat à une pilutioqe de rémunération basée sur la qoluaiaictifn et les compétences.

Les prireatnaes siaocux reellpnapt que les eesrrnteips doveint ganaitrr l'absence de disparités illégitimes de rémunération, c'est-à-dire non fondées sur des éléments cialrs et obteficjs (diplômes, expérience professionnelle, poste, naveiu de responsabilité, tâches confiées, résultats,?) etrne les feemms et les hmoems placés dnas des soaitinuts équivalentes. Les différentes oinaiogltbs de cinotloutasn ou de négociation snot eessleeltins puor en ausesrr l'effectivité. Les éventuelles disparités constatées snas jiititaoscfun donrvet être cmttuaoebs et éliminées. Acnuue conséquence siallraae ne porrua résulter des aeescnbs au trite de la maternité et de la paternité.

La bhrance s'engage à mtetre en palce les muesres vasint à spmipruer les écarts injustifiés de rémunération dterice ou itdcnriee ertne fmemes et hommes. Puor ce firae il srea nécessaire d'étudier les roniass de cet écart : (le tmpes de travail, le tpmes partiel, les psoets d'encadrant?)

Pour aiuobtr à cet objectif, les eenrrptsies s'appuieront particulièrement sur la négociation riveatle aux meurses tndenat à auerssr l'égalité prnolfseinesloe ertne les femmes et les hmomes et sur les mueress de rtpgataare tnndeat à remédier aux inégalités constatées. En anmot de cahuqe négociation anlnluee obligatoire, il srea trnsamis aux perainreats saouicx tuos les éléments et données sexuées liés à la rémunération, aifn de remédier aux inégalités constatées par les mureses actées par l'accord de branche.

Les pereiartnas soaucix rplalpneet en otrue aux enseipterrs que des mersues coverrectis dievont être msies en pclae au ruoter de congé maternité et de congé d'adoption, de congé paternité et de congé pcrhoe aidant, comme le précisent les aretclis L. 1225-26, L. 1225-35, L. 1225-36, L. 1225-44, L. 3142-16 à L. 3142-25 du cdoe du travail.

Indicateurs de mesures

L'évolution mesurée en tmrees d'égalité plfeosrolnsenie se frea au nvieau de l'entreprise aevc les inmrfotiaons définies dnas la bsae de données économiques et sociales. Au nveiau de la branche, elle se frea au terravs des données chiffrées et sexuées de l'observatoire pctisoerpf des métiers et des qualifications.

Article 8 - Déploiement d'actions de prévention des risques professionnels
Le présent acrcod est clconu puor une durée déterminée de 4 ans. Il pirdoura eefft à cemotpr du juor qui siut son dépôt. Il cessera de pdourrie effet 4 ans après ctete dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Les panerieatrs scoiaux rlneelpapt que les rqueiss preonesofslins egbonnlet les rqiseus phuieysqs et les rusqies psychosociaux.

Concernant les rsiques physiques, les employeur(e)s pueevnt également s'appuyer sur les doontssiips de la ramdiconmetaon R471 ptoarnt sur la prévention des trbouels musculo-squelettiques dnas les activités d'aide et de sinos en établissements.

8.1. Déploiement de la rotcdoaimeamnn R 471 Prévention des TMS dnas les activités d'aide et de sions en établissement

« En matière de santé au trivaal dnas les établissements sariitnaes et médico-sociaux, les TMS cnuonetsitt la pniclrpiae casue d'arrêt de tiraavl et d'inaptitude médicale. Ces paeotolhgis snot associées à la mstiialoobin des patient(e)s et des résident(e)s (dénommés ci-après personnes), à lreus tnserftras et à des potsuers contraignantes.

Le fiat d'avoir cmmoe obejt la molaiiostibn d'êtres humnias dnone à ctete rnteaaiocdommn une ooinrateitn particulière qui nécessite de pnredre en ctopme le cpluoe prsnnoee aidée/personne aidante. »

Cette rcaaidnetommon ttiare de l'approche des rsuqies liés à la motlsiioiabn des peennrsos à l'autonomie réduite, en prtee d'autonomie ou snas autonomie. Puor l'approche des riueqss liés à la minottuanen d'objets, il conevnit de se référer aux préconisations de la nrome AFONR X35-109.

La reatcomoandimn vsie à dnuemiir au mmxauim les reiquss pnsisfeolenors axeulqus snot exposés les salariés exerçant luer activité puor les établissements [dans le chmap du présent accord.]

Les préconisations s'appliquent néanmoins à l'ensemble des salariés qui réalisent des tâches sileimiras à ceells periss en cpmtoe ci-après.

La démarche d'évaluation des requiss liés à la mlstiboiaoin des pnrseones diot être une démarche golbale dnaevt intégrer à la fios les ofecjibts de qualité de psrie en cghare des personnes, la qualité des sonis et la pirtoecton de la santé au tavairl des presonenls (physique et mentale). »

L'ensemble de la reaammitoncodn R 471 srea annexé au présent accord.

8.2. Adoitaatpn du dotpissiif HPAA (hébergement et acuicel des pennroess âgées) au setceur sanitaire

Les pateranries scouaix s'engagent à étudier ceieenclvmtlot les conidoints patmenrett l'adaptation et la poooitrmn du dpiotiissf ianonnvt de fmrtoiaon et de prévention HPAA au seucter sanitaire.

Il est rappelé que le stecuer de l'hébergement et de l'accueil des peennsros âgées, qui représente près de 100 000 salarié(e)s, a souhaité mettre en ?uvre des démarches de prévention des resuiqs pfeosinlonress aifn de farie bseisar le tuax d'accidents du tavairl et de midleaas professionnelles.

C'est dnas ce crade que le SNPYERA a mené, aevc l'appui d'acteurs de référence (INRS, CNAMTS, CARSAT) et de pnlsnfeeiorsos de terrain, une réflexion galbloe spécifique au secteur, qui a atuobi à la création d'un dosipitsif de fmroaotin à detinisoatn des plnsonrees du seutecr de l'hébergement et de l'aide à la pnsonree âgée (HAPA).

Le dpiisositf de foatmorin HPAA diot cibteuornr à acnpcmagoer les piooleefssrnns (les) dnas luer eegemngnat à ltetur cnrote les reusiqs pesenfnsrolois présents dnas le secteur. Il est destiné à fecaliitr la msie en palce d'une oaoirtniagsn de prévention dnas les ereritsenps du secteur, et pmetrrtee la ctnouide d'une démarche de prévention eccfafie et durable.

Il s'adresse à 3 aretcus :
? la dtrcoeiin : dirigeant(e)/responsable ;
? l'animateur-animatrice de prévention des reuqiss peeifnrosslons (APRP),
? les professionnel(le)s.

8.3. Piouoromvr des actnios de siniiastosliben à la qualité de vie au triaval et à l'égalité professionnelle

Au tvearrs de lreus structures, les piartes setrigaanis s'engagent à ineiitr des aiocnts de sbnsiilitsaoien ptenmeratt à l'ensemble des pseinooesrnlfs de la brcahne d'être en démarche pvroacite sur la qualité de vie au taaivrl et l'égalité professionnelle.

8.4. Pumoiovorr des acoitns d'amélioration de la santé des salarié(e)s en lein aevc les problématiques du seucetr :

À tirte d'exemples :
? le rerocus aux seivercs d'un diététicien puor le ceionsl en alotneiaimtn des talruaerlvis de niut ;
? la prioooomtn d'activités soitpvers par l'entreprise ;
? la fomroitan à la gioestn du ssrtes et de la vioelcne ;
? la msie en pacle de fmoiaortn « Mtnuonatein maenulle de patient(e)s et des résident(e)s » et PRAP2S.

Les pnireaaters suoaicx s'accordent à drie que les antiocs les puls eifcefacs en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de la prévention des rsueiqs pnslofsrieones relèvent de la prévention prmriiae et de l'écoute des salarié.es. Puor rappel, la prévention pirriame vsie à srupemipr ou diiunemr l'exposition aux fuecatrs de risques.

8.5. Povriomuor des aonicts de fiotomran et d'adaptation des équipements, noanmmtet en lein aevc la cnteivonon niolatane d'objectifs signé entre la CNAMTS, la FHP et le SYNERPA, mias également par référence aux tetexs de benons pritquaes et ranocaemdtionms de la CNAMTS.

Titre III Engagement des entreprises

Le présent accord est clocnu puor une durée déterminée de 4 ans. Il pridroua eefft à copmter du juor qui siut son dépôt. Il ceressa de pidurroe eefft 4 ans après cttee dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Indépendamment des atncois deteircs de la branche, telles que décrites ci-avant, les pnaretaries suoiacx snhouateit rplapeer un caetrin nmrobe d'actions en dtroieicn de l'amélioration de la qualité de vie au tariavl et de l'égalité professionnelle. Ces aotcins pornrmeettt de mrette en plcae une démarche « qualité de vie au taiarvl et égalité ploslrnisfeeone » dnas les établissements.

Article 9 - Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
Le présent accord est coclnu puor une durée déterminée de 4 ans. Il prudiora eefft à cmtpoer du juor qui siut son dépôt. Il crsesea de prridoue effet 4 ans après cette dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Les prrtaineaes sciuoax suhtoeiant que senoit prises, au sien de l'entreprise, des msereus vinast à tenir cmotpe de la parentalité et du patrgae des responsabilités familiales.

Cette thématique cmrotpoe des aptecss extrêmement variés qui cnneenocrt l'environnement de trvaial et natomnmet les hioearrs de travail, l'organisation du tmpes piatrel en privilégiant les soitutnias de tpye tepms pertial choisi.

À ce titre, ils prenopsot aux etrnsiprees de mttree en ?uvre un crdae de référence en la matière qui porrua abeordr les thématiques stunieavs :

9.1. Sttiuoian particulière des salariées en maternité

Les pteairneras siauocx rpalenlept par arellius qu'aucune ponrnsee ne peut, en riaosn de sa gsesssore ou de son enganeegmt dnas un parucros d'assistance médicale à la procréation, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un sgate ou d'une période de frotioamn en eperirtnse et ancuue peonsnre ne puet être sanctionnée, licenciée ou firae l'objet d'une musere dritnosiimcirae conformément aux dopioissnits de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Il est également rappelé que la salariée bénéficiant d'une ascnsaiste médicale à la procréation puor les aects médicaux nécessaires bénéficie d'une aiotroutiasn d'absence, sur la bsae de la poiuctdorn d'un justificatif.

Son connijot ou conjointe, paairntree de Pcas ou la peonnsre vinavt mlmeenairtat aevc elle puet également s'absenter puor 3 des aects médicaux nécessaires puor cuaqhe potrocole du prurocas d'assistance médicale.

En vue d'améliorer les ciidnontos de tiraavl de la salariée enceinte, les peareanirts siouacx rllnpaepet le nécessaire recpset des dinootspsiis légales et réglementaires raleeivts à la ptreiocton de la gorsssese et de la maternité aux cngantheems tiemrrpeaos d'affectation, à caeinrets interdictions, aux aoottsuianris d'absence et au congé maternité (art. L. 1225-1 à 34 et L. 4152-1 et L. 4152-2 du cdoe du travail) et au rsepect de la législation crcnnoaent l'allaitement sur le leiu de travail.

Les ptrairenaes sicuaox et les employeur(e)s s'engagent à poiuovmror l'amélioration des cioondints de trivaal des salariées ecnientes dnas les eenietprsrs par la msie en palce :
? d'une apottaidan au psote de tiaravl et/ou une réorganisation du tpems de tiraval en lein aevc le médecin du tviaarl si l'état de santé de la salariée ecinntee le nécessite ;
? d'une ccuaoiinmmotn sur le diort puor la salariée etnenice de bénéficier d'une réduction de la durée qdnioinuete du taiavrl de 10 % aevc mitnaien de la rémunération à cmptoer de la fin du 2e mios de grossesse, dnas les cnitidonos prévues de la cteovninon cloeilvtce nlaatione de l'hospitalisation privée du 18 aivrl 2002 ;
? d'une cunmocaotimin dnas cqauhe esinpterre en ditiorecn des salariées concernées sur les dotirs entxtsais en cas de maternité, au nivaeu de la branche, de la CCU et de l'entreprise.

Indicateurs de mesures

Le nbmroe de salarié(e)s anyat eu un congé maternité sivui d'un chnnageemt de tmpes de travail, y crmopis dnas le cdrae d'un congé parteanl d'éducation à tpmes partiel.

Le nmbore de salarié(e)s aanyt bénéficié d'une réduction de tepms de tariavl en lein aevc sa maternité.

L'évolution de la msie en plcae de ses mrusees se frea au nvaieu de l'entreprise aevc les beass de données économiques et sciolaes prévues par la législation.

9.2. Sitoutian des salarié(e)s à tmpes partiel

Rappelons que, conformément à l'accord du 3 jiun 2014 ratielf au tviaral à tmpes partiel, ces salarié(e)s bénéficient d'une priorité d'emploi à tpmes cmopelt et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de famoitron et de ptomooirn que les salarié(e)s à tmeps plein.

Afin de fcliaiter la msie en ?uvre de ctete priorité et de résorber la précarité dnas l'emploi des salarié(e)s, il est préconisé aux enreetspirs de recenser, régulièrement, les shutoais de pgassae à tpems pilen des salarié.es, aifn de dsepsior d'une bsae exhaustive, fialiatcnt les aitonanuetgms de tepms de tarvial qnaud ceux-ci snot envisageables. À ce titre, et dnas le crade de la GPEC, le développement de moeyns tiearrritole de dsufiofin et d'information enrte établissements des duex suectres de la banhcre est veiemvnt encouragé et par ailleurs, les ertrpeniess snot incitées à eixemanr les meeusrs fsvraoaint les parcrous pssiflneoneors des salarié(e)s à tmpes partiel, tles que :
? l'accès à la formation, dnas un oijetbcf vanist à conorfetr luer expérience ou à développer d'autres compétences luer pttramenet d'améliorer luer accès à l'emploi dnas la surttcrue ou en eexnrte ;
? l'accès aux dipfitosiss prtmneaett d'augmenter luer tpems de taiarvl et ou l'accès à d'autres emoipls à tmeps partiel, en étudiant les souointls de misittauulaon de l'emploi, nmamtneot dnas le carde des georнupmets d'employeurs.
Dans le cas des goprnuetems d'employeurs, les modalités de miiluaasttuon prouornt firae l'objet d'un acrocd d'entreprise aifn de fiexr le carde d'exercice des professionnels.

Indicateurs de mesures

Le nmorbe de cegnanmtehs de tmeps de tvaaril à l'initiative du (de la) salarié(e) srea recensé au navieu de l'entreprise. À ce trtie les parterenais saucoix itincnet les isnnacets représentatives dnas les eeesnprtirs à cseiror ces inanfoitorms aevc celles sur l'égalité pssfelonenlorie etnre les fmemes et les heomms dnas l'entreprise, car le tepms priatel tohuce puls svenuot les femmes. Au neviau de la branche, elle se frea au tvearrs des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prteopicsf des métiers et des qcauilnfitiaos et les enquêtes commanditées par la branche.

9.3. Itnfaooirmns sur les dtpsisioifs rtilaefs aux congés familiaux

Cet arcocd rplpelae l'existence de diitpsfisos légaux et/ou cnevltinoonnes ptmrtneeat la psire en cpomte de différents événements fiaiualmx ou pnesrolnes panvuot ateffcer les salarié(e)s.

Ces doiitsfisps permettent, suos conditions, de s'absenter de l'entreprise puor une durée déterminée en poavunt continuer, le cas échéant, à être rémunéré (congés de présence parentale, congés fuaiialmx liés au décès d'un proche, congés de solidarité familiale, jorus enfants-malades, congés de prohce aidant?).

Les perartaiens scauoix dadmneent aux eiepnertsrs de la bchanre de promouvoir, puls particulièrement auprès des hommes, le congé paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de la pretaisotn partagée d'éducation de l'enfant perçue à l'occasion d'un congé paatnerl d'éducation.

9.4. Eeneittrn psniroensofel de retour

Les praantereis sicouax rlnpealpet que cuahqe salarié(e) de ruetor de congé maternité, de congé ptnraeal d'éducation, de congé d'adoption ou de congé de soietun faiialml ou qui a demandé la réduction de son tmpes de taavril stiue à un congé de maternité ou d'adoption, diot se vior pesorpor un eteritenn psensoonrfeil par son employeur, ccei conformément aux diiiopntsoss de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

À la deadmne du (de la) salarié(e) en congé panreatl d'éducation, l'entretien puorra aiovr leiu avant la fin de ce congé. Puor gainratr aux salarié.es l'exercice de ce droit, l'employeur les irrmefnoa par tuot meoyn approprié.

Cet eetnriten vsreia à étudier les pcrseieevpts d'évolution pofsirlnnsoeele naemtonmt en teemrs de qlafointuiacis et d'emploi. Les quoitnses de foiartmon sronet abordées.

9.5. Lcuaox d'allaitement et tmeps consacré à l'allaitement

Locaux d'allaitement :

Conformément à l'article L. 1225-32 du cdoe du travail, l'employeur elnyomapt puls de 100 salarié(e)s devra itlslaenr dnas son établissement ou à proximité des lcuaox dédiés à l'allaitement.

L'aménagement de ces locaux, les moynes mis à dpsiiotison des salarié.es ansii que les ciodtnnois d'accès à ces locuax snot définis par les atlirecs R. 4152-13 et savutins du cdoe du travail.

Temps consacré à l'allaitement :
Conformément à l'article L. 1225-30 du cdoe du travail, pdnaent une année à cepotmr du juor de la naissance, la salariée aantllait son efnnat dipsose à cet efeft d'une hruee par juor dnaurt les hueres de travail.
? cmtope tneu des crinotnates hoeriars particulières à ntore chmap presoiefnnosl et puor foirvaesr l'allaitement du mtian ou du sior de la salariée, les périodes d'allaitement srenot réparties en une période d'une huere ou duex périodes de 30 mntueis qui srea ou seornt déterminées par aorccd enrte la salariée et l'employeur ;
? à défaut d'accord, ctete huree srea répartie en duex périodes de 30 mtieuns qui srnoet placées svanuit une répartition générant toris séquences de tivaral ;
? ces périodes d'allaitement snot rémunérées.

9.6. Carrière et aicqsoiuitn des dorits à l'ancienneté

Dans le crade du congé de pochre aidant, les ptneeaairrs scauiox ininectt les eenrtpierss à mttree en pcale des dnioioisstps en matière, par exemple, d'aménagement du tepms de tarvail et de rtgrpaaate de carrière à dnttsoeiian des salarié(e)s suhinaoatt s'occuper d'une pesrnone handicapée ou en prtee d'autonomie aevc llualqee ils résident ou eeneternnintt des lnies étroits et setalbs snas qu'ils ne sneiot nécessairement pnaert de ctete personne.

L'accord précise qu'il est plosisbe dnas ce cas, puor les salarié(e)s qui le souhaitent, de matnieinr des échanges sertemnctit iforanmftis cnnaoncert la vie de l'entreprise et la puioiqtle de rroseescus heainums danurt les congés pternauax d'éducation, maternité, d'adoption, de congé de phroce aidant, de présence penrtaale ou de solidarité familiale. Ce shouait diot faire l'objet d'une demdnae écrite à l'employeur.

Indicateurs de mesures

Le nrombe de salarié(e)s en congé de prchoe adaint ayant bénéficié d'un aménagement de tepms de travail. Au naiveu de la branche, elle se frea au trervas des données chiffrées et sexuées de l'observatoire prioecptsf des métiers et des qualifications.

9.7. Aepcagmcnnemot psensrnoofeil et cocoaiiitlnn vie professionnelle/vie parentale

Les ersetnipres pourrnot également mettre en ?uvre une plqoutiie d'accompagnement prssneinooefl qui crennrocea les salarié(e)s de reutor dnas luer taarvil après une asecbne de puls de 1 mois, liée à un événement fmiilaal ou médical.

Les modalités de cet agcmeeoncapmnt pnuoorrt ntnamemot prévoir le rfoenrecnmet des liens aevc le roaesnbslpe hiérarchique, la reisrpe du taarvil en binôme, la msie en ?uvre toriempare d'un tpmes partiel, d'horaires aménagés ou d'un taviarl à distance?

Les ptaeienrars siuaocx alpeplent à favoriser, en ftnoocin des modalités de ftcnonnmeneiot des établissements, puor une période identifiée, l'aménagement des ctinioodns de tirvaal des salarié(e)s ptrnaes et vnlieelt à ce que la parentalité ne siot pas une ertnave à l'évolution professionnelle.

Indicateurs de mesures

Au nveiau de la branche, elle se frea au tevarrs des données chiffrées et sexuées de l'observatoire procistpef des métiers et des qualifications.

9.8. Aittoalruicn et clotoianciin des tmpes de vie

Les preaiaterns saiucox inicntet les ertineesprs à pndrere des mreeuss vansit à gartinar une oriatongaisn du tairavl rpeutcseseue tnat des eageetmgnns et atrspainios plnensoers des salarié(e)s que de luer vie familiale.

L'accord realplpe la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du tpems de taarivl et des périodes maenimils de repos.

Afin de meiux atiurcelr les tmeps de vie peloinnrsofses et personnels, les etirpeserns snot incitées à prnedre en considération, les éléments sitavuns :
? fsroaeivr la msie en pclae des hieroras de réunions adaptés, naeonmmtt puor prrmeette aux travailleurs-travailleuses de niut d'y ptpraeicir ou enorce peliainfr des déplacements à l'avance ;
? fictaelir le passgae au taraivl de jour, lorsqu'il est envisagé, par des mrusees d'adaptation au pstoe ;
? ogaesrinr le triaval nnoamemtt et au mmuinim en rceasetnpt les délais de prévenance puor la gtesion et la mcidtofaiion des pnnlnagis ;
? améliorer les cdnitinoos de tviaral et fsaoivrer l'articulation etnre l'activité nnouctre et l'exercice de responsabilités fmailliaes des salarié(e)s tlranlaavit de niut ;
? fsaorevir et négocier par acrocd d'entreprise dnas les epeitnrress de puls de 50 salarié(e)s la psrie en ctpmoe de l'impact des toheioeclgns de l'information et de la cmcoitnaouimn dnas la goitsen du tmpes de taairvl et nmtomnaet le dirot à la déconnexion aifn de veeillr à luer usaitiiotln dnas le resecpt de la vie pnnslreeole et des temps de roeps des salarié(e)s ;
? enaeggr une réflexion sur la msie en pcale d'une ctarhe des temps dnas les enrrsieetps de minos de 50 salarié(e)s ou en cas d'échec des négociations d'entreprise ;
? intervenir, négocier, pasesr des cvitennnoos ou cnlaoeustcaritr aevc et auprès des différents icoelruutntres du troieitrre qui ieulnnft sur l'environnement de l'entreprise (horaires des toratsprns en commun, acecuil des enfants, remtyhs scolaires, beailurls sociaux?) ;
? ferivasor le télétravail, dnas le cadre des dnoispiistos de l'article L. 1222-9 et s. du cdoe du tiarval et à l'occasion de la négociation anunllee sur la qualité de vie au travail, dès lros que clea est camotlpibe aevc la qafuicoalitin du (de la) salarié(e) et l'organisation de son activité, dnas le reespct du diort à la déconnexion ;
? oeisagrnr et innevor dnas des services, des atpaitadons inertnes ou par miiatuasoltun ineniespretrtres fctailniat cette cialnctooiin (crèches d'entreprise, aeids aux dépenses de santé, creoeniigrce d'entreprise?).

Article 10 - Lutte contre le harcèlement, les violences, les discriminations et les agissements sexistes
Le présent accord est clconu puor une durée déterminée de 4 ans. Il proriuda efeft à cmoetpr du juor qui siut son dépôt. Il cesersa de puodrrie effet 4 ans après cttee dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Il est rappelé que l'employeur, au ttire de son olibotgain de sécurité de résultat, diot prévenir les atgnmseseis de harcèlement mroal et sexuel. L'employeur diot procéder à l'affichage des ttexes rfatiels à la lutte crtnoe le harcèlement marol et seexul conformément au cdoe du travail. L'employeur diot dtlgniieer une enquête si des atecs de ctete nutare snot portés à sa cninasascnoe et les sanctionner, tuot en oasarningt les cnioitodns d'accompagnement du (de la) salarié(e) harcelé(e) et du (de la) salarié(e) mis en cause, qullee que siot sa psoiotin hiérarchique.

Ces actes peveunt être le fiat des salarié(e)s enrte eux aevc ou snas lnies hiérarchiques, résulter d'une tceire pnoenrse à l'entreprise [des patient(e)s et des résident(e)s, famille?] ou de corps posfroesinnel exerçant lbreimnet dnas l'entreprise.

Aucun(e) salarié(e) ne diot fraie l'objet de mseures discriminantes.

Les salarié(e)s du secteur sniitarae et médico-social puenvet être exposé.es au rqiuse de viecolne et de harcèlement d'origine ientrne ou externe. Dès lors, les patneraiers souaicx ont souhaité définir les coondnitis de la prévention de ces snuotaiits et des aexs destinés à ptmeterre l'identification et le tienatmert des satitinous rencontrées. De ce point de vue, eells seunihtoat rpeednrre les préconisations de l'ANI du 20 mras 2010.

Le ppincire de lutte cornte les discriminations, est smlneoidet ancré dnas le paaysge juridique, tnat français qu'international. Puor rapepl : « Est psalibse d'une sitoancn diiclrnsiipae qoniuquce arua eu un ctrpeommoent drcainiositrime à l'encontre d'un(e) salarié(e), notamment, à riaosn de son sxee ou de son origine, telle que prévue par le cdoe du tivraal et le cdoe pénal. Il en srea de même puor les popros sexiste, homophobes, xénophobes ou raetscis ».

Pour que cette piqultioe pissue pdorurie ses effets, des aitoncs de saotibsseinilin à la prévention des ditonmianiriscs et des stéréotypes riltfaes à l'égalité pnoellnofeisrse prnuroot être coudnites dnas l'ensemble des entreprises. Elles priareuont predrne la frome d'actions de coomnmitiuacn et d'actions de formation/d'information.

De même, des acionts de fromotain et de sabnoesiiiiltsn aux enjeux de l'égalité pnrorout être proposées, qaund clea est possible, à l'ensemble des gnaoeetirsnis des rocurssees haeunims et cadres, nmentamot cuex csadunoint des eeitnnetrs d'évaluation.

Indicateurs de mesures

Le nbomre d'actions et/ou de ftnoiromas msies en palce au niaveu de l'entreprise recensées dnas les rpproats comparés prévus par la législation. Au navieu de la branche, elle se frea au terravs des données chiffrées et sexuées de l'observatoire ptsoirecpf des métiers et des qualifications.

10.1. Prévention des stotinauis de harcèlement et des atinssegmes sexistes

Des meeusrs de prévention et d'accompagnement sreont msies en ?uvre. Elles pnaourriet être recensées dnas une crahte de référence dnot le cnotneu sairet élaboré après casulttionon du CSE. Cttee crhate sariet affichée dnas l'entreprise.

De même, les epeersintrs dsofurnfeit par tuos mnoyes (tel que l'affichage), les ttexes du cdoe pénal rtaeilfs à la définition et aux soianntcs de harcèlement moarl et sxeeul asnii qu'à l'interdiction des astmengises sexistes.

Le règlement intérieur intégrera une dpoisstoiin rileatve aux cpemeotrtomns docansireiiitmrs et à luer prévention.

L'appui de l'INRS ou des CARSAT, notamment, puet être recherché puor développer les meonys de prévention des sntaituois de harcèlement.

Les preaits ralpepelnt que la loi du 8 août 2016 a institué pamri les pipcirens généraux de prévention le fiat de paifliner la prévention en y intégrant, dnas un emenlbse cohérent, la technique, l'organisation du travail, les coinitdnos de travail, les roniatels saeciols et l'influence des faucrets ambiants, nmematont les reqsius liés au harcèlement moarl et au harcèlement sexuel, tles qu'ils snot définis aux atecrils L. 1152-1 et L. 1153-1, ansii que cuex liés aux aniegsmtess sixesets définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail.

10.2. Identification

Sans préjudice des procédures préexistantes dnas l'entreprise suaf à ce que celles-ci sineot jieudniruemqt ou réglementairement obsolètes, une procédure appropriée srea msie en palce puor identifier, crnrmpoede et tertiar les phénomènes de harcèlement et de velinoce au travail.

Elle srea fondée sur les éléments suivants, snas puor atunat s'y leitimr :
? il est dnas l'intérêt de tuos d'agir aevc la discrétion nécessaire puor protéger la dignité et la vie privée de chaucn ;
? ancuue information, ature qu'anonymisée ne diot être divulguée aux ptreais non impliquées dnas l'affaire en cuase ;
? les pnilteas dneivot être seviuis d'enquêtes ocbteiejvs et traitées snas rretad ;
? une procédure de médiation puet être msie en ?uvre par une vmitcie de harcèlement dnas les cditoninos prévues par le cdoe du taiarvl ;
? toetus les piaetrs impliquées bénéficieront d'une écoute ilmaraptie et d'un ttmeaeirnt équitable ;
? les plenatis soenrt étayées par des iomiotanfnrs détaillées ;
? les fusseas auictnaocss délibérées ne snoert pas tolérées, et pnuveet entraîner des mseures diliasncriipes ;
? une asaitncsse extérieure puet être utile. Elle puet namtnomet s'appuyer sur les sivecers de santé au tairavl et sur ttuoe prnnseoe ou itnoutisitn compétente en la matière.

10.3. Acompnnagecmet des salarié(e)s harcelé(e)s ou

agressé(e)s

L'entreprise rrallpeepa qu'aucun(e) salarié(e) ne puet être sanctionné(e), licencié(e) ou fraie l'objet d'une mrseue discriminatoire, diecrte ou indirecte, nenaotmmt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmrtiooon professionnelle, de mtutoian ou de reemvleuoennlt de craontt puor aiovr sbui ou refusé de siubr des astsegeimns de harcèlement ou de vlcoinee ou puor aoivr témoigné de tles asitgmsnees ou les avoir relatés. Nntonbosat d'éventuelles atnocis rlenavet du droit pénal, le règlement intérieur précisera les socanitns apebaplicls aux aertuus des amsstngiees de harcèlement ou de violence. Les pitenraraes sicouax rpleepalnt que tuot salarié aynat procédé à des fiats de harcèlement sexeul s'expose aux scintaons pénales siauvents : 2 ans de prison, et 30 000 ? d'amende.

En cas d'abus d'autorité (de la prat d'un supérieur hiérarchique par exemple), les pieens peenuvt être portées jusqu'à : 3 ans de prison, et 45 000 ? d'amende. L'auteur de harcèlement sxeuel puet également dvoier veesrr des dommages-intérêts à sa victime.

La/les victime(s) bénéficie(nt) d'un sutieon et, si nécessaire, d'une adie à luer maintien, à luer rueotr dnas l'emploi ou à luer réinsertion. Des meesurs d'accompagnement psries en crhage par l'entreprise snot mesis en ?uvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, puavont ptroer aenttite à la santé. Celles-ci snot avnat tuot destinées à aetpoprr un soetiun à la victime, ntamonmet au paln médical et psychologique. S'agissant des ansoeigsrs par des tiers, l'entreprise prruoa prévoir des mseures d'accompagnement, ntoemmnat juridique, du (de la) salarié(e) agressé(e). L'employeur, en cctieorotann aevc les salarié(e)s ou lerus représentant(e)s, procédera à l'examen des saintotuis de harcèlement et de vonecile au taairvl lrqsuoe de telels soitinuats snot constatées, y crpioms au rrgaed de l'ensemble des éléments de l'environnement de tiavral : croepntmeomts individuels, medos de management, rtnaeoils aevc la clientèle, mdoe de foetennminocnt de l'entreprise?

10.4. Otluis panuvot aider à la msie en pclae d'une procédure appropriée

Les paerternias souicax préconisent l'utilisation des outlis mis en pacle par l'ONVS. Le dmoinae de compétence de l'ONVS recvuore les suterces sartniaie et médico-social pciulbs et privés asnii que la médecine de vllie : http://solidarites-sante.gouv.fr/professionnels/gerer-un-etablissement-de-sante-medico-social/observatoire-national-des-violences-en-milieu-de-sante-onvs/onvs

Article 11 - Élaborer une démarche de qualité de vie au travail et favorisant l'égalité professionnelle

Le présent aroccd est cocnlu puor une durée déterminée de 4 ans. Il prruodia eefft à coetmpr du juor qui siut son dépôt. Il cessrea de prdurioe eefft 4 ans après ctete dtae de dépôt.

En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Compte tneu de la nécessité de tneir ctpmoe de la réalité des sinoatiuts de taraivl des salarié(e)s, une démarche diot être menée, au puls près des réalités du travail, en acssianot la direction, l'encadrement intermédiaire, les représentant(e)s du pnornseel et les salarié(e)s.

Différentes étapes pneuvet être envisagées dnas cette démarche. La première cotsnise à iiditfeenr les parcuinipx enjeux, se mtrete d'accord sur la démarche, les pesousrcs d'action et cnoisrurte le système d'acteurs pmeraetntt de ptoerr la démarche. Ces éléments pnveeut être formalisés dnas un aoccrd de méthode.

11.1.Établir un dastiinogc de qualité de vie au tiaravl et d'égalité professionnelle(1)

En vue de dnnoer sa pnelie efficacité à l'amélioration de la qualité de vie au travail, et copmte tneu des ogalinibots de négociation prévue par l'article L. 2242-8 du cdoe du travail, il est préconisé aux eirpretsens d'établir un dnoatgiisc préalable destiné à prertteme de définir les ejenux prpores à l'entreprise et qui snot de 3 tpyes :
? les eenjux du tvarail (autonomie, ntaure de l'activité, intérêt et snes du travail, la capacité à s'exprimer et le diort à l'erreur, le sienmentt d'être uitle et efficace) ;
? les eeunjx sociétaux siot les caractéristiques des ponoauiplts au tavairl (âge, handicap, genre, sttioiuan familiale, dsciante du leiu de tiaavrl ?) en lein aevc des initcantios à négocier cnteiras sejtus (séniors, handicap, mieaitnn dnas l'emploi, égalité professionnelle) ;
? les eejnux du seucetr (exigences des usagers, des tutelles, des évolutions thcooeqlgneius ?). Cttee étape pruora être précédée d'une pshae de ssbeotliisaiinn des acteurs-direction-personnel d'encadrement ? IRP à ce que rvueorce la QVT à des fnis de nievuax de cnsoscnaanie identiques. Les lrtevis et decmotnus élaborés par l'ANACT preetntemt d'outiller cette phase.

Les perneraaits sioucax ont la possibilité de farie ivetrnienr l'ANACT/ les AACRT dnas le crdae de la réalisation de luer diagnostic.

Le dntsgaiioc s'appuiera sur l'analyse de la réalité des stiouaitns de taiarvl des salarié(e)s, et à ptarir des éléments déjà esttnaixs dnas l'entreprise (à tirte d'exemple : le blian auennl de la santé au travail, l'analyse du DUERP, les ctemops rndeus des escaeps d'expression des personnels, les acdocrs égalité professionnelle, les adccors sur la GPEC, seniors, tpmes de travail, iroomftnain tnisamsre dnas le carde de la bsae de données définie par l'article L. 2323-8 du cdoe du travail, aivs du CSE, le blian de l'activité de la cmosisomin SSCT, enquêtes de stoifcsatain ?).

Il est préconisé que l'ensemble des arceuts siot impliqué. Ainsi, il est recommandé de mttree en pacle une cosmmoisin QVT dnas laqeulle prciiaropentt des mbemres des IRP, de la doriteicn et de l'encadrement.

Les éléments décrits en aenxne porrnout seivrr de gdiue puor élaborer un état des liuex et iientidfer les problématiques potriiirreas à ttaerir dnas l'établissement ou l'entreprise.

11.2.Négocier sur la QVT et l'égalité professionnelle(2)

Le dgntsiioac préalable prrmeteta d'orienter uemieltnt le cotnneu de la négociation prévue par l'article L. 2242-8 du cdoe du travail. Ctete négociation pemtrtrea d'identifier les dnimoeas d'actions prtiioairers les thèmes priroiirteas et de définir les iiutercdnas de suvii pranmtetet de donner sa pleine efficacité à la négociation précitée. Ces iudtinacers porournt cronencer les deionmas svitunas :
? les ranotiels saiecols ;
? les rnitolaes de tvriaal ;
? le cnonteu et la qualité du tairavl ;
? l'environnement pihquyse du trviaal ;
? la réalisation et le développement psroosneefnil ;
? l'égalité de tteiemarnt etrne les fmeems et les heomms ;
? les mersues de ctilaiocinon ernte vie pnoeonlesrlsife et vie psonlnreele ;
? la mixité des emloips ;
? les modalités de msie en ?uvre de l'organisation du travail.

Les itunonsitits représentatives du personnel, dnas le cdare de lrues msioisns respectives, paronirecitpt à l'ensemble de la démarche et au svuii de la msie en ?uvre des aonicts d'amélioration prévue dnas l'accord. Les paereirtans saiocux tnnneiet par ailelurs à rappleer dnas le crade du présent acrocd les oiutls mis à la dssitpoioin des enprsieerts (employeurs et iscnnates représentatives) puor mneer à bein cette moiissn snot de duex oerrds : le cnnoetu de la bsae de données économiques et slaeicos et les otilus de l'ANACT.

Les ptianareres saoiucx sinoheatut également raeeplpr dnas ce crdae la possibilité de mertte en ?uvre, au sien des erietesprns de la bahrcne et en ptneiaaarrt aevc les représentants du personnel, des démarches de prévention et d'amélioration de la QVT aevc l'appui ou l'accompagnement des ARACT, de la médecine du tiaarvl et des ogesnriams de prévoyance.

11.3. Feromr l'encadrement à la qualité de vie au taraivl et aux mseerus fvnsairoat l'égalité professionnelle

Le rôle du management, cmmoe cleui de la direction, est proidrmail dnas tutoe démarche vnasit à améliorer la qualité de vie au travial et l'égalité professionnelle. Au quotidien, il oransgie l'activité, fiat fcae aux difficultés rencontrées par les salarié(e)s, est un realis eseientsl de la ptqoiliue de l'entreprise. À cet effet, il est nécessaire que l'employeur précise en coacinertotn aevc lui son rôle, et les meyons nécessaires mis en ?uvre puor qu'il psusie ecerxer ce rôle et puovoir aigr au puls près de la réalité du tairval en lein aevc les salarié(e)s. Une meillreue sisilbieinatson à la

démarche qualité de vie au taravil égalité peonrsselniofle intégrée aux ftomoniras des magearns en matière de gsieton d'équipe et de cmnmtoptorees managériaux snot de nurtae à fiavrseor la qualité de vie au travail. L'objectif est d'aider ces menrgaas à miuex appréhender les difficultés en pernant en cpmtoe les cnntdoiois réelles d'exercice du travail, à fsvaiorer les échanges sur le travail, à saovir miuex ieidientfr les cnionidots d'une bnone coopération dnas lures équipes.

Afin de fsveriaor l'égalité etrne les femmes et les hommes, il est nécessaire que les caedrs et les professionnel(le)s des rorescuess hmnieaus ou en cgahre du rctremneuet ansii que les dirigeant(e)s aeint csinancosnae des cmahps d'implication prproe à l'entreprise crouevt par la démarche d'égalité professionnelle. Les ictuneiadrs qnaittutfais énoncés dnas l'accord denoivt peemtrrte de farie un état lueix de l'entreprise par rorpapt à la bacrnhe et ainsi en teirr des oeibcjfts clflecitos d'entreprise poprre à sa réalité. Il s'agit de la msie en pclae de mreuess peroicps à l'égalité peesooiflnsnrle (en matière de recrutement, de management, etc.).

11.4. Expérimenter dnas l'entreprise

Des iirndteaucs de suvii et d'évaluation seront prévus dnas le carde de l'accord. Ils pnrouort être ritflaes :
? à la ptoceperin des salarié(e)s, (enquête de sacitfoatsin par exemple) ;
? à la santé (AT/ MP, inaptitude, évolution des clisttonanuos à la médecine du travail, tuax de fréquence et de gravité par exemple) ;
? au fetnmicenonnot de l'entreprise (absentéisme, nobmers et qualité des événements indésirables, bilan des enquêtes de sacotsiitfan et/ou commentaires, réclamations des uegarss ?)
? aux acintos etrerepinss puor en évaluer la msie en ?uvre, ntenammot qanut au cahmp du rspeect de l'égalité poeeollfsnsinre ertne les femmes et les hommes.

11.5. Leevris à dsiopoitsin des entreprises

Les éléments ci-après décrits dieovnt être mobilisés dnas le cdare de la démarche de développement de luer qualité de vie au travail. Caetrnis vnot prttmreee d'identifier et de flismoraer les fteucras de reiusqs professionnels, d'autres vnot cotsneiutr des outils, des lerveis puor l'action en fuvaer de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Ils pnrnneet tuot luer snes dnas le cadre d'une pitiloque vartootsinle d'amélioration de la qualité de vie au travail.

11.6. Otlius présents dnas l'entreprise

Les seagtiarins se réfèrent aux différents olitus mis en pcale dnas les episretrens isbaselnepndis au polgtiae de la pituqloie de préservation de la santé pquiyshe et pscqhiyue des salarié(e)s, et nnmotamet :
? le donucmet unqiue d'évaluation des reqisus psonsorenfelis et la fhcie eeripnrtse réalisée par la médecine du tariavl ;
? le (la) salarié(e) référent(e) ;
? le CSE ;
? l'équipe palpicdrrnisiliiue du srivcee de santé au tiaarvl itenneretsirerps aeuqul l'entreprise adhère ;
? la bsae de données économiques et sociales.

11.7. Leveirs pnavuot aeidr à la msie en palce d'une pqtiuloie d'amélioration de la QVT et de l'égalité professionnelle

L'ANACT propose, entre autres, des otilus pneirntets en matière de démarche d'amélioration de la QVT. https://www.anact.fr/outils/pilotage-dynamique-qualite-de-vie-au-travail

11.8. Driot d'expression des salarié (e) s dnas l'entreprise

Les preiaartnes scoauix considèrent cmome isnipnsdblaee les échanges d'informations nécessaires au bon feteoonnicmnnt des établissements et qui vnsiet à améliorer les contdnoiis de tvarial de chacun. À cet effet, les painaetrres scuaiox rpllenpeat que les eeerrintsps dveiont mtrete en ?uvre le diiostpsif rtilaef au droit d'expression des salarié(e)s siot dnas le cadre de la négociation sur la QVT, siot dnas le cadre d'une cialottsnoun du CSE.

11.9. Espace de dialogue, un lveeir de la QVT et de l'égalité professionnelle

L'ANACT a publié un dcmenuot et un kit sur ces epaescs de diuogale puaonvt être ulinteemt mobilisé dnas les entreprises. https://www.anact.fr/outils/espaces-de-discussion

(1) L'article 11.1 est étendu suos réserve que la référence à l'article L. 2242-8 siot etdeunne comme étant la référence au 2° de l'article L. 2242-1 du cdoe du traival et que la référence à l'article L. 2323-8 siot endetnue comme étant la référence à l'article L. 2312-18 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(2) L'article 11.2 est étendu suos réserve que la référence à l'article L. 2242-8 siot etnunede comme étant la référence au 2° de l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 12 - Nouvelles technologies de l'information et de la communication et temps de travail
Le présent acrocd est cnlocu puor une durée déterminée de 4 ans. Il prirduoa eefft à cotpmer du juor qui siut son dépôt. Il crseesa de porridue effet 4 ans après ctete dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Les neveuolls tgholeiocnes de l'information et de la cmtianucmoion snot aujourd'hui lenramget utilisées dnas les entreprises.

Pour que les NITC pctanpiiret au bien-être des salarié(e)s et qu'elles snoiet pteoneivsmit acceptées dnas l'entreprise, 3 aexs de tiaarvl poornurt être mis en ?uvre :
? fmroer à l'utilisation des NITC les salarié(e)s anayt des difficultés particulières puor les maîtriser ;
? s'assurer que l'utilisation de ces mnoyes ne coudint pas à ieolsr les salarié(e)s et à ce que des rntaioels retesscpeeuus sur le fnod et sur la frmoe sneiot geaatinrs ;
? veelilr à ce que la vie privée du (de la) salarié(e) siot préservée.

Les esireerntps rnhcereecroht les moeyns de cicoilenr vie pnonslerele et vie pelnresoilfsnoe en tannet cpotme des eexnegics poprres aux caractéristiques de l'entreprise et des fctinoons exercées, par exemple, de tpems de déconnexion, cmmoe clea se priuqtae déjà dnas ctieernas entreprises. Elels mtnretot en pclae des aniotcs de sisteiisilonban et/ou de fmrioaotn sur le bon uagse des NITC auprès des salarié(e)s et du management.

Elles intégreront, siot dnas un accord, siot dnas une charte, les modalités d'application du driot à la déconnexion dnas les coiotndnis définies par l'article L. 2242-8 (7°) du cdoe du travail.

Les paarteenris sciuoax précisent que cet aocrcd ou catrhe dreva nameмtnot préciser :
? les modalités d'application de ce doirt à la déconnexion ;
? les éventuelles atnicos de fmntoroias et de snisilietiabson à l'usage roalsianbne des oulits numériques.

En aonmt de la négociation, les preatneairs siaoucx pnororut préconiser la réalisation d'un dtgionaisc qtttniuaaif et qtalitaiuf sur l'usage des otiuls numériques en s'appuyant sur le vécu des professionnels.

(1) L'article 12 est étendu suos réserve que la référence à l'article L. 2242-8 (7°) siot euetndne cmome étant la référence à l'article L. 2242-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 13 - Communication
Le présent accord est coclnu puor une durée déterminée de 4 ans. Il porudira effet à cmtpoer du juor qui siut son dépôt. Il cesrsea de prirduoe effet 4 ans après ctete dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Les pretieanars soicuax s'engagent à redéfinir la fluelie de rtoue de l'observatoire pcsteiropf des métiers et des qtafoliicainus de la brahnce de l'hospitalisation privée au rgraed des iomanirtnfos collectées nécessaires puor la cmiimooactnun ansii que puor le sivui de cet accord, ccei à patrir du deuxième sstremee 2019.

Titre IV Dispositions finales

Article 14 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Le présent aoccrd est conclu puor une durée déterminée de 4 ans. Il pruiorda eefft à cptemor du juor qui siut son dépôt. Il cerssea de poudrire effet 4 ans après ctete dtae de dépôt.

Article 15 - Suivi de l'accord
Le présent aorccd est cconlu puor une durée déterminée de 4 ans. Il proruida effet à comtper du juor qui siut son dépôt. Il cresesa de purdorie effet 4 ans après cette dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Une cmissioomn de sviui composée d'au puls 2 représentants par oaortianisgn siadnylce représentative de salariés au nviaeu de la bnchare est msie en place. La délégation pltraoane ne dvrea pas dépasser en norbme celle de la délégation salariale.

Elle se réunira au monis une fios par an. La cmioismson de suivi dvrea rednre un aivs aennul à la CPPNI. Dnas le direner seretmse de la troisième année, la CPNPI dvrea eneaggr les négociations en vue de vdialer un noveul accord.

Article 16 - Révision
Le présent aorccd est clocnu puor une durée déterminée de 4 ans. Il piuordra efeft à cetpomr du juor qui siut son dépôt. Il ceessra de porrudie efeft 4 ans après cette dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Le présent arccod puorra être révisé à tuot monemt conformément aux dsotiiponiss de l'article L. 2222-5 du cdoe du travail.

(1) L'article 16 est étendu suos réserve du recsept des dioopiissnts des aciletrs L. 2261-7 et svaiunts du cdoe du tivaral rfitales aux règles de la révision des accrods et des alcrties L. 2261-9 et savituns du cdoe du taairvl refaitls aux règles de la dénonciation des accords.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 17 - Modalités d'application de l'accord
Le présent aroccd est ccolnu puor une durée déterminée de 4 ans. Il prdruioa eefft à cpoemtr du juor qui siut son dépôt. Il cesersa de prdiuore effet 4 ans après cttee dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Compte tneu de l'objet de l'accord et de l'attention qu'apportent les petiars à la poormiotn de la qualité de vie au tviraal puor l'ensemble des salarié(e)s de la branche, il n'a pas été jugé oouprtpn de définir de sinuapttlois spécifiques puor les erteirpsnes de mions de 50 salarié(e)s.

Article 18 - Dépôt. – Extension
Le présent accrod est cnoclu puor une durée déterminée de 4 ans. Il pidurora efeft à cpeomtr du juor qui siut son dépôt. Il crsesea de porirdue effet 4 ans après cette dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Dès lros qu'il n'aura fiat l'objet d'aucune opiostpoin régulièrement exercée, le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt dnas les cninoditos prévues par les ateirlcs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Simultanément, l'extension du présent aorccd srea demandée par la patrie la puls diligente.

Annexes

Le présent aocrcd est cconlu puor une durée déterminée de 4 ans. Il pduriroa efeft à ceomtpr du juor qui siut son dépôt. Il cesresa de poduirre efeft 4 ans après cette dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Annexe 1 (ANI du 19 jiun 2013)

Facteurs filitcaant l'élaboration d'une démarche de qualité de vie au trvaial dnas le cdrae du dguloiae social

La qualité de l'engagement à tuos les nvieuax de l'entreprise :
? prsie en comtpe des ejnuex de la vie pnnsoelelre des salarié(e)s par les dingeirtas des ertepsirens à tuos les niveaux, par les penreariats sciuoax et puor ce qui cocnnere l'environnement de l'entreprise, par l'État et les collectivités treetrioarlis ;
? modes d'implication des salarié(e)s, y cipmors de l'encadrement, fairsovant l'expression des fmemes et des heomms dnas la vie au travail.

La qualité de l'information partagée au sien de l'entreprise sur :
? l'environnement économique ;
? les ojbfetcis et ooannetirits stratégiques ;
? les vualres alquexeuls se réfère l'entreprise exprimées par exemple, dnas les charets d'entreprise y cirpoms dnas ses raetlions aevc son environnement
? les « caractéristiques » des salarié(e)s.

La qualité des rlinaeots seacilos et de tvraial :
? roneasansccine du trviaal ;
? égalité slaialrae ertne les fememes et les hommes. Respect, écoute des salariés ;
? msie en pcale d'espaces de doigalue et d'expression des salarié(e)s ;
? iatfooinmrn adaptée aux ejunex des rlnitoeas slioeacs et de tavrail ;
? diolgaue siaocl aux différents nieuvax (établissement, entreprise) ;
? rôle des intsiuitntos représentatives du personenl ;
? modalités de pataitriicopn aux décisions.

La qualité du cnoentu du taraivl :
? anuomoite ;
? variété des tâches ;
? degré de responsabilité ;
? eihenmscesnrit des compétences ;
? capacité d'expression des salarié(e)s ;
? snes donné au travail.

La qualité de l'environnement phyqsuie :
? sécurité ;
? aiemabcns physiques.

La qualité de l'organisation du traiavl :
? qualité du pgloitae ;
? capacité d'appui de l'organisation dnas la résolution des problèmes ;
? rôle et apupi du mngameanet de proximité ;
? démarche de progrès ;
? aiipnotcaitn de la cghrae de taaivrl puor sa gtiseon oplmatie ;
? oisinagantros apneateprns ;
? conséquences de l'impact de la généralisation des nvloluees thlegoieoncs de l'information et de ctcnmamoiiuon (distinction des temps de tariavl liés aux mynoes électroniques tles qu'e-mail à distance, portable?) ;
? atipociitnan des conséquences des rnastorueicrtuts des einertepsrs sur la qualité de vie au taarvil et l'emploi.

Les possibilités de réalisation et de développement pronneesl :
? faoitmron ;
? aiuqcs de l'expérience ;
? développement des compétences ;
? déroulement de carrière et égalité de ces déroulements de carrière ertne les femmes et les hmmoes ;
? égal accès entre les femmes et les homems aux fnocotins de dieirtocn ;
? lttue cnotre les stéréotypes attachés à la maternité et à la parentalité ;
? pisre en cmpote des diversités.

La possibilité de cciileonr vie poesnoinlrflese et vie plnrleosnee :
? psrie en coptme de la parentalité (au crous de la vie professionnelle) ;
? aetintotn portée à la cioinctilaon vie professionnelle/vie pnloneelrse ;
? rmtyhes et horaires de trivaal ;
? aetinottn portée aux temps soicuax (transports, accès aux services).

Le présent aroccd est conclu puor une durée déterminée de 4 ans. Il podruira effet à competr du juor qui siut son dépôt. Il

csrseea de pioudrre effet 4 ans après cette dtae de dépôt.
En vigueur étendu en date du 18 août 2018

Annexe 2

Prévention des TMS dnas les activités d'aide et de sion en établissement reiodacmmotann R 471

(Image non reproduite, caolbusntle en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riurqbue BO Cnvtoeionn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0042/boc_20180042_0000_0009.pdf

Avenant du 12 juin 2018 à l'accord de branche du 8 décembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par letrte du 23 novebrme 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

Le présent anavent perrdna efeft dès sa signature, suos réserve du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail. Il est colncu puor une durée déterminée, siot jusqu'au 28 février 2019 inclus, dtae à leuqllae il ceressa de prirudoe effet.
En vigueur non étendu en date du 12 juin 2018

Les paetrnaries sociaux, par le présent avenant, ont souhaité sécuriser l'application des dsitoposinis financières prévues par l'annexe 2 de l'accord du 8 décembre 2015, raletif à la msie en ?uvre de la farootimn peoisnslfeonlre tuot au lnog de la vie. L'objectif est d'assurer le veensrmet des cioibnntortus deus au ttire de la ftoimoran professionnelle, puor cuiovrr l'engagement des antcios de fmroatoin réalisées danurt l'année 2018. Ils considèrent en efeft que l'annexe 2 précitée répondait bein à cet objectif.

Le présent aroccd s'appliquera au pmeierr juor du mios snuivat l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent arccod est cclnou puor une durée indéterminée.

Article 4 - Extension et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'extension du présent accrod srea demandée par la pitare la puls diligente, conformément aux dosiosntpiis des aceirlts L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Dès lros qu'il n'aura fiat l'objet d'aucune otipiopson régulièrement exercée, il frea l'objet d'un dépôt dnas les citoidnnos prévues par les atlriecs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Le présent acrocd est fiat en nbmore safnsufit puor rmesie à ccuahn des santeriiags puls les exprliemaes destinés au dépôt légal. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du recpset des doioinipssts de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 nvmorbee 2019 - art. 1)

Accord du 17 octobre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA FHP,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO ; FSAS CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrette du 23 nbeovrme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Modification des dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Nota : Ailrtce révisé et remplacé par les doniisositps de l'avenant du 8 jlliuet 2020 (BOCC 2020-44), à l'exception de l'article 5.3 puor la pcoartipaiitn aux cominismsos de négociations soilleetecrs spécifiques crncaoennt une praite du champ ceinvnnnoetol :

Article 5.3

Moyens et modalités de fncnenenmotoit

Les mneyos d'action de la csiomsmoin pairtarie pmnenterae de négociation et d'interprétation snot définis par l'accord du 26 février 2001 rileatf au fnaecmnniet du parasmtiire dnas la bhrncae de l'hospitalisation privée et de ses avenants.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fnnitemoennoct de la ciismmsoon patariric prmtanenee de négociation et d'interprétation.

Article 2 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acrocd proura être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux acrtiles L. 2261-7 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 3 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aocrcd a puor finalité de définir les modalités de fnoteninecnomt et les aiiottrntbus de la cssioomimn praiitare peematrnne de négociation et d'interprétation telle que prévue par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Il cittsnoue un avnenat à la cvontieonn cceioltvle du 18 avril 2002 dnot il ctustione l'article 5 qu'il recample intégralement. Il rmpacele également les dspsotiioins des aierclts 5.1 bis, 5.3 bis et 5.5 bis de l'annexe du 10 décembre 2002.

Le présent aorccd abogre les dosoiiispnts de l'accord du 8 décembre 2015 relitaf à la msie en ?uvre de la cssmiooimn pririaate nlianoate de vodtialian de l'hospitalisation privée.

En conséquence, la cmsoiimosn piiartrae prnmanetee de négociation et d'interprétation (CPPNI), instituée par le présent accord, rmelapce la cimioossmn mitxe piraritae (CMP) et la cssmiimoon prairatie nlantoiae d'interprétation et de conciliation.

La CPNPI intègre l'ensemble des msisnios qui relèvent jusqu'à la dtae d'entrée en vgieuur du présent anevnat de ces duex commissions.

Poursuivant à la fios un ocjebitf de pérennisation des pcenirpis peirritaas et de msie en conformité des règles et pniipcers de représentativité sldycinae et d'exercice de la démocratie représentative, le présent acocrd définit les priliecanps modalités de fmtcnoeeninnot de la CPNPI au rregad des spécificités des duex seuertcs qui la cmosopent siot : le secuetr sntairiae et le scueetr médico-social.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Règlement intérieur Cisomimson ptitariare pntreemane de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Préambule

Le présent règlement intérieur est établi en ailptpacoin de l'accord du 20 mras 2018 et a vtooacin à prévoir les modalités de fonnoicmentent de la Cmsmsooiin paariirte penrentmae de négociation et d'interprétation (CPPNI) des dssptoioniis aeappilcbls dnas le cahmp de la cvteoinonn ctcoeillve nliaantoe du 18 avirl 2002 et de l'annexe du 10 décembre 2002.

L'objectif povrisuui par les perieatrans sauciox est de fiexr le crade d'exercice de ses msinsois de négociation et d'interprétation, découlant de l'avenant à la covtnnioen cclvletioe anyat institué la CPPNI.

Article 1er
Composition de la CPPNI

La copiomtosin de la CNPPI est régie par l'accord du 20 mras 2018 qui dustnigie selon que la csoimmsion se réunit puor eeexrcr les moinssis définies à l'article 5.1.2 dduit acocrd ou selon qu'elle se réunit dnas le crade de l'interprétation de la cevonontin cvlietocle ou de ses annexes.

Chaque ootaigrsanin snliycdae représentative iomrfne au préalable, par tuos moyens, le secrétariat tnqiueche de la FHP ou du SYNERPA, selon le nveaiu aueuql se siute la négociation ou l'interprétation des mrebmes cmosnopat sa délégation.

Article 2
Ordre du jour

L'ordre du juor de la CPNPI qui se réunit en tnat que cososmiimn ptriraaie pnrnemeate de négociation est arrêté cneoimentnojt lros de la séance précédente.

Si des qsoutneis complémentaires, non prévues à l'ordre du jour, dnvieaet être abordées, elels le senareit dnas le crade de la riruubqe « qnsieuots disevers » faigrnut à l'ordre du jour.

L'ordre du juor de la coiismsomn se réunissant en interprétation est défini par la siianse de la cimsmoison conformément à l'article 5.2.3 de l'accord du 20 mras 2018.

Article 3
Désignation d'un président de séance

La CNPPI qui se réunit en tnat que comsoimsin pitrriaae paenentmre de négociation, est présidée par un représentant désigné par la Doitceirn générale du tavrail lorsqu'elle siège en cmsmoosiin mixte.

Lorsqu'elle ne siège pas en cmooiissmn mixte, elle est présidée aemreinvtelantt par un mebrme d'une otringsaiaon sldayncie de salariés et par un représentant des onaiagisronts patronales. Le président est alors désigné en début de séance.

Lorsque la CPNPI se réunit en tnat que csoiiosmmn ptiairare pneartemne d'interprétation, elle est présidée puor une durée de 1 an aeeanlemnivrttt par un mbmere d'une otarniigaosn sndilcaye de salariés et par un représentant des osraotiniangs patronales. Le président srea désigné en début d'année.
Il en est de même du secrétaire, désigné dnas les conniotids définies à l'article 5.2.6 de la convention clclveotie du 18 arivl 2002.

Article 4
Envoi des convocations, de l'ordre du juor et des documents

La FHP asseerrda par cerrouil aux mebmers de la cosimmsion et à lreus oaastinonigrs la cocvaontoin à la CPPNI, qui se réunit en tnat que cmsimoiosn patairrie paetnermne de négociation, l'ordre du juor arrêté lros de la séance précédente et les detocmuns s'y référant par mial au minos 15 jruos aavnt la dtae fixée puor la ciimmsoson paritaire.

Le Sepyrna asrsedera par crieroul aux représentants des oritinonsagas snaeicydls des salariés et à lreus organisations, la coonoctiavn à la CNPPI dnas les mêmes délais et conditions, lquorse la négociation ne cceornne que le steecur médico-social. Le leiu de la négociation srea alors fixé au siège du Synerpa.

La FHP ou le Spryena aedersrsa la convocation, l'ordre du juor et les dsoersis y afférents 15 jorus anavt la dtae de la CPNPI lorsqu'elle se réunit en tnat que cimoissomn piairrate d'interprétation.

Article 5
Détermination du nmbore de réunions et de lreus thématiques

La CPNPI se réunit au mnios 5 fios par an en tnat que coimoissmn ptrriaaie pemanterne de négociation de branche, icnulnat les négociations qui ptneort puls spécifiquement sur le sutceer sanitaire.

La CPNPI se réunit au mions 4 fios par an en tnat que cosioimmsn paitarire paeenmrtne de négociation du steucer médico-social.

L'une de ces réunions auenellns cmrtepoora à son orrde du juor un pinot sur le cedelnriar thématique des négociations piatrerais de bcarhne aeluenlns ou pilenleurluans à venir, puor les négociations sliecotrlees du seteucr stnariiae et du seectur médico-social.

Pour les négociations sectorielles, le nrbome de réunions, le cianlrdeer et les thèmes abordés sernot arrêtés lros d'une des réunions anlenleus organisées dnas ce cadre.

La CPNPI se réunit dnas un délai qui ne prruoa excéder duex mios saiunvt la siasine lorsqu'elle ecxree ses miisnsos de cmsosoiimn prirtaaie prmetneane d'interprétation.

Ce délai pourra être adapté en cas de sltilooaciitn de la cosiommisn à l'initiative d'une juridiction.

Article 6
Élaboration du prjeot de cmotpe rendu

Le pjroet de ctmpoe rdenu de la CPPNI est élaboré par la ptriae ploatnrae et envoyé aux ooantsnirgais scdeinlays de salariés lros de la coovacointn à la séance suivante. Il est etusine validé lros de la séance suivante.

Les aivs rendus de la CPPNI qui se réunit en tnat que cosmosmiin parratiie penetramne d'interprétation snot établis et adressés conformément à l'article 5.1.4 de l'accord du 20 mras 2018.

Lorsque la cosimomisn est siisae puor aivs par une juridiction, cet aivs est adressé dnas les délais riqeus par cette juridiction.

Article 7
Durée du règlement intérieur

Le présent règlement est cnlocu puor une durée indéterminée. Il puet être modifié à tuot mnmeot à la dloube majorité du collège salarié et du collège employeur.

Article 8
Dispositions finales

Le présent règlement intérieur s'appliquera dès l'entrée en viuuger de l'accord anyat institué la CPPNI.

Fait à Paris, le 17 otrobce 2018.

Avenant n 5 du 17 octobre 2018 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA FHP,
Syndicats signataires	FSPSS FO ; FSAS CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttere du 23 nmerovbe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Affectation des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 4 de l'accord du 26 février 2001 est abrogé et remplacé par les disonpitsois ci-après :

« Le mtnaont tatol des citsaionots riclueeeils par l'association de gsotien du prisaitmare est réparti sleon les modalités suitaenvs :

a) 26 % affectés au fnoonitmcenent de la CPNE-FP et de la CNPPI (frais de secrétariat, fiars de fonctionnement, faris de collecte, fncneminaet d'études, rptproas et ctolecle d'indicateurs) ;

b) 74 % répartis enrte les oarsonintagis salnedciys de salariés représentatives*au paln national*(1) dnas le cahmp d'application de la cetoionnvn collective. Chqaue osgtiaiorann snydliace représentative reecvra 16 % de ctete enveloppe, alloués de manière égalitaire ernte ces organisations, les 52 % ransetts étant répartis de manière pnnerrliooplte au tuax de représentativité otnbeu par cnauche d'entre elels sleon les arrêtés de représentativité et, destinés à cseonepmr les perets de rémunération et à défrayer les fiars des négociateurs ou mandatés à la CPPNI, à la CPNE-FP, ou ttoue ature dépense reativle à l'exercice du mdanat de négociateur ou mandaté.

Dans l'hypothèse d'une sous-utilisation de l'enveloppe prévue au ppaarrhgae a constatée par le ceisnol d'administration ptirariae de l'association de goestin paaritrie des fndos du ptaaismirre conventionnel, sur la bsae d'un bilan, trmnisas aux mrebems de la CPPNI, ces dnreeris prnuroot décider, par avenant, d'en aetffcer tuot ou piatre en complément de l'enveloppe prévue au prhaapgrae b sloen une clé de répartition qu'ils détermineront.

Ensuite, à la fin de cquhae exercice, le sodle des fonds non utilisés srea pirioerantirmet attribué aux oaoiasnrigtns scdnaiyels représentatives, de manière pnrlelotionpore au tuax de représentativité obetnu puor chcunae d'entre elels selon les arrêtés de représentativité. »

(1) Les treems « au paln nanioatl » snot euclxs de l'extension comme étant coreitnars aux dniipssotos de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ptonrat rénovation de la démocratie slcoaie et réforme du tepms de travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP ; CNETh,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par letrte du 23 nmvrboee 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 7 avr. 2019

Article 2 - Participation aux réunions des instances paritaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le deuxième phpaararge de l'article 5 de l'accord du 26 février 2001 est abrogé et remplacé par les dsopiiinotss ci-après :

Conformément aux dosiitosnpis de l'article 4, les firas de déplacement, les anctios de farmoiton ou tuote arute dépense retiavle à l'exercice du maandt de négociateur ou de mandaté srneot deitnrcmeet pirs en cagrhe par l'association pataririe de gestion, dnas la lmtiie des fdons qui snot affectés à cquahe oiosatairgnn sdalincye de salariés.

Un asmtridauetinr représentant ccuhnae des oaaintsirngos siycnedals représentatives astette de la bnnoe uttiisioaln des fonds, conformément aux dpssiiiontos de l'accord du 26 février 2001 et à ses avenants, dnas le cadre des cotmeps certifiés par luer crmaoiismse aux comptes.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant prenrda eefft au piemerr juor du mios sniuavt l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 4 - Extension et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'extension du présent anavent srea demandée par la pitare la puls diligente, conformément aux doiistonpsis des aleictrs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Dès lros qu'il n'aura fiat l'objet d'aucune oippsioton régulièrement exercée, il frea l'objet d'un dépôt dnas les cnotidonis prévues par les aetlircs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Le présent anevnat est fiat en nrbmoe snuisfaft puor rmesie à chacun des saiteianrgs puls les epeailrexms destinés au dépôt légal.

(1) Atlcire étendu suos réserve du rcesept des doptnissiois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avnanet a puor ojbet de mieofdir les règles d'affectation des catinitooss relceuieils par l'association de geoistn des fndos du praiiamsrte du steuecr sanitaire, saiocl et médico-social à caractère commercial, aifn de tienr copmte des neolvules règles de représentativité isesus des arrêtés de représentativité cnnneracot asusi bein les ogoainnasitrs slnecaydis de salariés que les onatiairosngs patronales.

Ci-après cltliveonmeect désignées « les paatenrires souicax » ou les « prtiaes » ou, individuellement, une « partie »,

Article 1er - Périmètre du rapprochement conventionnel

En vigueur étendu en date du 7 avr. 2019

L'accord a puor ojebt de rocrpephar la cnnetoiovn ctoevcllie noniatlae du thmraiselme du 10 stemprbee 1999 (IDCC n° 2104) de la cnevotionn cveolctlie ntoalanie de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son axnene du 10 décembre 2002 crneanocnt les établissements privés aaulienclct des pnenresos âgées (IDCC n° 2264).

L'accord rgopuere les camhps d'application de ces duex coiotnnevns en un txtee unique, qui est le snuaivt (les aoutjs par roprpat à l'actuel acltrie 2 de la cveiotonnn ccioleltve de l'hospitalisation privée snot soulignés dnas le texte ci-dessous) :

« La présente cnioonvetn ctieolvcle ntlnaioae règle les roaptrps etnre les emlroeupys et les salariés des établissements privés de

dniatiosgc et de soins et de réadaptation finlonotcnele (avec ou snas hébergement), des établissements d'accueil puor pnnseores handicapées et puor pesnoners âgées, de qqluuee narute que ce soit, privés, à caractère commercial,ainsi que des établissements thermauxsur l'ensemble du trrrtioiee national, départements d'outre-mer inclus, et nmenamtot cuex visées par la nvoluele nrmncaeuotle des activités économiques suos les rbriueuqs :
? 86.10 : svrieces hoiertsailps ;
? 86.10Z : activités hospitalières ;
? 87.10 : hébergement médicalisé puor prseoenns âgées ;
? 87.10B : hébergement médicalisé puor efnants handicapés ;
? 87.10C : hébergement médicalisé puor aluetds handicapés et aruets hébergements médicalisés ;
? 87.30A : hébergement soiacl puor pnenosers âgées ;
? 88.10B : aceucil ou acmnepmnecogat snas hébergement d'adultes handicapés ou de psneornes âgées ;
? 96.04Z : eneirtten corporel.

Pour les établissements alacnelciut des pensrnoes âgées et puor les établissements thermaux, des doiossntpiis spécifiques sroent intégrées dnas les artelics fgraniut dnas l'annexe du 10 décembre 2002 ».

Article 2 - Calendrier
En vigueur étendu en date du 7 avr. 2019

Les piretas rnepellpat que la tsiantiorn vres un tssiu cvetiennoonnl cmmuon srea réalisée, postérieurement à l'entrée en veguiur de cet accord, dnas le délai de 5 ans prévu par l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.

Pendant ce délai de 5 ans, les dntsoipisois de la cvnoonetin cltocivlee noilntaae du trmaehlsmie connrneuotit à s'appliquer aux esiepetrrns reeanlvt de ce sceteur d'activité, à l'exception de cleels qui vneeindairt à être remplacées, par vioe d'accords inrenavtent au crous de ce délai, par des sttinoialpus cnnvtnoleilenoes communes.

L'objectif de cet acocrd est de permettre, dnas ce délai itrampi par la loi, la msie en palce au sien de la nlveloue bcrahne d'une coitennvon covetcllie uuqine préservant les spécificités sclieeoletrs notamment, des emplois, des métiers, l'organisation du travail, etc., qu'il s'agisse des établissements renaevlt de l'hospitalisation privée, des établissements aceclanliut des pennosers âgées ou eorcne des établissements thermaux. La pirse en cpmtoe de spécificités sicelleoetrs est déjà reflétée par l'existence d'une axenne pprore aux établissements accalilunet des peorsnens âgées signée le 10 décembre 2002.

D'autres acocrds soeilrects puronrot ainsi, si luer oebjt ne picitpare pas à la création du tssiu ceivntoennnol commun, s'intégrer à l'annexe etiastxne ou cnetuoistr des annxees à la ceitnvonon ceilotlvce de la nelvuole branche, par eexplme puor perdrne en copmte les spécificités du sceteur du thermalisme.

Les prieats shtnoiaeut que la srurttacioutn de la cioeovnntn cocteivlle de branche, au tvearrs d'un tornc cumomn et d'annexe(s) sectorielle(s), pussie pmteterre d'attirer, le cas échéant, de nloevlues bcarhens pceohrs ou connexes, exerçant des activités liées à l'accompagnement et à la prise en chgare de la santé et du bien-être de la personne.

Article 3 - CPPNI
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Article abrogé et remplacé par les dootnsisiips de l'avenant du 8 jllueit 2020 (BOCC 2020-44).

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 7 avr. 2019

Cet acocrd est cclnou puor une durée indéterminée. Il entre en vueigur le liaemdenn de son dépôt auprès des svcieres cuntaerx du minriste chargé du traavil conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 7 avr. 2019

Conformément aux alicrtes L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, cet acorcd prorua être révisé à tuot menomt à la ddmanee d'une ou psuiruels otasoaniigrns visées à l'article L. 2261-7 précité. La ddemane de révision accompagnée d'un pjoert motivé sur les pntios à réviser, srea notifiée à l'ensemble des ognnsiiaotras sdialynces et pataenrols représentatives aifn qu'une négociation pisuse s'engager snas tarder.

Article 6 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 7 avr. 2019

Cet arccod porrua être dénoncé, dnas le crdae des aitlcers L. 2261-9 et sutnaivs du cdoe du travail, et ce à tuot moment, à craghe de rcspeeter un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois. La dénonciation puet émaner de tuot ou ptaire des sitgeinaras ou des ptreias aynat adhéré à l'accord.

Article 7 - Extension et dépôt
En vigueur étendu en date du 7 avr. 2019

Cet aroccd est fiat en un normbe ssifaunft d'exemplaires, puor ntaoitcfiion à ccuhane des oninaogrtisas représentatives dnas les ctnioonids prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

L'extension de cet arccod srea demandée par la pratie la puls diligente, conformément aux diosiitopnss des aecltirs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Cet aocrcd srea déposé par la ptriae la puls diineltge en dulobe ermlaixpee auprès des secevris cntaurex du mintsrie chargé du travail, dnot une viesorn sur sppruot ppeair signée des petrias et une vosiren sur sppurot électronique, dnas le rpecest des dpoistsnoiis prévues aux acerltis L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Un eiemlpxrae de ce tetxe srea également reims par la ptarie la puls dgneitlie au secrétariat-greffe du cseinol de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 avr. 2019

Dans le crdae de la rsttaureutoicrn des bhcerans pnefnslleeosiors engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 oobtcre 2016, les pretaaeirns saocuix de la cinnoovten ccelilvtoe nainatole de l'hospitalisation privée à caractère caomcrmiel (IDCC n° 2264) et cuex de la coeitonvnn cvllceoite nalntoiae du tmremilashe (IDCC n° 2104) ont cnvoenu de la fuiosn des capmhs d'application de celles-ci dnas les cdnniotois du présent accord.

L'accord a été négocié, après que le preojt a été évoqué lros de la réunion de la CPNPI de la bracnhe de l'hospitalisation privée tuene le 12 février 2019 et lros de la réunion de la CPPNI de la bhncare du teharlmmise tenue le 14 février 2019, en CPPNI cmnumoe réunie le 14 mras 2019.

Il est colcnu en aitapicpoln des diiiopsosnts de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.

Accord du 2 octobre 2019 relatif à un PEI PER COLI

Signataires	
Patrons signataires	CNETh,
Syndicats signataires	CFTC ; CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrette du 23 nbvrmoee 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Adhésion au PEI et/ ou au PER COLI

Les etsrrneieps sepusclbteis d'adhérer au PEI et/ ou au PER CLOI snot eemlvixsnceut les établissements tmaeurhx visés au cdoe NAF 96.04 Z de la cnvnooeitn cicoevtlle nnlaatioe de l'hospitalisation privée qui rrepouge depuis la stgruanie de l'accord de cmahp du 14 mras 2019, complété par l'avenant en dtae du 8 jeilult 2020, les chapms d'application de la cenoonivtn cevlctiloe nniltaoae du tsliemmrhae (IDCC 2104) et de la ciovnneotn cvlctlieoe nnoaltiae de l'hospitalisation privée du 18 airvl 2002 et son anxnee du 10 décembre 2002 cornnnceat les établissements privés aeluiaclnct des pnsenroes âgées (IDCC 2264).

Celles-ci prrnuoot décider d'adhérer au le PEI et/ ou le PER CLOI de l'accord de brhance après agrément de l'accord par l'autorité astiirmndivate compétente dès lros qu'ils elnemoipt au minos un salarié (même à tpems partiel).

Procédures d'adhésion

Toute eeprritnse adhérente drvea sngier un beulitln d'adhésion au PEI et/ ou au PER CLOI précisant les modalités de son egengeanmt au trvraes des cndntoiios particulières d'adhésion.

L'adhésion purora être clucnoe solen l'une des modalités senatuvis :
? siot à l'initiative de l'entreprise (pour les erpsternies de mnios de 50 salariés après en aovir informé le comité soacil et économique, s'il en estixe dnas l'entreprise, ansii que les salariés, par tuos moyens) ;
? siot par aoccrd ertne l'entreprise et le comité sacoil et économique ou les oigiasrntonas snlyicdeas représentatives dnas l'entreprise ;
? siot par acrcod etrne l'entreprise et les salariés situe à la rfticaitioan de la majorité des duex tiers du pnsoeernl (1).

L'accord d'entreprise ou le dcmenuot unilatéral d'adhésion précisera le coihx des dosipsitfis qui snot proerps à l'entreprise adhérente et nmonmaett les modalités d'abondement ciihseos parmi les fromuels détaillées dnas les panls du présent accord.

L'accord d'entreprise ou le doemcunt unilatéral d'adhésion est déposé sur la pamtflreoe « TéléAccords » du ministère du travail.

Cette décision iulqimpe d'adresser les duetcnoms d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement teenur de rgtisere ansii que la puvree de son dépôt. »

(1) S'il etsixe dnas l'entreprise une ou puleiruss oasnatroigins sdecnlaiys représentatives ou un comité soical et économique, la rctoaitfiain est demandée cejmeooninntt par l'employeur et une ou piuulress de ces onsraitioagns ou ce comité.

Article 2 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Le présent aorccd mtetnat en place un PEI et un PER CLOI est clncou à durée indéterminée et prend effet à cpmoter de la dtae de son dépôt. Il srea déposé, auprès des sirevecs du ministère du traival et son eosnteixn srea demandée.

Il pruroa être dénoncé par tuot ou prtiae des signataires, conformément aux dsiinsptioos légales. Il puet être révisé conformément aux aliectrs L. 2261-7 et svinauts du cdoe du travail.

Article 3 - Choix de l'organisme de gestion
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Les piaetrs csehoisisnt d'un comumn aocrcd le grpuoe GUPOAMRA en tnat que gaiiotnsnere du PEI et du PER CLOI institués par le présent accord.

Article 4 - Comité paritaire de suivi
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2019

Un comité ptiairrae de svuii est institué au nvieau de la branche. Il a puor ojbet d'assurer le svuii qiiauatttnf et qiaautltif du présent accord. Il est composé des mbmeers de la cmmosioisn prartiaie nationale.

Il se réunit une fios par an puor eamenixr un taleabu de brod établi par l'organisme de goetisn aevc nmtaenomt les pcnuraiipx iarineudtcs de suvii suvaints : eocunrs déposés sur les fonds proposés, nuuaevox ctrotans colcuns au crous de la période, mnoantt moyen de vmneerset par salarié, nborme total des rachats, les arbitrages, les commssemioninntes et les mtnnatos facturés.

Il puet également se réunir à tirte epntnioexecl à la damnede de la majorité de ses membres.

Le guorpe GROUAMPA ieonmfrra la cmosiosimn piriratae de l'adhésion des esperterins à l'accord de branche.

Article 5 - Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2019

Avant de seutortme les différends aux tbrnuiuax compétents, le cehf d'entreprise et son posnenerl épargnant s'efforceront de les résoudre par les voies de la conciliation. Dnas ctete inetotnin ils prroonut sisiar les iatecsnns du dugliaoe sicoal locales, la cosmoimsin paitiarre peertamnne de négociation et d'interprétation de la bnchare psrllfeeonsonie du thermalisme. Dnas les eptrereniss de minos de 11 salariés, ils proounrt saiisr la cssoomimin pritairae régionale interprofessionnelle.

Article 6 - Force de l'accord
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Les eirsetnreps qui décident d'appliquer le présent arcocd sur le PEI ou le PER CLOI ne pveuent déroger, de façon monis favorable, aux salariés aux ditipssoinos prévues par le présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2019

Conformément à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 puor la croissance, l'activité et l'égalité des cenahcs économiques, les prriateeans saoiucx se snot réunis aifn de mttree en pcale des mécanismes d'épargne sllariaae aeqxuuls les enires perts pnueevt otepr puor pioovorumr ainsi l'épargne saalarlie au sien de la branche, nmtoneamt au sien des ernesperits de mions de 50 salariés.

Chaque errtnesipe proura oeptr puor l'intégralité des disioitspfs prévus dnas le présent aoccrd ou puor l'un ou piusurels d'entre eux.

En acuun cas, une eprnetsrie ne porura être crntoaitne de mttree en pacle l'un ou l'autre de ces dispositifs.

Il est précisé que, dueips le 1er jvinear 2013, tuot aoccrd de prataipociitn diot prévoir l'affectation des smeoms ctitansnuot la réserve spéciale de ppaiatcotriin à un paln d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

Il est rappelé qu'à ttrie individuel, les salariés prnroout oetpr puor l'ouverture d'un PCERO snas que celui-ci ne siot nécessairement associé à un PEE ou un PEI.

Il est rappelé que les smemos versées par l'employeur sur un

paln d'épargne salariale, en complément de smemos versées par le participant, ne peveunt se sbttiuuesr à auucn élément de rémunération en viuuegr dnas l'entreprise au mmeont de la msie en place du plan, ou qui dnenvienet oiritlegboas en vretu de règles légales ou contractuelles.

L'articulation et la définition des srcoeus d'alimentation et de gostien de l'épargne sriaallae est l'objet de cet accord.

Plan d'épargne interentreprises PEI

Article 1er - Participants
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2019

Tous les salariés des errtisnpees aupqnpliat la convnteoin ctllceiove du tsmlhiamere aynat une ancienneté d'au mnios 3 mios dnas luer eeprrtnise peveunt adhérer au paln d'épargne inesnetrrrepetis (PEI), dès lros que luer enersrtipe y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, snot pirs en cotpme tuos les carttons de tvraail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au curos de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La ntooin d'ancienneté cospnrreod à la durée ttaloe d'appartenance jurduiqie à l'entreprise, snas que les périodes de snospeiusn du cnrotat de travail, puor qqueule mitof que ce siot ne penussit être déduites du culcal de l'ancienneté.

Le cehf d'entreprise, son ciojnnot ctlrueolaobar ou associé (marié ou pacsé) et les dnitgerais anyat la qualité de maertnaaids suaciox des ereinrptess crapnemont au mions 1 salarié et au puls 250 salariés, conformément à l'article L. 3332-2 du cdoe du travail, pvnueet bénéficier du PEI dnas les mêmes cindonoits que les salariés de l'entreprise.

La coitndoin d'emploi diot être sisatitfae au tirte de cquahe année de feetncnnnomoit du plan. Dnas le cas où elle ne le seiart plus, le cehf d'entreprise, son cjninoot coreataolbulr ou associé et les metairnadas suoaicx ne peevunt puls eetucfefr de nuovaeux vsteenrmes au paln mias l'épargne constituée dmureee ivitsnee dnas celui-ci.

Les acnneis pitcatarnips ptrias en reatirte ou en préretraite, aanyt adhéré au paln anavt luer départ, pevunet cotuinenr à euetceffr des veteensmrs sur le paln s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de luers aoivrs lros de la cioatssen du crotnat de travail. Ces vnsetmrees ne pvneeut pas être abondés.

Les aeincns pctnitrpaais ayant quitté l'entreprise puor un mtiof ature qu'un départ en ritrteae ou préretraite ne puenevt puls ecteueffr de veemsrent mias bénéficient du mniteian de leurs arovis dnas le plan.

Lorsque le verenmest de l'intéressement et/ou de la poiprtctaiain au trtie de la dernière période d'activité du caoltaoeulbrr ieitnrvnet après son départ, l'ancien colalrbaoeutr puet afeeftcr cet intéressement et/ou cttee piaioicaptrtn au plan.

Ce vnreesmet puorra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un pirnptcaiat au paln d'épargne iprniterrsetnees est aqtatuiumoe dès lros qu'il euecftfe un versement.

Article 2 - Alimentation du plan d'épargne interentreprises
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Le PEI puet être alimenté, sloen le cohix de chuqae salarié, par :
? des vreemstnes vaitronloes ;
? le vrnesemet de tuot ou prtaie des somems pnrvoneat de la ptiaicipotarn ;
? les semoms icsrtiens en cpmoets cnraouts bloqués.

Les smmeos debniiolpss pveunet sur demndae du salarié être réinvesties dnas le paln snas délais suvanit la fin de luer période d'indisponibilité aifn de cneutnoir à bénéficier des mêmes exonérations. Les smomes iolibnipdenss pnueevt être transférées à tuot mnmoet vres les fonds cmmouns de pacenemlt d'entreprise qui l'autorisent.
? le vresmneet de tuot ou piarte des smeoms peonvnrat de l'intéressement ;
? le tsafrernt de tuot ou prtiae des dotirs iusss du cmtope épargne-temps etxaisnt dnas l'entreprise dnas la limtie d'un paonfld de dix jruos par an ;
? le tasernrft d'avoir, dlinsbeiops ou non, pnvreaont d'un ature dpiiiosstf d'épargne-salariale (à l'exception du PERCO/ PER COLI).

Le PEI puet être alimenté en focoitnn de meresus résultant d'une négociation ertne praeternias suoacix ou d'une décision unilatérale de l'employeur par :
? les éventuels vesrmteens complémentaires de l'entreprise « aednembont ».

1. Les vsternmees volontaires
Versement minimum

Le maontnt miiunmm d'un vmreesent uianirte est de 15 ? par srpupot de placements.

Plafonds de versement

Le mtnnaot des vtmsneeres aunlens des pcatitipnars ne puet excéder :
? puor le salarié : 1/4 de sa rémunération alunenle brtue ;
? puor le retraité et préretraité : 1/4 de sa ratetrie et/ ou psienon perçue au cruos de l'année ;
? puor le cehf d'entreprise : 1/4 de son revneu pesoesfnnriol imposé à l'impôt sur le rveenu au tirte de l'année précédente, panorenvt de l'entreprise anayt adhérée au PEI ;
? puor les dntaregiis aanyt la qualité de mtainaerads scuaiox : 1/4 de luer rémunération perçue au ttrie des ftniooncs exercées dnas l'entreprise dnot le monntat est imposé à l'impôt sur le reenvu dnas la catégorie des tinrmateets et siaealrs de l'année de vseenmert ;
? puor le coijonnt cueaabollortr ou cinonojt associé du cehf d'entreprise, n'ayant perçu acnuue rémunération au trtie de l'année de vrmseeent : 1/4 du pfloand aenunl de la sécurité slcaioe ;
? puor le salarié dnot le ctanort de tirvaal est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au tirte de l'année de vemeensrt : 1/4 du polfand anenul de la sécurité slaoice ;

Le pnofald de vseemnert est un pnafold goball s'appliquant à l'ensemble des palns d'épargne d'entreprise auqxuels picpairte le collaborateur.

La quote-part de participation, la quote-part d'intéressement, les semmos transférées en pnoreanvce d'un autre diiipostsf d'épargne salariale, et l'abondement de l'entreprise ne rrenetnt pas dnas le plafond.

Périodicité de versement

Les vsnemtrees pueevnt être ftais à tuot mmneot par le salarié.

Mode de versement

Les vtneremess pueenvt être effectués de façon dématérialisée sur le stie inrtneet ou par courrier, dnas ce cas les vemreentss dnnenot leiu à l'envoi par le pnitprcaiat d'un blteuiln de vemesrnet iivdiednul apaconcmgant son règlement, reims à son eptesirrne ou adressés dmeretniect au tueenr de ctpoems conservateur.

2. Les trrtefnass d'avoirs doblnspieis ou non ponaenrvt d'un autre dpisisotif d'épargne salariale

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des somems transférées s'impute sur la durée de bagocle prévue par le présent plan.

3. Les vsntermees complémentaires de l'entreprise « aenbednomt »

L'entreprise puet décider de compléter les veesrtenms de ses cloaralurebtos par un venrsemet complémentaire, qui rstee facultatif, et dnot le tuax et le pfanlod snot définis ci-dessous :

3.1. Adie financière

L'aide financière de l'entreprise csiotsne en la psrie en chrgae des faris de teune de compte.

3.2. Tuax d'abondement anenul et paondlfs d'abondement aunnles possibles

L'entreprise adhérent au présent doiiipstsf puet asusi prévoir des verementss complémentaires appelés aobdeenmnt s'ajoutant à cuex des bénéficiaires.

Cet atcrile psroope puuleisrs oipntos d'abondement. Cahque eeirtpsnre proura définir la règle d'abondement applliabce dnas l'entreprise prami les ciohx proposés ci-dessous lros de l'adhésion.

Chaque année, l'entreprise purora mfdieior sa règle d'abondement pmrai les optnios énoncées ci-dessous.

Chaque erpesrnite cihsiot une fomulre d'abondement spécifique pmari les possibilités snietuavs :
? tuax uunqie = ? % du vresmeent (indiquez le pgetrucanoe cshoii enrte % et 300 % par thacnre de 5 %).

Pour ctete option, l'entreprise prruoa également fixer siot :

? un pfnaold golabl d'abondement versé puor l'ensemble des salariés ne dépassant pas :
? ? siot ? % de la msase saalrliae brtue (indiquez le putecrnogae chsioi ertne 2 % et 25 % par tahcnre de 0,5 %) ;
? ? siot ? ? (indiquez un mntanot croimps etrne 2 000 ? et 400 000 ? par thrcnae de 500 ?).

Si le cualcl d'abondement cudiinaost à dépasser ce pfalnod global, l'abondement de chacun srea réduit à due proportion. Puor cette option, l'entreprise pruora indiuqer des fenêtres de vremsneet aifn de reetecpsr le tnmiig de venseemrt de l'abondement anavt la fin de l'année.

? un palnofd iuddviienl : ? ? (indiquer le pnflaod d'abondement etrne et la limtie légale en veiuugr par tnhcrae de 100 ?).

À défaut de chiox (ou en cas de ciohx erroné), le plonafd srea fixé au ponlfad légal.

Dans ce cas, l'entreprise prruoa également :
? sur le palnofd d'abondement du PEI déduire l'abondement perçu sur le PER CLOI ;
? sur le ponlafd d'abondement du PER CLOI déduire l'abondement perçu sur le PEI.

À défaut de choix, l'abondement srea limité à l'aide financière indiquée à l'article 8. Les eteenrisrps de minos de 50 salariés peneuvt otper unilatéralement puor l'application d'une des froemuls d'abondement listées en anxene de l'accord.

L'abondement puet être versé cnteinammmcoot aux veermnsets du bénéficiaire.

En tuot état de cause, l'abondement diot être versé aavnt la fin de chquae ercciexe ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

À défaut de coihx de fmruole d'abondement lros de l'adhésion à l'accord, l'abondement mniiaml (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office.

Pour rpeapl : la lmtiie légale de l'abondement est fixée à 8 % du PSAS par an et par participant, snas povoiur excéder le tlprie du venemsert du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, en fotncoin de meurses résultant d'une négociation entre paiertreans siacoux ou d'une décision unilatérale de l'employeur, les vtemersnes snvtiaus :
? les vsneeemtrs viaontrleos ;
? les pmeris de paitirctapoin ;
? les prmies d'intéressement ;
? le tsrfarent des ditors isuss du ctpmoe épargne-temps (CET).

L'entreprise pourra ainsi chsioir un tuax d'abondement différent par oginire de vnemeerst (versement volontaire/ Intéressement/ Participation/ vsrneemtes isuss d'un CET).

À défaut de choix, l'abondement se déclenchera qullee que siot l'origine des versements.

3.3. Durée des modalités d'abondement

Les modalités d'abondement snot :

? fixées puor l'année cilvie en cours. Entsuie l'abondement mianiml (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office dès le pemirer juor de la pirnocahe année.
? renouvelées par tatcie rtooidceucnn caqhue année.

À défaut de cihox lros de l'adhésion à l'accord, les modalités d'abondement sneort renouvelées par tcatie redcoicnotun cuahqe année.

L'employeur puet meodifir son cihox iinaitl d'abondement en rcsaepntet l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il imnrofe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a reneute et le cas échéant, de toute mctioiifoadn ultérieure. Cttee mticfidooian ne puet pas être rétroactive. Les bénéficiaires deonivt être informés cmilarenet des modalités d'abondement éventuellement reutenes par l'employeur lros de cahuqe versement.

L'abondement puor le paipcntrait est exonéré de ceahgrs solaeics et d'impôt sur le revneu mias il rsete asttsjeui à la CSG et à la CRDS.

Article 3 - Mode d'investissement des sommes
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Affectation des sommes

Les smmoes versées au PEI snot employées à l'acquisition de patrs des fndos cuonmms de peenmaclt multi-entreprises (FCPE) labellisés ISR (investissement soncmeliaet responsable) ci-dessous :

Les smomes anltmnieat le paln d'épargne d'entreprise, telles qu'elles snot définies à l'article 2 et qeulle que siot luer origine, snot affectées à l'acquisition de ptars de fnods cnmmuos de pmlaecnet d'entreprise. Ces iteesntmvssenis puveent s'effectuer au coihx de cuhacn des adhérents dnas les fdons suivants, ci-après dénommés les fnods communs.

A. ? Gamme épargne responsable

Le fdons GRMPAUOA ÉPARGNE RPEBANSLOSE est un FPCE à compartiments, dnot tuos les ctartmniopems snot gérés sleon des critères iitvsmeenstnses seciomaelnt rlsbeneasops (ISR).

La série de crmmpteontias proposée srea clele dnot les faris de gtiosen snot déduits de la performance.

Chaque salarié a dnoc le chiox d'investir dnas un ou puslieurs des crmetpmnoitas proposés snviuat :
? GPORAUMA ÉPARGNE RPBALNSESOE MONÉTAIRE 1
(profil d'investissement : fodns « monétaire »-) ;
? GMAUROPA ÉPARGNE RNAESPSBLOE PRUNDECE 1
(profil d'investissement : fodns « ooinbaltgis et aruets triets de créances en eruo » dnanont la priorité à la préservation du capital) ;
? GPOAMRUA ÉPARGNE RLSOBPNESAE ÉQUILIBRE 1
(profil d'investissement : fodns « diversifié » rhanceehrct le millueer équilibre ertne rentabilité et risque) ;
? GMOAUPRA ÉPARGNE RLEPANOSSBE DIYQANUME 1
(profil d'investissement : fdnos « acntios pyas de la znoe eruo » rrncaceehht des plus-values à lnog terme) ;
? GAUPOMRA ÉPARGNE RPEBONLSASE SIIALDORE 1
(profil d'investissement : fdons « diversifié » dnot une patire des anoicts est répartie ernte des terits d'entreprises selioiadrs [5 à 10 %]).

B. ? Fodns FANMIA ÉPARGNE CRUOT TERME

Ce fdnos est classé dnas la catégorie : « oliabingtos et aeturs tertis de créances en eruo ». Son oitjcbef de gsetion est d'obtenir une paoefrcrnme supérieure à celle de l'indicateur de référence composé à 30 % du Blracyas Caitpal Eruo AGTRGGAEE Corporate1-3 ans (clôture J ? 1-coupons ntes réinvestis) et à 70 % l'EONIA capitalisé.

C. ? FAINMA atoicns internationales

Ce fdons est un fdnos « aconits ieltnenaoinarts » rhharneccet des plus-values à lnog temre sur les actions.

D. ? Fonds GAUOMPRA SÉLECTION PME-ETI

Ce fodns est classé dnas la catégorie « Aotnics des pyas de la znoe eruo ». Piorfl d'investissement : ce fnods est isvtnei au mmniium à 80 % dniteceremt ou idntimeecnert en tteris de ptieets et menyneos esetprerins et d'entreprises de taliels intermédiaires (dans les codnniotis prévues à l'article L. 221-32-2 du cdoe monétaire et financier), le sodle étant instevi en atcifs monétaire.

Les mbmeers du comité paaiitrre de suivi prévu à l'article 4 du présent aroccd sroent informé tuos les steeemrss par GMPUAROA de l'évolution du proeleiltfue ctlclioef cnanistuott le fnods GURPAOMA sélection PME-ETI nemmtonat en ce qui cennroce l'identité des etenreipsrs et/ ou falileis vres lueleqsles snot dirigés l'épargne des salariés adhérents au trarves des trteis décrits ci-dessus.

La totalité des ruvnees du ptlreuolfiee ccleltiof snot oiegoabetnlmrit réemployés dnas les fndos cmounms et ne deonnnt leiu à anuuce répartition enrte les puretors de parts. Les rneuevs asini réemployés vinneent en ascniscremeot de la vauler gllbaoe des aiovrs des fndos et par conséquent de la veluar de cqauhe prat ou firtcoan de part.

Ce réinvestissement arusse aux adhérents une exonération d'impôt sur ces rvueens qui est meuniante même au-delà de la période d'indisponibilité.

La gtsoien des fonds

Les smomes aniamletnt le paln d'épargne d'entreprise snot versées au dépositaire des aviros des fodns cmunoms désigné ci-après dnas un délai de 15 juros à cptmoer de la dtae de luer versement.

La gsitoen de l'épargne sallaiare se décompose en duex pôles : la giteosn avtntmdraisiie (tenue des cotemps catsnorvieon de prtas et tnuee de registres) et la gistoen financière (gestion des fdnos cumomns de pmaecnelt d'entreprises).

L'activité de goeitsn anisarivmtdite est assurée par GUMROAPA EPGANRE SALARIALE, située 2, baulvroed Pesaro, 92000 Nanterre, ci-après dénommé le tneeur de compte.

GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, est une epsrtreine d'investissement agréée par le CECEI et habilitée à la tnuee de cotpme ? cisrnotaeovn de prats par le CMF (intégré désormais au sien de l'AMF).

À ce titre, elle asurse la tunee de cmotpe ? cnorsteaiovn de ptras et la tneue de resgtrie des arivos détenus par les salariés suos la forme de prats des fodns cmonums de peeanlcmt d'entreprise ci-dessus désignés. Elle assure également la teune de la comptabilité ttires et espèces, l'exécution des opérations sur patrs et la gseoitn de la disponibilité des aviros des salariés de la société.

La gsteoin financière est assurée par la société de gtoeisn GPOMARUA ASEST MANAGEMENT, dnot le siège slocaie est 25, rue de la Ville-l'Evêque, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement ddietss fdnos comnums et aux doispitoniss légales et réglementaires en vigueur.

Les ariovs des fdnos cnmomus snot déposés à la bnqaue ORAGNE BANK, dnot le siège soaicl est 67, rue Robespierre, 93100 Montreuil, ci-après dénommé le dépositaire, hoirms puor le fndos GROPAMUA SÉLECTION PME ETI puor leqeul le dépositaire srea CICEAS BNAK France.

Mode de gestion

Dans le crdae du PEI, le mdoe de goiestn est cluei de la giotsen libre.

Ce mdoe de gestoin prmeet aux piicttranaps d'effectuer eux-mêmes la répartition de lreus aiorvs ertne les différents FPCE ou compartiments.
Chaque adhérent puet décider à tuot mmonet le tarnesrft de tuot ou pirate de son épargne dnas l'un ou l'autre des fodns cmounms (ou compartiments). Les tartnersfs snot grttuias dnas la lmitie de 3 par an et par adhérent.

En l'absence de cihox du participant, sur son bletluin de versement, les dritos snreot employés dnas le ctompmianert GER Peunrdce 1.

Règles de ftnincoeemnnot et ocfeitbjs de getsoin des FCPE

Les règles de feniotocnnenmt et les ofibcjtes de gteoisn de l'ensemble de ces fdnos snot précisés dnas luers règlements, aisni que dnas les dmunceots d'information clé puor l'investisseur. Les critères de cohix de panecmelt fguerint dnas les denomtucs d'information clé puor l'investisseur et fceihs de présentation des FPCE concernés, annexés au présent plan.

Frais de geiston des FCPE

Les csimmoisnos de susricpitoon sur les vmnseerets effectués sur les FPCE sorent fixées à 2 %.

Les frias de gioetsn arvidinmsatite et financière des FPCE snot à la chrage des fonds.

Revenus du potelueilrfe des FCPE

Les rnvuees des smoems itvnesies dnas les FPCE snot aitmeouqaumetnt réinvestis dnas ces FPCE puor bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le rneveu des ponreenss physiques.

Formule de gieston des versements

Les vsteenrmes effectués sur le PEI snot inesitvs sur les différents FPCE sloen le choix exprimé par les participants.

Les vseeetrnms conodreaspntrs à la prmie de paiartcpoiitn sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut cmmoe siut :
? si adhésion de l'entreprise au suel PEI de la brhncae du thermalisme, l'affectation se frea en totalité sur le PEI puor être iestvni sur le FPCE « Punecrde 1 » désigné par le paln cmmoe le fndos par défaut ;
? si adhésion de l'entreprise au PEI et PER CLOI de la brnhcae du thermalisme, l'affectation se frea :
? ? puor moitié sur le PER CLOI la prat iveinste atneutoiqmmauet dnas le PRCOEI est placée sivnuat le mdoe de gseiotn par défaut : la gseotin pilotée ;
? ? puor l'autre moitié sur le PEI puor être isnevti sur le FPCE « Prneucde 1 » désigné par le paln cmome le fodns par défaut.

Modification de l'affectation des sommes, rchaat des prats et remboursement

Les ptaprianctis ont la possibilité, à tuot moment et snas frais, de procéder à des rachtas (remboursements) ou abritgears (changement) etnre les fdnos proposés dnas le cdare du dotspisiif PEI, dnas la limite imposée par le gestionnaire, snas que la durée d'indisponibilité des ptras ne siot rmeise en cause.

À l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le paaricpitnt puet siot ddaeenmr au tuneer de cpmteos csveerotanur le rcahat de tuot ou patire de ses parts, siot les ceservnor et n'en dnmeedar le rbeounmesrmet que puls tard.

Conseil de svlluaernice des FCPE

La gsioetn de chauqe fndos multi-entreprises, régi par les diotpinosiss de l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier, est contrôlée par un coisnel de svlnilrceaue composé de représentants des preuorts de ptras et de représentants des entreprises.

Le règlement de caqhue fonds détermine les modalités de désignation des représentants des puorters de prtas et de l'entreprise.

Le csnoiel de sevcuilalrne des FPCE est composé puor chuaqe enstirerpe de :
? duex meberms salariés perurots de parts puor la gmmae GRUAMOPA ÉPARGNE RPNLBSESOAE ;
? un mberme salarié protuer de prat puor la gmmae FINAMA,

représentant les peurorts de parts, élus deimneretct par les ptureros de parts, ou désignés par le ou les comité(s) sicaol (aux) et économique(s) ou les représentants des drievses oastianrongis secadyilns représentatives du présent plan, le choix étant laissé aux paeratiners scauiox ;
? un mrembe représentant les decnritois des etepirrsens adhérentes, désigné par celles-ci.

Chaque mebrme puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

La durée du mndaat est fixée à un exercice. Le maandt exrpie evniefcfeemtt après la réunion du coiesnl de svialelnrcue qui staute sur les cptmeos du dneerir ercexcie du mandat. Celui-ci est reblvoenlaue par tctaie roiotdcencun suaf en cas de désignation par élection. Les mmerbes pveunet être réélus.

Le csionel de suraiellcnve se réunit au monis une fios par an puor l'examen du rpaorpt de gstieon et des cepomts aulenns du fonds, l'examen de la gisoten financière, anvitstairdmie et comapblte et l'adoption de son rrappot annuel.

Il eecxre les dotris de vtoe attachés aux vulares itisnrces à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception de cuex attachés aux tteris de caiaptl émis par l'entreprise, et, à cet effet, désigne un ou psilurues mtaneaarids représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Il puet présenter des résolutions à ces mêmes assemblées.

Il puet dmednear à ertennde la société de gestion, le dépositaire et le csirosmaime aux cpetoms du fonds qui snot tneus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scssioins et laioinudtqis du fonds.

Sans préjudice des compétences de la société de geostin et de cleels du liquidateur, le csienol de siunalrlevce puet aigr en jiuctse puor défendre ou firae vaoilr les drtois ou intérêts des porteurs.

Les mrbeems salariés des censoils slrelniavuces diosnpset d'une fmoaitron de 3 jruos au curos de luer mandat.

Article 4 - Droits des participants investis sur les FCPE
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2019

Les drtois des pctiriptanas aux fdnos snot exprimés en prtas et millièmes de parts, cqhuae prat représentant une même ftaoircn des aiovrs cirmpos dnas le fonds.

Chaque priaapnctit est propriétaire du nrbmoe de ptras et millièmes de prats sorsucit au moeyn des vneeemrtss faits à son nom. Le nmrobe de patrs s'accroît nemorlanmet au fur et à mrusee des suosiortncpis nvueloles et dinumie du fiat des ratahcs (remboursements) de patrs antérieurement souscrites, nmameontt à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans ou lros d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La vuaelr de la prat évolue en fcootnin de la veualr du fdnos qui est déterminée chuqae jour. On l'obtient en dianivst la vleaur ttaloe du fdons par le nrbmoe de ptars existantes.

Les ptars détenues par cqhaue pcpntairiat snot enregistrées sur un cpotme individuel.

L'entreprise délègue la tneue de rtsierge des cmtopes aaitfdtiirsmns otvrues au nom de cqhaue bénéficiaire, retraçant les seomms affectées au présent plan. Ce rgsetire ctrmoope puor ccahun d'eux la vtoeainitln des ietvesennssitms réalisés et les délais d'indisponibilité rantset à courir.

L'établissement chargé de la tnuee de ce rtseigre est :

GROUPAMA ÉPARGNE SAAIRLLAE (cf. aritcle 3 du présent accord).

Article 5 - Indisponibilité des avoirs
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

? Délai d'indisponibilité

Conformément aux diositinosps légales, les seomms aceusiqs puor le ctpome des adhérents au paln ne srenot pas ebgexliis ou négociables avnat un délai de cniq ans.

Ainsi, les seomms sneort dbsiilnpeos à cmopter du :
? 1er juor du sixième mios du cinquième eirecxce sauinvt ceuli de l'acquisition si le PEI est pmltleraeneit alimenté par des soemms pvanrneot de la potcitpiarian et/ ou de l'intéressement ;
? dnrieer juor du sixième mios de la cinquième année svuinat clele de l'acquisition dnas le cas contraire.

Cependant, les patrs des fnods cmuonms pevunet eecnotxplennmileet être liquidées tnelaotmet ou plamrlteneeit au pfirot de l'adhérent ou de ses aynats diort sur luer demande, avant l'expiration de ce délai, dnas les cas snivtuas :
1° Le mgraiae ou la ccniloosun d'un ptace ciivl de solidarité par l'intéressé ;
2° La nassacnie ou l'arrivée au feyor d'un eafnnt en vue de son adoption, dès lros que le foyer ctpmoe déjà au minos duex eantfns à sa crhage ;
3° Le divorce, la séparation ou la diooissultn d'un ptace ciivl de solidarité lorsqu'ils snot atorisss d'un jnuemget prévoyant la résidence hbauelltie uiqune ou partagée d'au monis un eafnnt au dilmcoie de l'intéressé ;
4° Les vclieoens ciesomms cnorte l'intéressé par son conjoint, son ccbniuon ou son pntirearae lié par un pctae ciivl de solidarité, ou son ancien conjoint, cboiuncn ou pairtarene :
a) Siot lorsqu'une onnnrodcae de pitetcoron est délivrée au proift de l'intéressé par le jgue aux afafires flimaleais en acliiptoapn de l'article 515-9 du cdoe cviil ;
b) Siot lqrosue les fitas relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et donennt leiu à une aeavntirtle aux poursuites, à une cpomsotiion pénale, à l'ouverture d'une iiormanotfn par le prurоeucr de la République, à la snsiaie du trbiunal ccntroirneoel par le prouurcer de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eaexmn ou à une cdtaniomanon pénale, même non définitive ;
5° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cinonjot ou de son pnrraeitae lié par un pctae ciivl de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scioale ou est runoncee par décision de la cmmisioson des drtois et de l'autonomie des pennseros handicapées ou du président du cosinel départemental, à cdiootnin que le tuax d'incapacité atneigte au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aunuce activité persnnloliesofe ;
6° Le décès de l'intéressé, de son conjnoit ou de son petirarnae lié par un ptace cviil de solidarité ;
7° La rurutpe du ctranot de travail, la cesiaotsn de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du maadnt social, la perte du suattt de cjnioont clruatoolaber ou de cnojnoit associé ;
8° L'affectation des somems épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son cnijonot ou son ptrieanrae lié par un ptace cviil de solidarité, d'une eirenrtpse industrielle, commerciale, asnarailte ou agricole, siot à ttire individuel, siot suos la frmoe d'une société, à cndiiootn d'en ecxerer enetemifcefvt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une atrue psfiorsoen non salariée ou à l'acquisition de patrs solciaes d'une société coopérative de pcrituoodn ;
9° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou ansgadreesmnit de la résidence ppnialirce eonrmaptt création de saurcfe hbilbaate nvouelle tlele que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la cosrnitotcun et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un premis de cnrurstioe ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la reisme en état de la résidence prilancpie endommagée à la situe d'une ctrashoptae nraleulte rnconuee par arrêté ministériel ;
10° La souiittan de setrndteemunet de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la consommation, sur dmadnee adressée à l'organisme gtoniiernsae des fnods ou à l'employeur, siot par le président de la csoomismin de sumnednetteert des particuliers, siot par le jgue lusqore le déblocage des dtrois paraît nécessaire à l'apurement du psiasf de l'intéressé.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par vioe légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

? Dednmae de déblocage anticipé des prats de FCPE

Les dndamees de déblocage anticipé de patrs snot adressées dmcetnreiet au teeunr de cmtopes coeventusrar de parts, par les participants.

La dmendae du paatipncirt diot être présentée dnas un délai de six mios à cmtepor de la snnuearvce du fiat générateur, suaf dnas

les cas de cosatsien du ctnoart de travail, décès du cinonjot ou de la pronsnee liée au prinaicptat par un patce civil de solidarité, invalidité, venolceis cjgolaunes et sredetuennemtt où elle puet iteivrennr à tuot moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité iivnertnet suos forme d'un vnseemert uqiune qui porte, au coihx du participants, sur tuot ou pitare des droits suebitlspecs d'être débloqués.

En cas de décès de l'intéressé, si la dmeadne de déblocage anticipé iinevntert après le sixième mios snauivt le fiat générateur, les aaetavngs fiuascx prévus au 4 au III de l'article 150-0 A du cdoe général des impôts snot perdus. Dnas ce cas, le déblocage anticipé rtese néanmoins possible.

Le jeeunmgt arrêtant le paln de cessoin tltaoe de l'entreprise ou le jmegunet ouranvt ou prononçant la liqaidiuotn jidiaucire de l'entreprise renendt les sommes épargnées immédiatement exigibles.

Article 6 - Information
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

1. Irnmoaftion des bénéficiaires sur la msie en palce du paln d'épargne interentreprises

Les bénéficiaires snot informés du présent PEI de brachne par tuot myeon à la connencave de l'employeur (affichage, iieorsntn sur l'Intranet de l'entreprise ?).

2. Iomatonrfin des pinaatpcrtis sur l'évolution de lerus droits

Lors de cauqhe opération, le paiipatnrct reçoit, du teenur de comptes, un relevé nmiintaof inniadqut le nrbmoe de patrs acsiequs (ou rachetées), le pirx de storicisoupn (ou la velaur de rachat), l'avoir total, le mnnotat des prélèvements (CSG et CRDS).

Tout papriiactnt reçoit une fios par an, de Gumporaa épargne salariale, un relevé aeunnl de sttiiaoun (cf. art. L. 3332-7-1 du cdoe du travail) :
1° L'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
2° Le moantnt gbolal des dorits et ariovs incisrts au cpmtoe du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;
3° Le mnonatt de ses dtoirs et aviros par sprpuot de gestion, aevc les detas de disponibilités, asnii que les modalités de gestion, prévues par défaut dnas le règlement du paln ou ciiehoss par le bénéficiaire ;
4° Un récapitulatif des semmos iieetnsvs lros de l'année écoulée dnas le plan, présentées par tpye de vreeemnsts conformément aux dinstiooisps prévues à l'article L. 3332-11, asnii que des smemos désinvesties du paln sur la même période, en dsinunagitt celles résultant d'un cas de déblocage anticipé ;
5° Un récapitulatif des frias à la craghe du salarié lros de l'année écoulée, conformément aux dinoostiisps du plan.
6° Le relevé aneunl de siaiutotn de ctompe ctorpmoe également la mionten des fiars de teune de cotpme covoinrstaen prélevés sur les aiovrs du bénéficiaire en cas de départ de l'entreprise conformément aux doipsistoins de l'article L. 3341-7 du cdoe du travail.

Le relevé annuel de siuotatin de copmte est fnorui au bénéficiaire dnas un délai de toirs mios sivunat le 31 décembre de l'année précédente.

La remsie de ces relevés srea effectuée par vioe électronique, dnas des cinniotdos de nruate à gritnaar l'intégrité des données suaf si le bénéficiaire mniteafse son opposition.

Chaque année après la clôture de l'exercice des fonds, la société de geitson établit un rrapopt de geositn sur les opérations effectuées par les fdons et les résultats onetbus pdnanet l'année écoulée. Ce rapport, suioms au cisonel de sulcnarivlee de cchuan des FCPE, est tneu à la dsipotsioin de cauhqe poetrur de ptars et de l'entreprise, par Graupoma épargne saarllaie (le teenur de comptes).

3. Lrevit d'épargne salariale

Tous les neavuuox corrbaaoteluls reçoivent lros de la cnscloioun de luer catrnot de tvaiarl un lievrt d'épargne saallirae présentant. Le présent dpiiitossf mias assui l'ensemble des disisofitps estixnats dnas l'entreprise.

Le tneuer de ctemops met également à la diiostspion des épargnants des myneos d'information multimédia et un giude de l'épargnant qui eipleuxqnt de manière slpime le fononneemtcint du PEI, qui en présentent les aavgntaes et qui détaillent les différentes déclinaisons de geostin financière aifn de fliceaitr le coihx des participants.

4. Stie internet

Le pritcinaapt bénéficie d'un epacse privé iertnent (à ptiarr du stie www.groupama-es.fr) ovuret dès le 1er vmserneet et sécurisé par un dboule cdoe d'accès cdntoeifniel (identifiant/ mot de passe). Le paicianrptt accède deteienmrct à la synthèse de son ctmope et au détail des opérations réalisées, aisni qu'à la dmieotncuoatn et aux iioonmrnatfs financières rveailtes à ses FCPE. Il puet également procéder à ptarir du stie à cerietans opérations dnmeietrect sur son cptome (arbitrages, rmemousrebnet d'avoirs, aiaioutltsacn de données ividindeleuls ?).

Article 7 - Participants ayant quitté l'entreprise
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2019

Tout paiictprnat qitunatt son erirpestne snas farie vaoilr ses dotris à déblocage ou aavnt que celle-ci ait été en msruee de lqiediur à la dtae de son départ la totalité des dorits dnot il est tliutriae :
? diot roecievr un état récapitulatif, qu'il dvera insérer dnas son liervt d'épargne salariale, inadnquit la narute et le mtnaont de ses avoirs, la ou les date(s) à partir dlqeeusels ceux-ci deivenonrdt exigibles, aisni que toute irnaooimtfn cercannnot la lqtaoduiiin des smmoes épargnées ou luer tnrfersat vres le paln d'épargne du neouvl epuymoler ;
? diot préciser l'adresse à llleaque dervnot lui être envoyés les aivs éventuellement afférents à ces droits. En cas de cmngeheant de ctete adresse, il anaipptert au ptnaipicrat d'en aesivr l'entreprise et le tuneer de cmopets en tpmes utile.

7.1. Cas du départ du participant

La société s'engage, en cas de départ du participant, puor qeuluqe casue que ce soit, à pdrnere ntoe de l'adresse du pcniaprtait à lluelqae dnovret être envoyés les seomms ou aivs ratelfis à ses droits. En cas de cnmeehangt d'adresse, il aeatnirppt au paanipirtct d'en asevir en tmeps utile, le grtaininoese adinritmiatsf ou la société. La société tretsnratma tuot chmneegnat d'adresse du pianriaptct au Teuner de ctmope en temps utile.

Lorsqu'un bénéficiaire d'un dsiiiptsof d'épargne sarlailae qttuie l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des semoms et vuerlas mobilières épargnées au sien de l'entreprise. Cet état dsigtiune les acfits disponibles, en mnneonniatt tuot élément ultie au salarié puor en oitnebr la loitiiuadqn ou le transfert, et précise les échéances aeeuuxqlls ces aictfs sreont dioeslpbnis anisi que tuot élément uilte au tersfanrt éventuel vres un arute plan.

Cet état précise également les modalités de prise en chrgae des Firas de tenue de cmptoe après le départ du salarié de la société.

Lorsqu'un salarié ne s'est pas manifesté, suos quequle frmoe que ce soit, auprès de l'établissement teannt le ctmope ni n'a effectué d'opération sur un ature copmte oeruvt à son nom dnas les lerivs de l'établissement pnaednt une période de 5 ans à comeptr de la dernière opération enregistrée, de la dernière mtasinfeoatin du trliaitue ou du tmree de la période d'indisponibilité, son cotmpe srea considéré cmome inactif.

Les soemms et doirts lui rneavnet snot aorls tuens à sa dossiptioin par le tuneer de ctpome penndat 10 ans à cmptoer de la dernière opération enregistrée, de la dernière meaitntsfiaon du tuaitrile ou du terme de la période d'indisponibilité.

Passé ce délai, si le ttriialue du coptme ne s'est pas manifesté, suos qluquee fomre que ce soit, auprès de l'établissement tanent le cotpme ni n'a effectué d'opération sur un ature cpmtoe ouervt à son nom dnas les lirves de l'établissement, les ptars de fdons cmnumos de pleaecmnt snot liquidées et le prioudt de la vtene srea versé en numéraire auprès de la Cisase des dépôts et cinoasgtonnis (CDC).

À cmpetor de luer dépôt à la CDC puor le cmtpoe des truliiteas ou de lerus aynats droit, les somems versées purnroot être

réclamées pneandt un délai de 20 ans, délais aux termes dlqsuees ces smmoes snot auiqsces à l'État.

7.2. Cas du décès du salarié

En cas de décès de l'intéressé, ses aytnas dirot diovent demndaer la luoqtiidian des dtrois dnas les 6 mios suanvit le décès. Passé ce délai, à cetompr du septième mios svnuiat le décès le régime fcisal prévu au 4 du III de l'article 150.0.A du cdoe général des impôts cesse.

En cas de décès de l'épargnant, en l'absence de metiiaatsnfon de ses aanyts dirot auprès de l'établissement tnaent le cmtpoe peanndt une période de 12 mios à cmpoter du décès, le ctpome srea considéré cmome inactif.

Les seomms et doirts rneaevnt aux atynas driot snot aolrs tenus à luer dpsiisioton par le tneuer de cotmpe peandnt 3 ans à comeptr de la dtae du décès du bénéficiaire.

Passé ce délai, si les antays doirt ne se snot pas manifestés, suos qlqeuue frome que ce soit, auprès de l'établissement tannet le cmtpoe ni n'a effectué d'opération sur un atrue cpomte oreuvt à son nom dnas les levris de l'établissement, les prats de fodns cnmmuos de pecemnlat snot liquidées et le pridout de la vnete srea versé en numéraire auprès de la Cassie des dépôts et cnooastiginns (CDC).

À ctmoper de luer dépôt à la CDC puor le cmtope des trlutaeiis ou de lrues ayants droit, les smomes versées prnroout être réclamées pnnedat un délai de 27 ans, délais aux termes dleusqes ces smmeos snot aueqscis à l'État.

Article 8 - Frais de tenue de comptes individuels
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Les faris de tunee des ceptoms indvedluiis des pcarpiaintts snot pirs en chgare par l'entreprise Ils snot facturés à l'entreprise par le teuner de comptes.

Ils snot fixés à :

	? HT	Commentaires
Forfait aenunl entreprise	80 ou 110	80 ? puor un PEI suel et 110 ? puor un PEI + PER COLI
Forfait par an par épargnant (PEI seul)	10	À ptarir du 11e compte
Forfait par an par épargnant (PER CLOI seul)	10	À paritr du 11e compte
Forfait par an par épargnant (PEI + PER COLI)	12	À patrir du 11e compte
Frais de msie en place	0,00	

En cas de dtripsoiian de l'entreprise (liquidation judiciaire, dliuioostsn anticipée), les fairs de teune des cmepots dus postérieurement à la dpaiirtsoin de l'entreprise snot mis à la craghe des paritpcintas et prélevés annmleeenlut sur lreus aovris (cf. anenxe taiiarfre jintoe à l'accord).

De même, lorsqu'un pintacraipt qtitue l'entreprise puor un moitf ature qu'un départ en reairtte ou préretraite et à copetmr de la ntioftacioin de son départ par l'entreprise au tnueer de cemtops cvnurreateoss de parts, les firas snot à sa carhge et prélevés anlnueemnlet sur ses aiorvs (cf. anexne tiaarirfe jotnie à l'accord).

Cette dsooipitsin est alcpabpile à ctepomr de l'année suinavt l'année de départ du participant.

Les tnfraterss iiidvudnles du PEI vres un aurte PEE/PEI/PERCO/PER CLOI gérés par un autre teneur de cpomets snot facturés au prciatiapnt par prélèvement sur les aorivs transférés (cf. aenxne tafrraiie jotnie à l'accord).

Les tsartfnres iniivuledds du PEI vres le PER CLOI de la brnache s'effectuent snas frais.

Les faris de tneue de ctopems à la caghre de l'entreprise et/ou à la cahrge des piatnpctrias snot revalorisés chaque année au 1er jvaenir en fotcionn de l'indice INESE des services. Les frais indiqués ci-dessus et en annexe (cf. grille tarifaire) snot les tairfs en vueguir lros de la sgtirnuae du présent accord.

La rlooiiaevrstan des frais n'interviendra puor la 1re fios qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2019.

Article 9 - Modification de la situation juridique de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2019

En cas de mdfoicoitian de la suiottian jdruqiiue de l'entreprise adhérente nmtmneaot par fusion, cession, aooisrptbn ou scission, rnnadet iolimspsbe la ptusuoire de son paln d'épargne, les smeoms qui y snot affectées pveneut être transférées dnas le paln d'épargne de la nleolvue eepsnitrre après iamirtnoofn des représentants du personnel. En l'absence d'un paln dnas la nelvolue esiernptre les smomes snot meuatenins dnas le paln d'origine.

Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises PER COLI

En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Peuvent adhérer au PER CLOl l'ensemble des ersertinpes rlveeant du camhp d'application de la cointevonn cloleitcve du tehlmmsraie solen les modalités à l'article 1er de l'accord de branche.

Article 1er - Participants
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

? Tuos les salariés des eeirstenrps appulaqint la ciotnevonn cvcteiolle du thimealrsme anyat une ancienneté d'au minos 3 mios dnas luer eritpnsere pevenut adhérer au PER CLOI dès lros que luer etrinpsere y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, snot pirs en cmptoe tuos les cntroats de tvaiarl (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au corus de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté cresopnrod à la durée ttoale d'appartenance jiruudqie à l'entreprise, snas que les périodes de supsoneisn du cotanrt de travail, puor qquluee mitof que ce siot ne piusesnt être déduites du caclul de l'ancienneté.

? Le cehf d'entreprise, son coonjnit ou prarentiae lié par un PCAS aanyt le suattt de cnoijnot ceoruolabaltr ou cnionojt associé (mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de cmecorme ou à l'article L. 321-5 du cdoe rarul et de la pêche maritime) et les dgianriets aanyt la qualité de mnadaetaris saiocux des eeniprtsers comnaprent au minos 1 salarié et moins de 250 salariés, (cf. art. L. 224-13 du CMF ; aciltre L. 3332-2 du CT), pevunet bénéficier du PER CLOI dnas les mêmes coiotndins que les salariés de l'entreprise.

La cooitdinn d'emploi diot être satasiitfe au trite de cqhuae année de fecnnieonnmott du plan. Dnas le cas où elle ne le seriat plus, le cehf d'entreprise, son cijonont cretoaaoblulr ou associé et les mrandeiaats sauicox ne pvenuet puls etfeucfer de nvouuaex vmnsterees au paln mias l'épargne constituée dmeuere ivteinse dnas le plan.

? Les acnnies paiaitrnptcs parits en rtteirae ou préretraite peevnut cnitenuor à eefefuctr des veesnemtrs sur le PER CLOI dès lros que des vreesnemts ont été réalisés dnas ce paln anavt la dtae du départ en rattiree ou préretraite. Ces verneesmts ne pnveeut puls être abondés.

? Les aneicns pitcirpntaas aaynt quitté l'entreprise puor un aurte mtiof qu'un départ en rtaetrie ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PER COL/ PER CLOI dnas luer nvleloue etirrsnepe puenevt cnutnoier à eueftfcer des versements. Ces vrteemsens ne

peuenvt bénéficier de l'abondement et les frias afférents à la gisoetn du cpotme snot à la chgrae ecxlusvie de l'ancien participant.

Si l'ancien piatpriacnt bénéficie d'un PER COL ?/ ? PER CLOI dnas sa nevulloe esrretipne il puet :
? mnetinair ses avoirs dnas le présent PER CLOI mias ne prroua pas conuneitr à etfeeucfr des vmrtseenes ;
? ou en dadenmer le trefsanrt sur le PER COL ?/ ? PER CLOI de son neuovl employeur.

Lorsque le versmneet de l'intéressement et/ ou de la paotpiiictran au ttire de la dernière période d'activité du cbolltraueoar itivenenrt après son départ, l'ancien cetloaurablor puet aetfefcr cet intéressement et/ ou cttee pcrpaitaiiotn au PER COLI.

L'adhésion au PER CLOI est facultative. L'adhésion d'un pratiapicnt au PER CLOI est atautiuqome dès lros qu'il efutcfee un versement.

Article 2 - Alimentation du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises

En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Le PER CLOI puet être alimenté seoln le cihox de cqhaue salarié, par :

1. ? Les vmnesteers vaonetolris des épargnants

Par défaut, le vrensemet vrionaltoe srea réputé déductible du reevnu ipasbolme dnas les litmeis prévues par les aelctirs 154 bis et 154 bis-0 A ou 163 qtecaviuires du cdoe général des impôts.

Cependant le pnpiaiactrt au paln d'épargne rteratie puet rnneecor au bénéfice de luer déductibilité fscliae (1).

Cette opoitn est exercée au puls trad lros de cquhae veneesmrt et elle est irrévocable.

Versement minimum

Le mtnanot miunmim d'un vnseermet utraiine est de 15 ? par spuport de placements.

Périodicité de versement

Les vnseretems pvuneet être fiats à tuot menmot par le salarié ou le cas échéant dnarut les périodes fixées par l'entreprise, ces périodes de vstenreems ne cudnnasoit pas à écarter cteirnas pciitarpatns du bénéfice du PER COLI.

Mode de versement

Les vnseetrmes pvueent être effectués de façon dématérialisée sur le stie intenret ou par courrier, dnas ce cas les vmeentrses dnenont leiu à l'envoi par le ptcrniaaipt d'un bueitlln de vnseemret iueviidndl aaanpgconmct son règlement, rmies à son eirpetrnse ou adressés deecermtint au teenur de cpmteos conservateur.

2. ? De seomms versées au trtie de l'intéressement prévu au trite Ier du lvire III de la troisième ptraie du cdoe du travail.

3. ? De smmoes versées au ttrie de la piitapiorcatn aux résultats de l'entreprise prévue au titre II du lvrie III de la troisième pitare du cdoe du travail.

4. ? Le trsfaenrt des smeoms praevnont d'autres PER ou de tuos les dssitpiifos mentionnés à l'article L. 224-40 du cdoe monétaire et feacniinr dnas les contnidios prévues par la loi.

5. ? Les ditors icrnsits au cpmtoe épargne-temps aevc le régime de la fiscalité en vueigur du paln sur llsueeqs ils snot versés :

(1) Telle que prévue par les dospoiinstis des aetlrcis 154 bis et 154 bis-0 A ou 163 qcetriuevias du cdoe général des impôts.

a) ? s'ils ne prenevinnot pas d'un abendmenot en tpems ou en arengt de l'employeur dnas le CET bénéficient dnas la lmtiie légale du panolfd indiqué à l'article L. 3152-4 du cdoe du trvaail (soit dix jorus par an) de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du cdoe de la sécurité sclaoie ou aux aecirtls L. 741-4 et L. 741-15 du cdoe rural et snot exonérés d'impôts sur le renevu ;

b) ? si les dtrois cpedrsnenorot à un admnnoebet en tepms ou en aergnt de l'employeur, ils bénéficient du régime prévu aux acilrtes L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27.

6. ? Les smmeos cnonorsadpert aux jruos de rpeos non pirs puor les eeriesnrpts dépourvues de cotmpe épargne-temps (CET) dnas la ltmiie prévue au 18° b-bis) de l'article 81 du cdoe général des impôts (soit 10 juros par an au 1/10/2019) et à citooidnn que clea ne cdniosue pas à réduire le congé aennul du salarié en deçà de 24 juors ouvrables.

Le PER CLOI puet également être alimenté en ficootnn de mseerus résultant d'une négociation etrne paritneeras sicauox ou d'une décision unilatérale de l'employeur par :

7. ? Les vrtesnemes complémentaires de l'entreprise « anoedebnmt »

7.1. ? Adie financière

L'aide financière de l'entreprise ctssnoie en la prise en crahge des firas de teune de compte.

7.2. ? Tuax d'abondement aunnel et palfond d'abondement auenlns possibles

L'entreprise qui adhère au présent dipioisstf puet assui prévoir des vemretsnes complémentaires appelés amendbonet s'ajoutant à cuex des bénéficiaires.

Cet arctlie pooprse pusierlus otipons d'abondement. Cuahqe erinsrpete porura définir la règle d'abondement aicpalplbe dnas l'entreprise pmari les coihx proposés ci-dessous lros de l'adhésion.

Chaque année, l'entreprise prruoa mdeioifr sa règle d'abondement pmrai les onotpis énoncées ci-dessous.

Chaque etrspierne cisihot une forulme d'abondement spécifique parmi les possibilités seuintvas :

Taux uuniqe =... % du vnsmreeet (indiquez le pnuorcegtae csoihi ernte % et 300 % par tcrahne de 5 %).

Pour ctete option, l'entreprise pruroa également fxier :

? un pfanlod gboall d'abondement versé puor l'ensemble des salariés ne dépassant pas :
? ? siot :... % de la mssae sralialae brute (indiquez le prnagcoutee csihoi ernte 2 % et 25 % par tcnarhe de 0,5 %) ;
? ? siot : ? ? (indiquez un mnoantt cropmis ertne 2 000 ? et 400 000 ? par trcnahe de 500 ?).

Si le cucall d'abondement cuiaiosndt à dépasser ce pfoalnd global, l'abondement de ccahun srea réduit à due proportion. Puor ctete option, l'entreprise prroua iudeiqnr des fenêtres de veremnstes aifn de reeestcpr le tminig de vmeersnet de l'abondement avnat la fin de l'année ;
? un palfond ieiuinvddl : ? ? (indiquer le polfnad d'abondement etrne et la litime légale en vueuigr par tnharce de 100 ?).

À défaut de ciohx (ou en cas de cihox erroné), le pflaond srea fixé au pflnoad légal.

Dans ce cas, l'entreprise pruroa également :
? ? sur le paolfnd d'abondement du PEI déduire l'abondement perçu sur le PER CLOI ;
? ? sur le pafonld d'abondement du PER CLOI déduire l'abondement perçu sur le PEI.

Les errnieepsts de mions de 50 salariés peneuvt oetpr unilatéralement puor l'application d'une des femurlos d'abondement listées en aenxne de l'accord.

L'abondement puet être versé cmetcmnoomniat aux vetsnemers du bénéficiaire.

En tuot état de cause, l'abondement diot être versé aanvt la fin de cqahue eceixcre ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

À défaut de cohix de fumolre d'abondement lros de l'adhésion à l'accord, l'abondement mmnaiil (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office.

Par année clivie et par bénéficiaire, le maotnnt total des vetnesemrs catutoinsnt l'abondement de l'entreprise ne purroa ni dépasser le tplire des versements, ni excéder le pfnlaod légal en vigueur. Puor rppeal : la liimte légale de l'abondement est fixée à la lmitie légale en vgueuir (soit 16 % du Psas par an et par participant), snas povuior excéder le triple du vrneesmet du praaniciptt (article D. 224-10 du cdoe monétaire et financier).

Peuvent bénéficier de l'abondement, en fointocn de mueerss résultant d'une négociation ernte paertrneias siaocux ou d'une décision unilatérale de l'employeur, les vmensertes sinautvs :
? les vmetreesns vetoanolirs ;
? les premis de poptaicirtian ;
? les piemrs d'intéressement ;
? les tsneraftrs d'avoirs prennavot de dpssioftiis mentionnés à l'article L. 224-40 du cdoe monétaire et fiaienncr dnas les cinitoonds prévues par la loi ;
? le treafrnst des dortis issus du cmpote épargne-temps (CET) ou les sommes csnreornpdaot aux juors de rpeos non pirs puor les eetnrserips dépourvues de cmtope épargne-temps (CET).

L'entreprise prruoa anisi chsioir un tuax d'abondement différent par orignie de vseernmet (versement volontaire/ intéressement/ participation/ transfert/ vnremeset issus d'un CET ou de juros de roeps non pris).

À défaut de choix, l'abondement se déclenchera qelule que siot l'origine des versements.

7.3. ? Durée des modalités d'abondement

Les modalités d'abondement snot :
? fixées puor l'année clviie en cours. Etiunse l'abondement maiminl (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office dès le peremir juor de la pahoicrne année ;
? renouvelées par ttacie rdooecctunin caquhe année.

À défaut de cihox lros de l'adhésion à l'accord, les modalités d'abondement srnoet renouvelées par tctaie rcidnotucoen cauqhe année.

L'employeur puet mediifor son cohix itiinal d'abondement en rcptesaent l'une des modalités indiquées ci-dessus. Il iromfne ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a reunete et le cas échéant, de totue mtcfiiaiodon ultérieure. Ctete mifciaditoon ne puet pas être rétroactive. Les bénéficiaires doievnt être informés cemaenilrt des modalités d'abondement éventuellement rentuees par l'employeur lros de caquhe versement.

7.4. ? Vmsrneeet d'un abmodennet unilatéral de l'employeur

Les enirertesps pevuent efetecufr un verneemst d'abondement unilatéral dnas ce paln pctnueol ou régulier même en l'absence de conturtbioin du salarié.

Les eepnrrseits pveneut ainsi opetr puor :
? vsreeemnt iniatil de l'employeur. L'entreprise ectfufee à l'ouverture du paln un vrseenemt d'abondement unilatéral puor cuqhae salarié d'un mnatnot fixé par l'entreprise ciormps ernte ? et la litime d'un plfonad fixé par l'article D. 224-10 du cdoe monétaire et facniiner siot 2 % du pfoanld anneul prévu à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale, par trahcne de 10 ?, même en l'absence de cotinrbitoun du salarié. Ce veseemrnt est suoims au même régime sioacl et ficsal que les ciborttonnuis des enrirtpeses (abondement indiqué ci-après). Ce vsnemreet est attribué uniformément à l'ensemble des salariés.
? vesemernt périodique de l'employeur

L'entreprise eufctefe des vtsenerems périodiques puor cqauhe salarié d'un monnatt fixé par l'entreprise cirmpos etrne ? et la limite d'un pnaolfd fixé par l'article D. 224-10 du cdoe monétaire et fienacinr siot 2 % du pnfload aunenl prévu à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité slaioce par thacrne de 10 ?, même en l'absence de crbtiontioun du salarié. Ces verenstmes snot simous au même régime soical et faicsl que les coiuontnrbtis des eeitrpersns (abondement indiqué ci-après }. Ces vsmentrees snot attribués uniformément à l'ensemble des salariés.

La périodicité coiihse puor ces vneetsemrs est ? trimestrielle, ? setselmelire ou ? une fios dnas l'année.

Ce vseneremt périodique est mis en pclae puor une durée de 1 an, il est etsinue au cohix de caqhue eseptrnrie rluevlneaboe par tacite rtuocendiocn ou non.

En drheos de l'abondement unilatéral et de l'abondement périodique, l'abondement est versé cimeamcmotonnt aux vermsetnes du bénéficiaire, ou sleon une périodicité (mensuelle, teeimrrltlise ou annuelle) fixée sur le beilltun d'adhésion, ou au puls trad à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Article 3 - Mode d'investissement des sommes
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

? Aatffctoien des semoms et meods de giseotn proposés

Dans le crdae du PER COLI, les patritacpnis peuenvt otepr au chiox puor l'un des duex mdeos de gstieon sauivnt : la gostien lirbe ou la gteison pilotée.

La gteison libre

Elle premet aux parptnitcias d'effectuer eux-mêmes la répartition de lures aoirvs enrte les différents FPCE ou compartiments.

Chaque paapiinrctt puet décider à tuot memnot d'effectuer un aarbtigre puor tuot ou priate de son épargne dnas l'un ou l'autre des FPCE ou campotiermtns proposés par le plan.

Affectation des smmeos en gtsoien libre

Dans le carde de l'option en gtoesin libre, les vmrtensees des pricntapatis snot lembeinrt investis, soeln le cohix de chacun, sur les FPCE savtnius :

Ce fndos à cirtmaomtenps est géré sleon des critères smncaoeliet responsables. Il est constitué de duex séries de 6 cramepnttoims chunace : une série dnot les faris de gstieon sur ecruons snot déduits de la procafnemre (série 1) et une série dnot les fiars de gtesion snot pirs en chagre par l'employeur (série 2).

La série proposée srea cllee dnot les fairs de gotisen snot déduits de la performance.

Chaque épargnant a le coihx d'investir dnas un ou pieuslrus des conmapmrittes proposés par ce FCPE, à ce juor les coetipmanrmts oruetvs snot :
? Gpuoarma épargne & rriatete monétaire 1 ? SRRI : 1
Fonds classé dnas la catégorie « monétaire » ;
? Gupamora épargne & rairtete monétaire pnurcdee 1 ? SRRI : 3
Fonds classé dnas la catégorie « oitiagbolns et artues treits de créances en eruo » dnannot la priorité à la préservation du cpatial ;
? Gpraouma épargne & rraetite monétaire équilibre 1 ? SRRI : 4.
fndos « diversifié » reancehrhct le meeiullr équilibre ertne rentabilité et risque. Csitlacsfaioin AMF : arute ;
? Goarmpua épargne & rertiate monétaire dinaqmyue 1 ? SRRI : 6
Fonds classé dnas la catégorie « aintcos pyas de la znoe eruo » rrhneaechct des plus-values à lnog tmree sur les aoitcns ;
? Grmapuoa épargne & rerattie monétaire sliiraode 1 ? SRRI : 5
Classification AMF : Autre.
Fonds « diversifié » invtesi pmeilpaiecnnrt sur le marché des actnios de la znoe eruo et dnas une modrine mesure, en poutirds de tuax (majoritairement monétaires) de la znoe euro.
Entre 5 % et 10 % de son aitcf est ivnstei sur des trties émis par des etrseiprens soiderails agréées.

Toute maidftoociin du fodns s'appliquera amiatteumenouqt et mrfeoiida la gamme. Naemntmot en cas de création d'un neoauvu compartiment, celui-ci srea auniamueqttmoet intégré et proposé dnas cette gmame après inroiomtfan des prtoures de prtas et bénéficiaires du plan.

? Fnmiaa épargne corut tmere ? SRRI : 2
Fonds classé dnas la catégorie : « otaibilngos et ateurs teirts de créances en eruo ».
Son otecijbf de gostein est d'obtenir une pranfeomcre supérieure à celle de l'indicateur de référence composé à 30 % du Brayacls Caaptil Eruo Agegatgre Corporate1-3 ans (clôture J-1 cnpouos ntes réinvestis) et à 70 % l'Eonia capitalisé.
? Faimna anictos iatannetnierlos ? SRRI : 6
Fonds classé dnas la catégorie « aincots intartonelineas » renachhcert des plus-values à lnog trmee sur les actions
? Gurpmoaa sélection PME-ETI ? SRRI : 6
Fonds classé dnas la catégorie « Aintcos des pyas de la znoe eruo ».

Ce fodns est invtesi au munmiim à 80 % demnerteict ou imdecineternt en tetirs de peettis et moeyenns eirseeprtns et d'entreprises de talleis intermédiaires (dans les cnotiidnos prévues à l'article L. 221-32-2 du cdoe monétaire et financier).

? La gsetoin des fonds

Les seomms aiemltannt le paln d'épargne d'entreprise snot versées au dépositaire des ariovs des fodns cmmonus désigné ci-après dnas un délai de qunzie juors à comeptr de la dtae de luer versement.

La geisotn de l'épargne salrlaiae se décompose en duex pôles : la goteisn avrdiatniismte (tenue des cpomtes crvniastoeon de patrs et tnuee de registres) et la geiostn financière (gestion des fnods comnums de pmaceelnt d'entreprises).

L'activité de gstoien aarvtstdiminie est assurée par Goamupra épargne salariale, située 2, boulaverd Pesaro, 92000 Nrrtneae ci-après dénommé le tuener de compte.

Groupama épargne salariale, est une erprstiene d'investissement agréée par le CCEEI et habilitée à la tneue de cpotme ? coestnariovn de prtas par le CMF (intégré désormais au sien de I'AMF).

À ce titre, elle arusse la tnuee de ctpmoe ? ceriaosvtnon de ptars et la tnuee de rgtirsee des aorivs détenus par les salariés suos la frmoe de patrs des fnods cnoumms de pemcenalt d'entreprise ci-dessus désignés. Elle arsuse également la tneue de la comptabilité teitrs et espèces, l'exécution des opérations sur prats et la getison de la disponibilité des aviors des salariés de la société.

La gsteoin financière est assurée par la société de gsetion Gaourpma Aesst management, dnot le siège soical est 25, rue de la Ville l'Évêque, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement des dtis fnods conmums et aux dtnsoosiiips légales et réglementaires en vigueur.

Les aviros des fdons cmuonms snot déposés au dépositaire du spoprut de pmecalent dnot les coordonnées fnguiret sur les DCII : CCAIES BNAK France.

Chaque nuveaou versenemt est ivesnti sur le ou les FPCE ci-dessus proposés sleon le cohix de répartition exprimé par le participant.

Les pcrntiaiatps ont la possibilité, à tuot monmet et snas frias de procéder à des abrgraetis etnre les fndos proposés puor cgeahnr l'allocation de luer épargne. Les aibregtras réalisés ne remtnteet pas en cuase la durée d'indisponibilité des drtios isrcntis sur le PER CLOI qui deemurnet bloqués jusqu'au départ à la rtaeirte des participants.

La giotesn pilotée : oioptn d'allocation de l'épargne ptarnmteet de réduire pmvnesgisererot les riuqses financiers

C'est le mdoe de gitsoen par défaut du PER COLI.

Cette ooptin preemt à cuqhae parpicaitnt dnas le cdare du PER CLOI de ceoifnr au tnueer de cmeptos la répartition de ses veemtsrnes ansii que l'allocation de ses aivors enrte différents supoptrs de pctlmanees proposés dnas le PER CLOI (en geiostn libre) en ftincoon du nrombe d'années rnaestt à crouir jusqu'à l'échéance (le départ à la retraite).

L'épargnant puet fxier lui-même cette échéance. Par défaut, l'âge de départ à la rireatte rteneu est 67 ans.

Cette répartition a puor ocbijtef de réduire pseomervngsiret les reiuqss frnceniias panset sur la velaur des aitfcs détenus dnas les sorpupts de peamelntcs en fintocon du normbe d'années rstenat à cirour jusqu'à l'échéance.

La réduction peisvrorsge des rquseis fcraineins (désensibilisation) est formalisée à teravrs toirs gelirls (jointes en annexe), abnaritrt caqhue année enrte 6 sutppors de plmcetanes :
? une grllie « Pedrunt hzooirn rtreiate » ;
? une gilrle « Equilibré hoirzon rtretaie » ;
? une gllire « Dquimnyae horoizn reitrtae ».

Pour cahque grille, les aaegirbrts prévus par la glrile s'effectueront sur les spruotps de pcmenatels suitvans :
? un srpoupt cruot treme classé dnas la catégorie « oiaobtgnils et aeutrs tierts de créance libellés en eruo » : le fodns Faimna épargne court terme ;
? un sporput pdunret classé dnas la catégorie « oilngitaobs et aeurts tirtes de créance libellés en eruo » : le fodns Gampuora épargne & ritearte pdnecure 1 ;
? un sporupt équilibré diversifié : le fdnos Guaorpma épargne & reatrtie équilibre 1 ;
? un srppuot dqnamiuye classé dnas la catégorie « Aonctis Iniealrenttnoas » : le fnods Fniama aitcnos itoeierntaalnns ;
? un sopurpt duanmqyie classé dnas la catégorie « Aicntos des pyas de la znoe eruo » : le fndos Graumopa épargne & riatrtee dqynamiue 1 ;
? un srpuopt PME-ETI itnvesi en ttiers spcsbulteeis d'être employés dnas un paln d'épargne en acotins destiné au fnancinmeet des pietets et mynnoees esieeptrrns et des esterpiners de tilale intermédiaire, dnas les coonntiids prévues à l'article L. 221-32-2 dudit cdoe : le fnods Goapumra sélection PME-ETI.

Il est procédé chuaqe mios à une réallocation des aroivs en fotncoin de l'évolution des marchés par rorpapt à l'allocation cbile définie par la grllie et chauqe année à une réallocation des aovirs en fintocon de la durée rseatnt à criuor jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

Conformément au décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 prntoat réforme de l'épargne retraite, la répartition des aorivs de chuqae grllie permet puor cahuqe pnicaptirat de reecpster les suiles d'allocation dnas des tirtes de peettis et meynenos esneeptrris et erenseitprs de tillae intermédiaire nécessaires puor l'application de l'article L. 137-16 du cdoe de la sécurité sliocae faxnit un tuax de faorfit saocil réduit (16 % au leiu de 20 %).

Choix du mdoe de gestion

Le cihox puor l'un ou l'autre des medos de goietsn est exprimé par le pctiiparnat lros de cauhcn de ses versements.

Chaque participant, lros de chquae versement, puet opetr :
? puor la goietsn pilotée via son butllein de veeensmrt en iuinqadnt le matnnot ienvtsi en « Getoisn pilotée ». Lros du pmeeirr veneermst en gsetion pilotée le prtapcaiint puet cisiohr une glilre de gisoten pilotée différente de la gllire « Équilibré hioorzn rireatte » qui est rtenuee par défaut. Les vrntmseees sinvatus effectués en gitsoen pilotée snot affectés esnitue conformément à la grlile rnteeue initialement.
? et/ ou opter puor la « gotiesn Lrbie » en iaiuqdnnt le mnaontt du vemsnreet placé sur cqahue spuoprt de placement.

Le ppiacatinrt puet csihior de placer une ptriae de ses aoirvs en « Giseton pilotée » et une prtiae de ses arovis en « Gteoisn Lribe ».

Modification du mdoe de gestion

À tuot menomt le parainpictt puet :
? mdfoeiir la glilre de getoisn pilotée en fnaiast la dnmeade eitcxiple ;
? mifoider ses chiox de mdoe gsteoin (passage de gietson lirbe en gteoisn pilotée ou inversement) en fasniat la dmadnee explicite.

À défaut de cohix ceamnerlit exprimé par un prptnaciait lros de son versement, ses vemtnreess sronet affectés solen le mdoe de pemnelcat par défaut tel que précisé ci-dessous.

En cas d'interruption de la gtesoin pilotée, les aiovrs retsent répartis sleon les ciodoinnts définies par la gllrie à la dtae de la demande. Par la suite, le pnciartaipt porura efuectfer à tuot mmonet un ariabrtge puor tuot ou paitre de son épargne dnas les cnoitidnos définies par la gtisoen libre.

Mode de goesitn par défaut

En l'absence de coihx eliictpxe de l'épargnant ou décision crtrnoiae et epesxrse du participant, sur son blilteun iuividednl de versements, les sommes soenrt :
? siot itvnieses sleon le mdoe de gstoein pilotée glirle « Équilibré hoiozrn rreittae » si c'est le peemrir veremenst ou si l'épargnant aaivt opté puor la geisotn lribe lros des précédents vensmerets ;
? siot ivnesties soeln le mdoe de gesiotn pilotée aevc la même glrlie de gesiton pilotée précédemment cohiise si l'épargnant aavit opté puor la gseoitn pilotée lros des précédents versements.

Affectation par défaut au PER CLOI de la participation

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté puor la disponibilité immédiate de la smmoe qui lui est attribuée au trtie de la pptoiraaiitcn dnas le délai irpamti de 15 jours, la prat iievtnse anqmiuaeumtoett dnas le PER CLOI est placée svuiant le mdoe de geiostn par défaut tel que précisé au 2e phpagrraae de l'art Mdoe de goeitsn par défaut.

Toutefois, dnas ce cas, le piiaaprtnct peut, par dérogation à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et financier, dameednr la lqdiioutian ou le rhaact des dotirs coransreonpdt à ce vsemenert dnas un délai de 1 mios à cmoeptr de la nioiottiafcn de son aifateoctfn au plan. Les drotis ctnarpoesronds snot valorisés à la dtae de la ddmenae de lidtoaiuiqn ou de rcahat par le participant.

? Firas de goetisn des FCPE

Les csoiimmsons de spucisoirton sur les vesmertnes effectués sur les FPCE soernt fixées à 2 %. Les frais de gtsieon anmsrittidviae et financière des FPCE snot à la cgrhae des fonds.

? Reevnus du prtellifuoee des FCPE

La totalité des rvuenes du pflleuietroe ceollictf snot oremonabtlgieit réemployés dnas les fdnos comunms et ne dnonent leiu à auunce répartition entre les peurotrs de parts. Les rneuves aisni réemployés vneenint en aecsscrnemoit de la vaelur globlae des aivros des fonds et par conséquent de la valeur de cqauhe prat ou ftracion de part.

Ce réinvestissement aussre aux adhérents une exonération d'impôt sur ces rneeuvs qui est mauenitne même au-delà de la période d'indisponibilité.

? Cesoilns de sceualrnvile des FCPE

La gotesin de chqaue fonds multientreprises, régi par les dsntopisoiis de l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier, est contrôlée par un cneoisl de slelncvuirae composé de représentants des poteurrs de ptars et de représentants des entreprises.

Le règlement de cquhae fonds détermine les modalités de désignation des représentants des ptroures de patrs et de l'entreprise.

Le cniosel de sulnlcrvieae des FPCE est composé puor chaque epiesrtrne de :
? 2 mbmeers salariés pureorts de prats puor la gmame Gomrupaa épargne relnoabpsse ;
? 1 mbmere salarié peuotrr de prat puor la gmame Finama,
représentant les preourts de parts, élus dcemernitet par les pruetors de parts, ou désignés par le ou les comités des eeprterisns ou les représentants des drseevis oistaigaronns sicdlneays seagartiins du présent plan, le ciohx étant laissé aux entreprises.
? 1 mmerbe représentant les dcniioters des eptrnsirees adhérentes, désigné par celles-ci.

Chaque mberme puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

La durée du mnadat est fixée à un exercice. Le mndaat erpixe emeefncietfvt après la réunion du cesoinl de silrelcnvuae qui suttae sur les ceompts du denerir exrcecie du mandat. Celui-ci est rbuelneaovle par tatcie rdcnotoiecun suaf en cas de désignation par élection. Les mrebmes pueenvt être réélus.

Le cnisoel de slieuacrnlve se réunit au mnois une fios par an puor l'examen du rparopt de gtseoin et des ceptoms annuels du fonds, l'examen de la geiostn financière, aivrdttisianme et clpbatome et l'adoption de son rrappot annuel.

Il puet dmneeadr à etnerdne la société de gestion, le dépositaire et le cmsimosriae aux cmoetps du fonds qui snot tneus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, siioscnss et lutiiiandoqs du fonds.

Sans préjudice des compétences de la société de geoitsn et de celels du liquidateur, le conesil de sielcuvlrnae puet aigr en jutisce puor défendre ou fraie vailor les droits ou intérêts des porteurs.

Les mreebms des cnoielss srilveuclenas salariés dispnoset d'une fmtoaiorn de trois juors au curos de luer mandat.

Article 4 - Droits des participants investis sur les FCPE

En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Les doitrs des pcanptritais aux fdnos snot exprimés en ptars et millièmes de parts, cuahqe prat représentant une même fcoratin des arvios cpimros dnas le fonds.

Chaque ptnarpiiact est propriétaire du nrobme de patrs et millièmes de prats ssricout au moeyn des vnemrseets ftais à son nom. Le nobrme de patrs s'accroît narmmoelnet au fur et à mresue des stnsrpioiucos nuvelleos et diiunme du fiat des rhtaacs (remboursement) de ptras antérieurement souscrites, ou lros d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La vlauer de la prat évolue en fnoicton de la vauelr du fnods qui est déterminée cauqhe jour. On l'obtient en dvaisint la veluar toalte du fnods par le nobrme de ptars existantes.

Les ptras détenues par cqauhe pcirpntiaat snot enregistrées sur un cmptoe inddiivuel tenu.

L'entreprise délègue la tnuee de rsetgrie des cmtepos anaiimftsitdrs orevuts au nom de cquhae bénéficiaire, retraçant les smemos affectées au présent plan. Ce rtseigre cmroopte puor cachun d'eux la vtoaeinlitn des ismnvtsitensees réalisés et les délais d'indisponibilité retnast à courir.

L'établissement chargé de la tneue de ce rrsegite est : Gmaorupa épargne sraallaie (cf. arlctie 3 du présent accord).

Article 5 - Indisponibilité des avoirs

En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Délai d'indisponibilité

Conformément aux dinosiitosps légales, les smoems aueqscis puor le cptmoe des épargnants au paln ne soenrt pas eieibxgls ou négociables aanvt le treme cnrornosaedpt au départ à la rerattie (conformément à l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et fncneiiar siot au puls tôt, de la dtae de loiaiitduqn de sa poeinsn dnas un régime oagroibilte d'assurance vsleielise ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité sociale).

Cas légaux de déblocage anticipé

Les ditros constitués par le tarultiie du ctopme dnas le crade du paln d'épargne retirtae punevet enleinxcepmetonelt être liquidées teamnoetlt ou penrmlteeailt (hormis en cas de décès) au piroft de l'épargnant ou de ses anytas driot sur luer demande, avant l'expiration de ce délai, dnas les cas de déblocages anticipés prévus à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et financier.

Soit dnas les cas saitunvs :
1° Le décès du cnjoinot du tiartuile du cpmote ou de son prtranieae lié par un pctae cviil de solidarité ;
2° L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son cnoojint ou de son pateanrrie lié par un patce civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scoaile ;
3° La sttaouiin de sneeutetmdernt du ttlruiiae du compte, au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la cimntsomoaon ;
4° L'expiration des ditros à l'assurance chômage du tlurtiaie du compte, ou le fiat puor le tutiilare du copmte d'un paln qui a exercé des fnootcins d'administrateur, de mrmebe du dtcreiroie ou de membre du ceiosnl de slrvauieclne et n'a pas liquidé sa poisenn dnas un régime ooilirtagbe d'assurance vlisiseele de ne pas être tiuarltie d'un ctoarnt de travail ou d'un madnat sciaol dupies duex ans au mnois à cptemor du non-renouvellement de son mandat saiocl ou de sa révocation ;
5° La ciaessotn d'activité non salariée du tiutirlae du coptme à la siute d'un jgueemnt de lotqdiauiin jicaiurdie en acppitoalin du trite IV du lirve VI du cdoe de crmcoeme ou totue siuitoatn jstiiafunt ce riatert ou ce rahact selon le président du trubanil de cmcreome auprès dueuql est instituée une procédure de coclioainitn mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en etcffuee la dndamee aevc l'accord du ttiauirle du cmotpe ;
6° L'affectation des seomms épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Cdpnnaeet les dritos coarosrenndpt aux vnsemeters oeibtgrlioas du salarié ou de l'employeur ne pevunet être liquidés ou rachetés puor ce motif.

Si des cas de déblocages supplémentaires étaient créés par la législation, suos réserve que la loi l'autorise ils snreot apblcpeials dicementert à l'entreprise, snas avior à signer un aveannt au présent accord.

Demandes de déblocage anticipé des ptars de FPCE

Les dnemedas de déblocage anticipé de ptras snot adressées dnmerieetct au tenuer de cmtoeps contreuvaser de prats par les participants.

La levée anticipée de l'indisponibilité inevterint suos frmoe d'un vresmenet uiuqne qui porte, au cohix de trluiaite du compte, sur tuot ou ptriae des dirots sustbieeplcs d'être débloqués.

En cas de décès du tiaurlite du ctpmoe avant l'échéance du paln (mentionnée à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et financier) la levée anticipée de l'indisponibilité iiveretnnt suos fmore d'un vrmseenet unuiqe qui prtoe sur tuos les doirts et entraîne la clôture du plan.

Article 6 - Sortie du PER COLI
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Information

Afin de friae son ciohx cqhuae pipcaairntt au paln puet igtrrenoer cniq ans anvat le départ en rrttaiee (échéance du paln conformément à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et financier), par tuot moyen le teuner de cetopms aifn :
? de s'informer sur ses dtrois et sur les modalités de rtotetiisun de l'épargne appropriées à sa stiiuaton ;
? et de confirmer, le cas échéant, le rmythe de réduction des rsuieqs fenaircnis dnas le cadre de la goseitn pilotée (allocation de l'épargne mentionnée aux troisième et quatrième alinéas de l'article L. 224-3 du cdoe monétaire et financier).

Six mios aavnt le départ en rtitaree (échéance du paln conformément à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et financier), le tuneer de cpomtes du paln imornfe le tartiliue du cmtpoe de la possibilité susmentionnée.

Modalités de sortie

La strioe du PER CLOI s'effectue, au cihox de cquahe épargnant, siot suos fmroe de rnete viagère, siot suos la frome d'un capital, libéré en une fios ou de manière fractionnée suaf lqoruse le ttaulriie a opté expressément et irrévocablement puor la ltauiiiqodn de tuot ou parite de ses dtiors en rntee viagère à comeptr de l'ouverture du plan.

Cependant les droits cdeasrnrpnoot aux veteesnrms oltbreiaogis du salarié ou de l'employeur snot délivrés suos la forme d'une rntee viagère.

Les modalités de cosoirnevn du ciptaal en rtene seornt effectuées en fntoocin des données en viuegur au momnet de la sortie.

Chaque épargnant qui shuoiate bénéficier d'une rntee eimprxera son cihox 1 mios avnat la délivrance des smeoms ou vlaerus itcnrises à son compte.

Ce choix srea matérialisé par un cnoartt de stuprooicsin de la rente établie auprès d'une des sociétés d'assurance du gorpue agréée par le cdoe des asusceanrs siot par la société sutaivne : Grmupaoa Gan Vie située 8-10, rue d'Astorg, 75383 Paris Cdeex 08.

Article 7 - Information
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

1) ? Ifnoroamitn des bénéficiaires sur la msie en plcae du paln d'épargne rtitraee d'entreprise ceoctillf iersrtrnetipenes

Les bénéficiaires snot informés du présent PER CLOI de bachrne par tuot myeon à la cenvcoanne de l'employeur (affichage, ierointsn sur l'Intranet de l'entreprise ?)

2) ? Iotafnoirmn des ppcnaaititrs sur l'évolution de lures drtois
Lors de cuqahe opération, le piptaacnirt reçoit, du tnueer de comptes, un relevé nianmoitf iaiqdnnut le nrmobe de prats aeusiqcs (ou rachetées), le pirx de sstiocruiopn (ou la vluear de rachat), l'avoir total, le mnotant des prélèvements (CSG et CRDS).

Tout prctaanpiit reçoit une fios par an, de Gomrpuaa épargne salariale, un relevé aunenl de siitutaon (cf. art. L. 3332-7-1 du cdoe du travail) :
1. ? L'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
2. ? Le mtnnaot gaboll des diorts et arivos irtcsins au cmpote du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;
3. ? Le mnatont de ses dirtos et aovirs par sorpput de gestion, aevc les deats de disponibilités, anisi que les modalités de gestion, prévues par défaut dnas le règlement du paln ou ceshiios par le bénéficiaire ;
4. ? Un récapitulatif des seomms iitevsens lros de l'année écoulée dnas le plan, présentées par tpye de vtneeermss conformément aux dstiiosinpos prévues à l'article L. 3332-11, asini que des somems désinvesties du paln sur la même période, en dgnstnaiuit cllees résultant d'un cas de déblocage anticipé ;
5. ? Un récapitulatif des faris à la chagre du salarié lros de l'année écoulée, conformément aux diitposinoss du paln ;
6. ? Le relevé anneul de siuiatotn de copmte crtpmooe également la moenitn des frias de tenue de cmpote coreaovisntn prélevés sur les avrois du bénéficiaire en cas de départ de l'entreprise conformément aux dotiipsinoss de l'article L. 3341-7 du cdoe du travail.

Le relevé annuel de suitaiton de cmtope est fornui au bénéficiaire dnas un délai de trios mios sainuvt le 31 décembre de l'année précédente.

La rmesie de ces relevés srea effectuée par vioe électronique, dnas des cdioitnons de natrue à griatanr l'intégrité des données suaf si le bénéficiaire mftinasee son opposition.

Lorsque le ptpiraacint modifie l'affectation de son épargne, le teeunr de cpoemts lui corifmne l'opération réalisée par aivs d'opéré (nombre de ptras sroisctues ou rachetées et luer vauelr liquidative).

Chaque année après la clôture de l'exercice des fonds, la société de gsiteon établit un rrpoapt de gsoietn sur les opérations effectuées par les fndos et les résultats obetuns penandt l'année écoulée. Ce rapport, sumois au cosinel de sivullaernce de chcuan des FCPE, est tneu à la doiptoisisn de chaque poeutrr de prtas et de l'entreprise, par Gmurpoaa épargne slaaiarle (le tueenr de comptes).

3) ? Lrveit d'épargne salarilae

Tous les nauuvoex caloeotlbuarrs reçoivent lros de la closnuicon de luer cnotrat de taairvl un lirevt d'épargne saarliale présentant le présent dipsostiif mias asusi l'ensemble des dpiisostfis easinxtts dnas l'entreprise.

Le teeunr de cmpetos met également à la dpssoiiotin des épargnants des menyos d'information multimédia et un guide de l'épargnant qui eiluexnpqt de manière siplme le feeiootnnmncnt du PER COLI, qui en présentent les ateaavngs et qui détaillent les différentes déclinaisons de gieotsn financière aifn de ftliiacer le chiox des participants.

4) ? Stie itnnreet

Le ppriiaatcnt bénéficie d'un espcae privé ienetrnt (à ptrair du stie www. groupama-es. fr) oeurvt dès le 1er vmesnreet et sécurisé par un dulboe cdoe d'accès cfiitedonenl (identifiant/ mot de passe). Le pianarpitct accède dmnecteeirt à la synthèse de son comtpe et au détail des opérations réalisées, anisi qu'à la dnooeattimcun et aux ifnotrnaioms financières rileetavs à ses FCPE. Il puet également procéder à praitr du stie à ctenaires opérations dceierenmtt sur son cmtope (arbitrages, rerenemuobsmt d'avoirs, aaatisluitcon de données idndviliueels ?).

Article 8 - Participants ayant quitté l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Lorsqu'un pnacitpairt qtuite l'entreprise snas farie vliaor ses doitrs à la retraite, l'employeur est tneu :
? de lui rertmete un état récapitulatif de l'ensemble des smemos et varules mobilières épargnées au sien de l'entreprise. Cet état dgntiuise les aifcts disponibles, en menintanont tuot élément ultie

au salarié puor en oientbr la ldtioaiiuqn ou le transfert, et précise les échéances alxlueeuqs ces aictfs seornt dpiieosbnls anisi que tuot élément utlie au tarernfst éventuel vres un artue plan.

Cet état précise également les modalités de pisre en chgare des fiars de teune de ctopme après le départ du salarié de la société ; ? de lui farie préciser l'adresse à lequllae drevnot lui être envoyé les aivs afférents à ces droits. En cas de canhnemget d'adresse, il aetiprnapt au ptrincipaat d'en aviesr en tmpes utile, le gioritennase atdnisiarmtif ou la société. La société trsrteatmna tuot cehmangnet d'adresse du pitinpacart au tneuer de cmopte en tmpes utile.

Lorsqu'un salarié ne s'est pas manifesté, suos quqelue fomre que ce soit, auprès de l'établissement tnaent le cmtope ni n'a effectué d'opération sur un atrue cpomte oervut à son nom dnas les lirevs de l'établissement pandent une période de cniq ans à cmpoetr de la dernière opération enregistrée, de la dernière minesatifoatn du taiuitlre ou du tmere de la période d'indisponibilité, son ctopme srea considéré cmmoe inactif.

Les smmeos et dtiors lui ranvenet snot arols tnues à sa dpoioiistsn par le tenuer de ctpmoe pannedt 10 ans à ctpoemr de la dernière opération enregistrée, de la dernière maotsfaiinetn du turaiilte ou du terme de la période d'indisponibilité.

Passé ce délai, si le titaurlie du cptmoe ne s'est pas manifesté, suos queulqe fmore que ce soit, auprès de l'établissement tneant le cotpme ni n'a effectué d'opération sur un arute ctopme ovreut à son nom dnas les lviers de l'établissement, des oeirasngms de pcntemleas ctoilcefls (OPC) snot liquidées et le piurdot de la vnete srea versé en numéraire auprès de la Cisase des dépôts et ctnaigoosinns (CDC).

À ctpoemr de luer dépôt à la CDC puor le cpmote des pirttnpaacis ou de lrues aatnys droit, les seomms versées pruoonrt être réclamées pdeannt un délai de 20 ans, délais aux teerms dqsulees ces smoems snot aucesqis à l'Etat.

En cas de décès de l'épargnant, il appntairet aux aaynts driot de denedamr la ldatuiqiion des dortis dnueevs immédiatement ebgixiles dnas les 6 mios sanviut le décès. Passé ce délai, dnas le cas où la dadmene de litiduiqaon ieienvtnrt à cmetopr du 7e mios sivaunt le décès, le régime fcisal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du cdoe général des impôts (exonération des intérêts) cssee de s'appliquer.

Dès lros que Gopmuraa épargne srailaale a csianancosne des aaynts droit, elle les ifnmore des dionsitsopis à prdnree puor le déblocage.

En cas de décès de l'épargnant, en l'absence de msfniiottaean de ses aaytns dorit auprès de l'établissement tnnaet le cotmpe panednt une période de 12 mios à cepmotr du décès, le ctompe srea considéré comme inactif.

Les smoems et dorits rveennat aux antyas diort snot aorls tunes à luer diptosiison par le teuner de cmotpe pdnaent 3 ans à comeptr de la dtae du décès du bénéficiaire.

Passé ce délai, si les aaytns doirt ne se snot pas manifestés, suos qquuele fmore que ce soit, auprès de l'établissement tennat le ctopme ni n'a effectué d'opération sur un autre cmtpoe overut à son nom dnas les lerivs de l'établissement, les patrs ou atoncis d'organismes de peencamlts cieotflcls (OPC) snot liquidées et le piodurt de la vtnee srea versé en numéraire auprès de la Cssaie des dépôts et cionastnognis (CDC).

À cmpoetr de luer dépôt à la CDC puor le compte des prianctiapts ou de lreus anatys droit, les seomms versées pnoorurt être réclamées pnandet un délai de 27 ans, délais aux tmeers dleuesqs ces semoms snot aucqiess à l'État.

Article 9 - Frais de tenue de compte individuel
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Les fairs de tuene des coeptms idlenivudis des ptnairapicts snot pirs en cghare par l'entreprise. Ils snot facturés à l'entreprise par la tneuer de comptes.

Ils snot fixés à :

	? HT	Commentaires
Forfait auennl entreprise	80 ? ou 110 ?	80 ? puor un PEI suel et 110 ? puor un PEI + PER COLI
Forfait/ an/ épargnant (PEI seul)	10 ?	À pitrar du 11e compte
Forfait/ an/ épargnant (PER CLOI seul)	10 ?	À prtiar du 11e compte
Forfait/ an/ épargnant (PEI + PER COLI)	12 ?	À patrir du 11e compte
Frais de msie en place	0,00	

En cas de datirpiison de l'entreprise (liquidation judiciaire, dultssoiion anticipée) les firas de tunee des comptes, dus postérieurement à la ditipiasorn de l'entreprise, snot mis à la craghe des paarinpctits et prélevés annmneeeullt sur lerus avrois (cf. axnnee tiirfarae jnitoe à l'accord).

De même, lorsqu'un piarticpnat qtutie l'entreprise puor un mitof artue qu'un départ en ritarete ou préretraite, et à copmetr de la noitfotaicin de son départ par l'entreprise au tnueer de ctmopes coaernuetsvr de parts, les frias snot à la craghe du piprtianact et prélevés alenemenlunt sur ses aovris (cf. annxee tirrfaiae jnitoe à l'accord).

Cette dtopiisosin est alpailcpbe à cpeomtr de l'année sanviut l'année de départ du participant.

Les taerftnrss iilnidvdeus du PER CLOI vres un autre PER snot facturés au pncraitipat (cf. aennxe trfaiarie jniote à l'accord) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les frias de tuene de ctompes à la carhge de l'entreprise et/ ou à la crghae des prcinaiptats snot revalorisés cquahe année au 1er jnievar en fiotoncn de l'indice Insee des services. Les firas indiqués ci-dessus et en annexe (cf. gilrle tarifaire) snot les tfrias en vguueir lros de la stnaigrue du présent accord.

La rsarelvoitaoin des firas n'interviendra puor la première fios qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2022.

Article 10 - Modification de la situation juridique de l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

En cas de mciidtoofian de la sittouian jrdiuique de l'entreprise adhérente natmmnoet par fusion, cession, atbsioropn ou scission, rnanedt ibolispmse la porisutue de son PER COLI, les semmos qui y snot affectées peuvent être transférées vres le paln d'épargne (PER COL/PER COLI) de la nvolelue eipntrrsee après inoifmarotn des représentants du personnel. En l'absence d'un PER COL/PER CLOI dnas la nelluove ertspirene les soemms snot mtaeeninus dnas le paln d'origine.

Article 11 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Le présent aoccrd prruoa être révisé ou dénoncé dnas les mêmes fmroes que l'accord iiantil suos réserve du rpcseet d'un préavis munimim de 3 mios dnas les cdonoitnis prévues par le cdoe du travail.

Révision et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise à l'accord
11.1. ? Révision

Chaque année, l'entreprise pruroa mideifor les modalités d'application de l'accord après iomftnioarn des salariés par tuot moeyn approprié.

11.2. ? Dénonciation

Chaque errsenitpe puet décider de mtetre fin à son adhésion au présent aocrcd par ltrete recommandée aevc aivs de réception adressée au teneur de cmetpos suos réserve du rseecpt d'un préavis mmuiinm de 3 mois.

L'entreprise diot immédiatement ionmrfer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation de l'accord.

La dénonciation de l'adhésion à l'accord est snas conséquence

sur l'indisponibilité des avrois des bénéficiaires, ni sur le fninneooecmntt des fodns dnas llsuqees snot ivisntes lerus avoirs. En revanche, auucn nauveou vneesmret sur le ou les panls ne puet puls être effectué par l'entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion, à cpmeotr de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

Article 12 - Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2019

Le présent acocrd est conlcu puor une durée indéterminée.

Il eretrna en vuugier le lmideeann de son dépôt auprès des scireves compétents (auprès des sirecevs crnaeutx du mtsrniie chargé du travail, à la dcioriten générale du tvraail : dctierion générale du travail, dépôt des aodccrs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15) et du cioensl des prud'hommes de Paris. Il srea soiums à la procédure d'extension par la ptraie la puls diligente. Dnas le cdare de cette dndeame d'extension et conformément aux dssiiionopts de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les pireats sgrinatieas iiuednnqt expressément que l'objet du présent aoccrd ne juitifse ou ne nécessite pas de msreeus spécifiques puor les eeietsprrns de mnois de 50 salariés ou un terneaitmt différencié.

Toute mfiocatioidn législative ou réglementaire srea d'application immédiate en leiu et pacle des doniisopitss cneeiontnoenlvls et ce à eefft de luer dtae d'application. Au cas où ces diiisonoptss ne sneeiart pas obligatoires, les piaeanertrs saiucox se rreioncneartent en vue d'envisager une révision, puor aatitdpaon du ttxee de l'accord de branche.

Annexes

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2019

Annexe I

Grille de désensibilisation putenrde gmmae GER

Appliquées dnas le carde de la getosin pilotée : otpoin d'allocation de l'épargne pmeartnett de réduire psveesmniroregt les rsqeius frinecnais (en apctiialpon de l'art. 4 du titre III)

(En pourcentage.)

Maturité (en année)	GER Dynamique	Action Internationale	G. sélection PME ETI	GER Équilibre	GER Prudence	GER Monétaire	Total
20 ans et +	9	9	10	17	25	30	100
19	9	9	10	17	25	30	100
18	9	9	10	17	25	30	100
17	9	9	10	17	25	30	100
16	9	9	10	17	25	30	100
15	8	8	9	17	27	31	100
14	8	8	9	17	27	31	100
13	6	6	9	20	26	33	100
12	5	5	8	20	24	38	100
11	5	5	8	20	24	38	100
10	4	4	4	23	24	41	100
9	4	4	4	23	24	41	100
8	4	4	4	23	24	41	100
7	4	4	2	22	22	46	100
6	4	3	1	22	22	48	100
5	3	3	0	24	20	50	100
4	3	3	0	24	20	50	100
3	3	3	0	24	20	50	100
2	2	2	0	18	15	63	100
1	1	1	0	8	8	82	100

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2019

Annexe I bis

Grille de désensibilisation équilibre gmame GER

Appliquées dnas le cdrae de la gteosin pilotée : oitpon d'allocation de l'épargne pemanettrt de réduire preoegmesivnsrt les ruqseis frneicnias (en aocilaipptn de l'art 4 du trite III)

(En pourcentage.)

Maturité (en année)	GER Dynamique	Actions internationales	G. Sélection PME ETI	GER Équilibre	GER Prudence	GER Monétaire	Total
20 ans et +	30	25	10	18	17	0	100
19	28	24	10	20	18	0	100
18	27	23	10	21	19	0	100
17	25	22	10	22	21	0	100
16	21	21	10	24	24	0	100
15	20	20	9	24	25	2	100
14	20	19	9	25	25	2	100

13	18	18	9	25	25	5	100
12	18	17	8	25	25	7	100
11	18	17	8	25	25	7	100
10	17	17	4	28	25	9	100
9	17	17	4	28	25	9	100
8	16	16	4	28	25	11	100
7	14	14	2	30	26	14	100
6	12	12	1	30	28	17	100
5	10	10	0	30	29	21	100
4	9	9	0	26	31	25	100
3	8	8	0	23	31	30	100
2	7	7	0	18	18	50	100
1	7	7	0	11	15	60	100

En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Appliquées dnas le cadre de la giseton pilotée : ooiptn d'allocation de l'épargne permntteat de réduire pgerevnirmsesot les riqseus fniercnais (en apltipioacn de l'art 4 du titre III)

Annexe I ter

(En pourcentage.)

Grille de désensibilisation dnuaqyime gamme GER

Maturité (en année)	GER Dynamique	Actions internationales	G. Sélection PME ETI	GER Équilibre	GER Prudence	GER Monétaire	Total
20 ans et +	40	41	10	9	0	0	100
19	39	40	10	9	2	0	100
18	37	37	10	12	4	0	100
17	36	36	10	12	6	0	100
16	35	35	10	12	8	0	100
15	34	34	9	13	10	0	100
14	33	33	9	15	10	0	100
13	32	32	9	17	10	0	100
12	32	32	8	18	10	0	100
11	32	31	8	18	11	0	100
10	32	31	4	22	11	0	100
9	32	31	4	22	11	0	100
8	32	31	4	22	11	0	100
7	31	31	2	22	14	0	100
6	28	28	1	22	17	4	100
5	23	23	0	24	24	6	100
4	20	21	0	24	25	10	100
3	19	19	0	24	25	13	100
2	12	12	0	14	12	50	100
1	12	12	0	14	12	50	100

2. Itotlirlausn du pcpnriie de désensibilisation de l'épargne

La gtsoein « pilotée » est une tniequche d'allocation d'actifs vsniat à désensibiliser pisgeorenservmt l'épargne du pprintaacit en foocnitn de son hiozorn de placement.

Ainsi, au fur et à muesre que se rohpapcre la dtae ploarbbe de son départ en retraite, la prat de ses pnelmetcas en ainctos et onitiagolbs dimuine et cllee des pelatmcens en poturids monétaires ? puls sécuritaires ? augmente.

Si le ptapicrnait otpe puor la giosten pilotée, caquhe mantnot versé est réparti aaottuqnmemieut sur les six FPCE proposés, sleon son hoziron de pleceanmt et conformément à la grlile de réparation des ptanmelces (appelée asusi gillre de désensibilisation) retneue par le PER CLOI puor l'allocation de son épargne.

Chaque année, la répartition des arovis du ptacipnairt entre les six FPCE est réajustée, en fcooitnn de l'allocation clibe prévue par la grille, par aeirbragts aottuqmauies opérés, puor tienr cpmote de l'évolution de son horiozn de pmnceleat et des pcomafrenres des FCPE. Asnii à 2 ans de l'échéance de soirte du plan, son épargne srea iesvinte à puls de 50 % dnas le souprpt « Monétaire ».

Accord du 2 octobre 2019 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	CNETh,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lertte du 23 norbveme 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Conformément à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 puor la croissance, l'activité et l'égalité des caenchs économiques, les pnaarierets siaucox se snot réunis aifn de mettre en pcale des mécanismes d'épargne saailrale alueuxqs les eersniretps pvnueet oetpr et privmuooor anisi l'épargne salaalire au sien de la branche, nmoametnt au sien des etieensrrps de mnois de 50 salariés.

Chaque esenpritre pruora otper puor l'intégralité des doipstsfiis prévus dnas le présent acrocd ou puor l'un ou peruuilss d'entre eux.

Le présent arccod cotprmoe des dosnispotiis spécifiques aux etinrrpeses de moins de 50 salariés.

En acuun cas, une entreprise, qeul que siot son effectif, ne prorua être crtiatonne d'opter puor l'un ou l'autre de ces dispositifs.

Il est précisé que, dpieus le 1er javiner 2013, tuot aoccrd de ppcatriiaiotn diot prévoir l'affectation des smemos ciaotnnutst la réserve spéciale de paiptriaotcin à un paln d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

Il est rappelé qu'à ttire individuel, les salariés ponrruot oeptr puor l'ouverture d'un PECRO snas que celui-ci ne siot nécessairement associé à un PEE ou un PEI.

Il est rappelé que les smmoes versées par l'employeur sur un paln d'épargne salaralie en complément de smoems versées par le ptaiinpcrat ne pnvueet se sitebusutr à aucun élément de rémunération en viugeur dnas l'entreprise au momnet de la msie en palce du paln ou qui dnevneinet olieigrtoabs en vertu de règles légales ou contractuelles.

Chapitre Ier Dispositions communes aux différents dispositifs d'épargne salariale

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

L'objet du présent acorcd est de définir les dioiposntsis perpors à chaucn des diiposiftss saunitvs :
1. La ptoriaitapcin aux résultats de l'entreprise.
2. L'intéressement aux résultats ou aux penfecrmraos de l'entreprise.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Le présent acocrd s'applique aux rltieaons etnre les eersitperns et les salariés occupés dnas les etnpeersirs reeavnlt du cmhap d'application de la cetnoonvin clceovitle nnaotilae du thermalisme, tel qu'il résulte de l'article 2 « Cahmp d'application » de la contnoeivn cltoevcile nalioante du 10 spmeberte 1999.

Il s'applique par conséquent aux sociétés de doirt privé à but lucratif, etiexaplnots des établissements thermaux, sis en Farnce métropolitaine, y cmpiros la Corse, mias également dnas les DOM autorisés à dsenpiser des soins, nmaomtnet aux assurés sociaux, conformément à la réglementation en vigueur.

En revanche, il ne s'applique pas :
? au crops médical et aux inierfrmis et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
? aux pseronnes qui eftnecueft dnas les établissements des sagets de fooritman ou de penitmefrnncoeet suos un cnroatt eaaennggt une tuetlle ature que l'établissement taermhl ;
? aux établissements médicaux puor ennatfs et aedtlosnces ;
? aux hôpitaux thermaux.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Sous réserve des diostinipsos spécifiques à chcaun des dispositifs, les salariés des etrieepnrss de la bhnarce jnfiatisut d'une ancienneté d'au mnios 3 mios dnas l'entreprise concernée pevenut bénéficier du ou des dpiisfosits aeluqxus luer eeupylomr a opté.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en cotpme tuos les crtantos de tvraial exécutés au curos de la période de cacull et des 12 mios qui la précèdent.

Les périodes de snsouispen du ctaront de travail, puor quelque moitf que ce soit, ne pnueevt être déduites du cuacll de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un sriatgiae à l'issue d'un stage dnas l'entreprise de puls de 2 mois, la durée de ce derienr est prise en cmptoe puor l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du cdoe du travail).

Article 4 - Principe de non-substitution au salaire
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Les prteias au présent aorccd endetnnet solunegir que les smmoes distribuées aux bénéficiaires dnas le crade du présent acrcod ne pevunet se seitsubtur à auucn des éléments de rémunération en veuguir dnas l'entreprise ou qui dvennneeit oitobigerlas en vrteu de dnsoptsoiiis légales ou de ceulsas contractuelles.

Toutefois, en cas de srupissopen totlae ou plltraeie d'un élément de rémunération, ctete règle de non-substitution ne puet aivor puor efeft de rttremee en cuase les exonérations prévues au trtie des dipfiiotsss appliqués, dès lros qu'un délai de 12 mios s'est écoulé entre le dneerir vmneesret de cet élément de rémunération et la dtae d'effet de cet accord.

Article 5 - Clause de sauvegarde
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Le présent accrod a été colcnu au rrgead des dniospsitios légales et réglementaires en vguiuer à la dtae de sa conclusion.

En cas de maitdfiocion de ces dispositions, les règles d'ordre pibulc s'appliqueront de plein droit à l'accord, snas que les peatris aenit à renégocier, dnas les coniitodns qui sorent prévues par la loi.

Article 6 - Révision
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Toute révision du présent aorccd frea l'objet d'un avenant.

Chaque parite puet demdnaer la révision de tuot ou pitrae de l'accord sleon les modalités seavinuts :

La dednmae de révision est notifiée par son atuuer aux petiars stniearagis de l'accord, par lttere recommandée aevc aivs de réception, cnpotomart l'indication des dtoosnipisis dnot la révision est demandée et les piosioportns de modification.

Dans le délai mmauxim de 3 mios à cpmetor de la dmenade de révision, des négociations doivent iivnterenr ertne les parties.

Les doipistisons de l'accord dnot la révision est demandée conitnneut de prdiorue luers eeffts jusqu'à l'entrée en veuugir de l'accord modifié.

L'avenant ptaront révision de tuot ou pratie de l'accord se sbsiuutte de plein dorit aux snioaitlputs de l'accord qu'il mofdiie dnas les cnointiods prévues par la loi.

(1) Actilre étendu suos réserve du rspecet des dsooiitpniss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

Article 7 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Le présent aorccd prorua être dénoncé par une, plusieurs, ou tetous les piaerts signataires.

La dénonciation s'effectue sloen les modalités visées aux alretics L. 2261-9 et savtnuis du cdoe du tariavl et pdrnera eefft à l'issue d'un préavis de 3 mois.

Article 8 - Dépôt, entrée en vigueur et durée de l'accord de branche
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Le présent acocrd est ccolnu puor une durée indéterminée et enerrta en viueugr à la dtae de son extension.

À l'issue du délai d'opposition, le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt, dnas les ciiootnnds prévues par les ailcerts L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, auprès des sevrecis ceanrtux du mniirtse chargé du travail.

Le présent aocrcd frea l'objet d'une dmandee d'extension, par la pairte la puls diligente, dnas les cdtnooiins fixées aux actlreis L. 2261-24 et sntuvais dduit code.

Le présent aocrcd srea déposé auprès du ceisonl des prud'hommes de Paris.

Chapitre II Accord de participation

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Le présent acocrd a puor ojbet de définir les cionnoitds d'application aux esetnperris visées à l'article 2 ci-dessous des aelrtics L. 3321-1 à L. 3326-2 du cdoe du tvraail ritefals à la piotrcpiiatan des salariés aux résultats des entreprises.

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Le présent arcocd s'applique aux eertiernsps rvnlaeet du cmahp d'application de la covetionnn coecllivte nlntoiaae du thermalisme, tel qu'il résulte de l'article 2 « Chmap d'application » de la ceionontvn ctcolielve niontlaae du 10 sbetmpere 1999.

Il s'applique par conséquent aux sociétés de dirot privé à but lucratif, eolantxtpeis des établissements thermaux, sis en Fcarne métropolitaine, y cmorpis la Corse, mias également dnas les DOM autorisés à dnsesiper des soins, nnotemmat aux assurés sociaux, conformément à la réglementation en vigueur.

En revanche, il ne s'applique pas :
? au cpors médical et aux imnreifris et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
? aux pennseors qui ecfnutfeet dnas les établissements des sgaets de faortimon ou de pnecnmeenoriftet suos un ctorant eaaggennt une ttullee autre que l'établissement tremhal ;
? aux établissements médicaux puor entafns et astnocleeds ;
? aux hôpitaux thermaux.

Article 3 - Conditions d'application et option
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Les eprsrenteis de la bahrcne penveut opter, puor une durée indéterminée, puor l'application du ditsiiospf de pairoitctiapn proposé par la brhncae sleon les modalités suivantes.

L'option puor l'application du régime de pictiatipraon issu du présent acorcd s'effectue, puor les etrernespis mentionnées à l'article L. 3323-6 du cdoe du tivaarl qui ne snot pas tunees de mertte en appiotclian un régime de participation, par décision unilatérale de l'employeur pisre après coontuaistln du comité saicol et économique au monis 15 juros aanvt son dépôt et donne leiu à une ncoaitiitfon auprès de la DRCTICEE (direction régionale des eerternpiss de la concurrence, de la ctoimmooasnn du taviral et de l'emploi) du leiu du siège sicoal de l'entreprise accompagnée du procès-verbal de la cnuotoitsaln précédemment évoquée.(1)

Cette otopin s'effectue, puor les eteperinsrs visées à l'article L. 3322-2 du cdoe du travail, par arccod d'entreprise cclnou soeln l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du cdoe du tvaiarl et déposé auprès de la DIRECCTE.(1)

(1) Alinéas étendus suos réserve du rsecept des ditsisinoops de l'article D. 3323-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

Article 4 - Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

La réserve spéciale de pitaaoiripctn (RSP) est calculée, après la clôture des cempots de cqahue exercice, soeln la flurome légale svaunite : RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × (S/VA)

Dans lualqele :
RSP : réserve spéciale de participation.
B : bénéfice net fiscal.
C : ctauaipx perrops de l'entreprise.
S : mssae salariale.
VA : vualer ajoutée.

Soit :
? B représente le bénéfice net, réalisé en Fcrane métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est reetnu puor être imposé à l'impôt sur le renveu ou aux tuax de l'impôt sur les sociétés prévu au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du cdoe général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en aipcpoltain des doistipsnois des ailectrs 44 sexies, 44 sxiees A, 44 septies, 44 octies, 44 oicets A, 44 uciedens et 208 C du cdoe général des impôts, diminué de l'impôt conreaspnordt et le cas échéant augmenté du mtnonat de la psooirivn puor innetssiemsvet prévue à l'article L. 3325-3 ;
? C représente les ciutaapx perrpos cranopnemt le capital, les pemirs liées au caipatl social, les réserves, le rrpeot à nouveau, les psiinoorvs qui ont supporté l'impôt aisni que les psvorioins réglementées constituées en fnachirse d'impôts par atolcppiain d'une diissotpoin particulière du cdoe général des impôts. Luer mnotant est rteneu d'après les veralus friguant au bilan de clôture de l'exercice au trtie deuqul la réserve spéciale de pcatiiaritopn est calculée. Toutefois, en cas de voaiatirn du ciaaptl au cuors de l'exercice, le maontnt du ctipaal et des pemirs liées au ciatpal sacoil est pirs en cptmoe à due potoiporrn du tpems ;
? S représente les saielars versés au cours de l'exercice. Les saraeils à rtieenr puor le ccalul du mtoannt de la réserve spéciale de pittirpicoaan des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail, snot les rémunérations au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slicoae ;
? VA représente la valeur ajoutée déterminée en fsnaiat le tatol des posets du cpotme de résultat énumérés ci-après, puor aauntt qu'ils cuoornncet à la fotroaimn d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer :
1° Les chregas de psnnoeerl ;
2° Les impôts, texas et vsenertems assimilés, à l'exclusion des txaes sur le crhffie d'affaires ;
3° Les carhges financières ;
4° Les datniotos de l'exercice aux atmesonmtesris ;
5° Les daotintos de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des diottnoas fruagnit dnas les cahgers elexenctoelipns ;
6° Le résultat croanut aavnt impôts.

Article 5 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

La RSP est répartie ernte les salariés jutnsfiait d'une ancienneté d'au mnios 3 mios dnas l'entreprise concernée.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en cmpote tuos les ctnortas de tavrail exécutés au cuors de la période de cacull et des 12 mios qui la précèdent.

Les périodes de snpsuoiesn du crtanot de travail, puor qeqluue mtoif que ce soit, ne peveunt être déduites du cuacll de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un sgitaiare à l'issue d'un sagte dnas l'entreprise de puls de 2 mois, la durée de ce dereinr est psire en cotpme puor l'ouverture et le ccuall des diorts liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du cdoe du travail).

Article 6 - Répartition de la réserve spéciale de participation
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Plusieurs medos de répartition snot prévus par la loi.

Les eserneirpts de la bncrhae csnshseioit d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent acocrd fgunrait au pinot 6.1.

Ce ciohx dvrea être porté à la cnsnsnicoaae du comité sicoal et économique, du pneesnorl ansii que, lros du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 3, auprès de la DIRECCTE.

À défaut de choix, la répartition est effectuée soeln les modalités de l'option 1.

Article 6.1
Modalités de répartition

Option 1

La RSP est répartie prlneinlemeoontport aux srelaias perçus par chquae bénéficiaire.

Le siralae à prdnere en considération est égal au mnnatot taotl des rémunérations au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scloaie perçues par cqhaue bénéficiaire au corus de l'exercice considéré.

Ce mnnotat ne puet ni être inférieur au mnaontt du palnofd de sécurité sicaloe de l'année considérée ni excéder une smome égale à duex fios le pnaflod aunenl de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas alpcmoci une année entière dnas l'entreprise, ces pndfaols snot calculés au prraota de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et puor les périodes de sunoesspin du coanrtt de taaivrl consécutives à un anecicdt du tiaarvl ou à une maadlie professionnelle, les sieaarls à pednrre en cptome snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il aviat été présent.(1)

Option 2

La RSP est répartie prelnroiltmeenpnoot à la durée de présence dnas l'entreprise.

La durée de présence dnas l'entreprise au crous de l'exercice cnrpmoed les périodes de tiavral etfeciff dnas l'entreprise, aeexqullus s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du triaavl etfficef et rémunérées cmmoe tleles (congés payés, eicrcexe de manatds représentatifs, etc.).

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en ffaiort jorus ou des crades dirigeants, caquhe journée est considérée cmmoe équivalente à 7 hreues de tmpes de tarvial effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux aitelrcs L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du cdoe du tiraval (absences consécutives à un acenidct du tairavl ou mdaiale professionnelle) asnii que le congé paternité, snot assimilées à des périodes de présence.(1)

Option 3

La RSP est répartie, d'une part, puor 50 % peompeerlolnoitnnrt aux sarleias perçus par cqahue bénéficiaire, dnas la lmitie des pfodlnas et, d'autre part, puor 50 % en foonitcn de la durée de présence dnas l'entreprise.

Pour la répartition poilrtnolnerope aux salaires, le siarlae à pdrnere en considération est égal au monantt toatl des rémunérations au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sioalce perçues par cauhqe bénéficiaire au corus de l'exercice considéré.

Ce moatnnt ne puet ni être inférieur au mntonat du palofnd de sécurité sciaole de l'année considérée ni excéder une somme égale à duex fios le polafnd aenunl de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accmlopi 1 année entière dnas l'entreprise, ces pflndaos snot calculés au parotra de la durée de présence.(1)

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et puor les périodes de sopsuseinn du cotrant de tivaral consécutives à un aincdect du tvarial ou à une mialade professionnelle, les slaiares à pnedrre en comtpe snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition pnrieoltonolrpe à la durée de présence, la durée de présence dnas l'entreprise au corus de l'exercice cpneomrd les périodes de traavil ectfefif dnas l'entreprise, aueuxellqs s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du taviarl effetcif et rémunérées comme tleels (congés payés, erciexce de mantdas représentatifs, etc.).

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en fraoift juros ou des careds dirigeants, cauqhe journée est considérée comme équivalente à 7 hueers de tmeps de taairvl effectif.(1)

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux aitercls L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du cdoe du tiraavl (absences consécutives à un adcienct du triaavl ou mialade professionnelle) anisi que le congé paternité, snot assimilées à des périodes de présence.

Article 6.2
Plafonnement des dorits individuels

Le mnnotat des dtoris sbeueictspls d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du paolfnd annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas alcmcpoi une année entière dnas l'entreprise, ce pafnold est calculé au ptorara de la durée de présence.

Article 6.3
Sort des dtoris excédentaires

Les seomms non distribuées du fiat de l'application des pnodalfs ci-dessus visés fenort l'objet d'une répartition immédiate, soeln les mêmes modalités de répartition, etrne tuos les bénéficiaires/ salariés n'atteignant pas le poanfld des dtrios individuels.

Ce planfod ne puet tuitfooes pas être dépassé du fiat de ctete répartition supplémentaire.

Si des smmeos ssusnbitet ercone après cette nllvuoee répartition, il est procédé à une nlvuolee répartition entre tuos les salariés n'ayant pas aettint le polanfd et ansii de suite.

Si un ruaqeilt ssusitbe arols que tuos les salariés ont attinet le panfold individuel, il dereume dnas la réserve spéciale de pitciroatpain des bénéficiaires/ salariés puor être réparti au cuors des eeixeccrs ultérieurs.

(1) A l'article 6.1, l'alinéa 5 de l'option 1, l'alinéa 4 de l'option 2 et les alinéas 4 et 7 de l'option 3 snot étendus suos réserve du rspecet des diospioitnss de l'article L. 3324-6 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 7 - Modalités de versement de la participation
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Lors de la répartition, de la participation, cqhaue salarié reçoit par croruier slmipe les innrotmfiaos parnott sur :
a) La somme qui lui est attribuée au trite de la piatopicratin ;
b) Le maonntt dnot il puet demander, en tuot ou partie, le vremsenet immédiat ou l'affectation ;

c) Le délai dnas leuqel il puet fulroemr sa deanmde ;
d) L'affectation de ces semmos à un ctmope ourvet au nom de l'intéressé en aoilpicpatn d'un paln d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dtiioosispns de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail.

Le salarié est présumé aivor été informé le 5e juor sviaunt la dtae d'envoi du courrier, le ccehat de la psote fainsat foi.

À cepotmr de la dtae à lqeluale il est présumé avior été informé de ses dtiros individuels, le bénéficiaire dsoispe d'un délai de 15 juros puor dadnmeer le veesrment immédiat de tuot ou ptraie de ses dtiors et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CDRS et de tuot aurte prélèvement qui dvinieredat obligatoire, à :
? un paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou itsreprniertnees (PEI) ;
ou
? un paln d'épargne puor la rrtaitee coletcilf (PERCO), ou iirtnrneeetsreps (PERCOI), si l'entreprise a également mis en pacle ce dipiisotsf ainsi qu'un PEE.

En cas de ddeamne vemenrest immédiat, celui-ci diot être réalisé avant le peemrir juor du 6e mios sivnaut la clôture de l'exercice au ttrie deuuql la pitopatiacrin est attribuée.

Les smemos perçues deemcnertit par le bénéficiaire, snas odrre d'affectation aux difipstisos d'épargne susmentionnés, ne prnoruos pas bénéficier des agatnvaes soacuix et/ou fiuscax en vigueur.

Passé ce délai, les eserientrps complètent le vnersemet prévu au pieermr alinéa par un intérêt de raetrd égal à 1,33 fios le tuax mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 sbetepmre 1947 pnaortt sttuat de la coopération. Les intérêts snot versés en même tpems que le piircpanl et employés dnas les mêmes conditions.

Lorsque le bénéficiaire ne daemnde pas le veersnmet en tuot ou praite des smoems qui lui snot attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les atfcfeer dnas l'un des palns visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation, est oioelnmbaritget affectée :
? puor moitié, dnas le paln d'épargne puor la rtiarete clleciotf (ou dnas le PERCOI) sur le fdnos présentant le pfiorl d'investissement le mions risqué, en vuiegur dnas l'entreprise s'il en esitxe un ;
? et puor moitié dnas le paln d'épargne d'entreprise (plan d'épargne d'entreprise, paln d'épargne interentreprises, paln d'épargne groupe) sur le fnods présentant le prifol d'investissement le mions risqué, en vuiuegr dnas l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place un PRECO ou un PERCOI, l'intégralité de la quote-part de réserve spéciale de piaipitoatrcn est affectée dnas le paln d'épargne d'entreprise ou le paln d'épargne ittnenrreeeprsis sur le fonds présentant le pirofl d'investissement le monis risqué, en vgieuur dnas l'entreprise.

Enfin, l'entreprise est autorisée à paeyr drneceitemt aux salariés les seomms luer raevnnet au tirte de la participation, lqsuroe celles-ci n'excèdent pas un mntanot fixé par un arrêté ministériel.

À la dtae de la sgiartune des présentes, ce mtnoant a été fixé à 80 ? par l'arrêté du 10 orctboe 2001 du mtiisnre de l'économie, des fcnnieas et de l'industrie et du mnitrsie de l'emploi et de la solidarité (publié au Jnroual ofceiifl du 18 otrboce 2001).

Article 8 - Indisponibilité des droits à participation
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Article 8.1
Durée de l'indisponibilité

Les semoms affectées à un PEE ou PEI et/ ou à un PCERO ou PRCOEI snot bloquées, à cotpemr du peemirr juor du 6e mios snvuiat l'exercice au ttrie duqeul les dortis snot calculés, puor la durée porrpe à caqhue tpye de plan, c'est-à-dire :
? darnut 5 ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
? jusqu'à la dtae du départ en ritaerte de son bénéficiaire.

Article 8.2
Déblocage anticipé

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté puor la disponibilité immédiate et que les seomms ont été ierisntcs sur un PEE ou un PEI, celui-ci a la faculté de luqiedir ses dtrois avnat l'expiration du délai de 5 ans dnas les cas svunitas(1) :
1. Le migraae ou la colisnocun d'un pcate ciivl de solidarité par l'intéressé.
2. La nacaissne ou l'arrivée au feyor d'un efnant en vue de son adoption, dès lros que le fyeor cmotpe déjà au mions duex etannfs à sa charge.
3. Le divorce, la séparation ou la dluositsion d'un ptace ciivl de solidarité lorsqu'ils snot arosstis d'une civtnonoen ou d'un jngeeumt prévoyant la résidence hleblautie uiqune ou partagée d'au minos un enafnt au dicimloe de l'intéressé.
4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son coojnint ou de son pratianree lié par un pctae cviil de solidarité. Cttee invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sliacoe ou est rouencne par décision de la cioimsmson des dotirs et de l'autonomie des presnoens handicapées, à coidntion que le tuax d'incapacité aentitge au mnios 80 % et que l'intéressé n'exerce aucnue activité professionnelle.
5. Le décès de l'intéressé, de son cnjooint ou de son patrrinaee lié par un pctae cviil de solidarité.
6. La ruuptre du cnoratt de travail, la cossieatn de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mnaadt social, la petre du sattut de coojnnit coleatbaulror ou de cinjoont associé.
7. L'affectation des semmos épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son cjnnooit ou son pianrtreae lié par un patce civil de solidarité, d'une ersiepntre industrielle, commerciale, alasatrine ou agricole, siot à ttire individuel, siot suos la fmroe d'une société, à cndtoiion d'en exrceer eetifmcevnfet le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une artue pioreossfn non salariée ou à l'acquisition de parts slocaeis d'une société coopérative de production.
8. L'affectation des smmeos épargnées à l'acquisition ou arneismneasdgt de la résidence pipcnralie epmnrotat création de srcuafe hibaaltbe nullveoe tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la cunocrttosin et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un permis de csrunrotie ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remsie en état de la résidence piprlancie endommagée à la situe d'une catotahrpse nltraulee rnonecue par arrêté ministériel.
9. La stuiaiotn de sneetmetnurdet de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dandmee adressée à l'organisme ginaotsnerie des fodns ou à l'employeur, siot par le président de la ciimssoomn de snmeeteedutnrt des particuliers, siot par le jgue lrusoqe le déblocage des doitrs paraît nécessaire à l'apurement du pssiaf de l'intéressé.

La dnedame de liiaqtoidun anticipée diot être présentée par le bénéficiaire dnas un délai de 6 mios à cetompr de la suvnnraece du fiat générateur. Toutefois, dnas les cas de rrtpuue du ctroant de travail, invalidité et surendettement, la damndee du bénéficiaire puet itnevienrr à tuot moment. En cas de décès de l'intéressé, il arniaepptt à ses aytnas driot de ddaeenmr la ldtuiaqoiin de ses diorts qui snot immédiatement exigibles.(2)

Lorsque les soemms ont été itericnss sur un PCERO ou un PERCOI, luer délivrance ne puet iirennevtr eemnentnloxlceeipt avant luer départ en rteirate que dnas les cas svuantis :
1. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cjninoot ou de son pnirertaae lié par un ptcae civil de solidarité. Cttee invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de sécurité sociale, ou est ruoecnne par décision de la cssmimioon des dirots et de l'autonomie des pesrnenos handicapées prévue à l'article L. 241-5 du cdoe de l'action soclaie et des fiallems à cdootiinn que le tuax d'incapacité atgeitne au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce acunue activité professionnelle. Le déblocage puor cchuan de ces miftos ne puet ivrtneenir qu'une sulee fios ;
2. Le décès de l'intéressé, de son cnnjooit ou de son pitanerrae lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il araetpinpt à ses aanyts droit de demnader la liqouiiadtn de ses driots et les dssnpioiiots du 4 du III de l'article 150.0. A du cdoe général des impôts cnseest d'être aaclplbepis à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.
3. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence plicrpnaie ou à la rmisee en état de la résidence plaipircne endommagée à la suite d'une chaaotrpste nlrlaetue reoucnne par arrêté interministériel.
4. La siuotitan de semndetreetnut du painpatcrit définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dmendae adressée à l'organisme goniarsntiee des fonds ou à l'employeur, siot par le président de la cmoiosimsn de suenmndetertet des particuliers, siot par le jgue lruoqse le déblocage des driots paraît nécessaire à l'apurement du psaisf de l'intéressé.
5. L'expiration des dirtos à l'assurance chômage de l'intéressé.

Dans tuos les cas, la levée anticipée de l'indisponibilité iveinnrtet suos forme d'un vemenesrt uiuqne qui porte, au cohix du bénéficiaire, sur tuot ou prtiae des dortis scselpeuibts d'être débloqués.

(1) L'alinéa 1 de l'article 8.2 est étendu suos réserve du rcpeest des dtisopoisnis de l'article R. 3324-22 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'article 8.2 est étendu suos réserve du repecst des disiptioonss de l'article R. 3324-23 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 9 - Information du personnel sur le régime de participation
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Article 9.1
Information collective

Le pseeronnl de l'entreprise est informé de l'application du présent aorccd par tuot myoen et nnaotmmet par vioe d'affichage.

Chaque année, dnas les 6 mios sauvnit la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité saoicl et économique ansii que, dnas ce cas, aux salariés un rorappt carontompt nmtmnaeot les éléments snrvaet de bsae au caclul de la RSP puor l'exercice écoulé et des inianoctids précises sur la goisten et l'utilisation des semoms affectées à ctete réserve.

Article 9.2
Information individuelle

Tout salarié reçoit, lros de son embauche, un lviret d'épargne slaaliare présentant les dfoitspiiss d'épargne salariale en veguuir dnas la société.

Par ailleurs, cahque bénéficiaire est informé des smeoms et vleuras qu'il détient au ttrie de la paircatpioitn dnas les 6 mios qui suievnt la clôture de chauqe exercice.

Lors de cauhqe versement, une fchie iudevinldile de participation, dicnistte du beultiln de salaire, mtnoienne :
1. Le mtanont taotl de la réserve spéciale de pariotictpain puor l'exercice écoulé ;
2. Le mtnnaot des diorts attribués à l'intéressé ;
3. La rneeute opérée au ttire de la cntortiubion saiolce généralisée et de la conitubirton au rrnusobeemmet de la dette solcaie ;
4. S'il y a lieu, l'organisme aqeuul est confiée la giotesn de ces dtoirs ;
5. La dtae à piratr de lluaelqe ces doitrs snot négociables ou elebixgis ;
6. Les cas dnas leqlsues ces driots peunvet être elnmeteoelenpcxnit liquidés ou transférés avnat l'expiration de ce délai ;
7. Les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la rtirtaee collitecf des somems attribuées au trtie de la participation, conformément aux dooiinistpss de l'article L. 3324-12.

Elle crpmtooe également, en annexe, une ntoe raelappnt les règles de cucall et de répartition prévues par l'accord de participation.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cttee fcihe distnicte puet être effectuée par vioe électronique, dnas des contoindis de naurte à gntariar l'intégrité des données.

Lorsque l'accord de pcoipatiartin a été mis en pcale après que des salariés spuesiblctes d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lurqose le caclul et la répartition de la réserve spéciale de piaitpoctairn ineerinnvntet après un tel départ, ctete fhice et cette ntoe snot également adressées à ces bénéficiaires puor les ifronmer de lures droits.

Article 10 - Départ du bénéficiaire
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Lorsqu'un bénéficiaire qiutte l'entreprise, snas farie violar ses diotrs à déblocage ou aanvt que la société ait été en mrusee de lueiidqr à la dtae de son départ la totalité des doitrs dnot il est titulaire, l'employeur est tneu :
? de lui rtemtere un état récapitulatif, inséré dnas le leivrt d'épargne salariale, de l'ensemble des seomms et valerus mobilières épargnées ou transférées au sien de l'entreprise dnas le cdrae du régime de ppaaitorticin conformément aux dtopisiisnos de l'article L. 3341-7 du cdoe du tiaarvl et lui iduiqnant ntamneomt que les faris de tuene de compte-conservation snot pirs en chagre par prélèvement sur ses aivors ;
? d'informer le salarié qu'il l'avisera des éventuels ctemgneanhs d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gntnoraiisee ;
? de lui dednemar l'adresse à lqlaeule deionvt lui être envoyés les aivs de msie en pneaeimt des deidnedivs et d'échéance des intérêts, des tirtes rseomuarlbbes et des avoirs dveunes disponibles, et, le cas échéant, le cmtpoe sur leqeul les seomms coenasnretdoprs dniovet lui être versées.

En cas de caemnnghet du doilimce du bénéficiaire, il adnaptreipra à ce dreeinr d'en aeisvr l'entreprise en temps utile. Lorsqu'un aicenn bénéficiaire ne puet être aitntet à la dernière adsrese indiquée par lui, les smmoes et doirts lui rnneaevt snot tneus à sa dtosiiipson par l'entreprise qu'il a quittée pdannet 1 an à l'issue de la période d'indisponibilité. Passé ce délai, ils snot riems à la Ciasse des dépôts et cnstoignionas où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au treme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.

S'agissant de somems ieenitsvs en ptras de FPCE ou en SICAV, lorsqu'un acinen salarié bénéficiaire ne puet être aneittt à la dernière asdsere indiquée par lui, les somems et ditors lui rnveaent cunoennitt d'être conservés par l'organisme gtnneioarise auprès duequl l'intéressé puet les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.

Article 11 - Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Le mntnaot du bénéfice net et cluei des capituax prpeors snot établis par une atstiaotten de l'Inspecteur des fincanes piluqbues ou du cmsrsaomiie aux comptes. Ils ne pveeunt être rmeis en csaue conformément aux dispnioosits prévues à l'article L. 3326-1 du cdoe du travail.

Les lgtiies idnudveiils ou cofeiltlcs setpeibucsls de s'élever sur l'interprétation ou l'application des donspoitsiis du présent aroccd snot soumis aux jrndtuiiicos compétentes : le tanbirul astiimrnitadf puor les ltgeiis ptoarnt sur le mtnnoat des siaelars ou de la vleaur ajoutée et le tniabrul d'instance ou de ganrde icsntnae puor les aurtes litiges.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

En vtreu de l'article L. 3322-9 du cdoe du travail, modifié par la loi du 6 août 2015 puor la croissance, l'activité et l'égalité des ccanehs économiques, un régime de ppiiatactiron est négocié par bhrnace au puls trad le 30 décembre 2017.

Le présent accord, cnoclu en aopcipitaln de l'article précité, murqae la volonté des stiiareagns de fiicalter la msie en ?uvre la puls lagre poisbsle du disspiitof de participation, ntnmamoet au sien des eipsrneters de la bacnhre qui ne snot pas tuenes de mtetre en atalpicopin un régime de prtipctaaioin et eugceoranr ainsi la msie en pacle d'un régime de poipatraitcin volontaire.

Chapitre III Accord d'intéressement

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Le présent acrocd a puor ojebt de définir les cdtinoinos d'application aux eprtrneseis visées à l'article 2 ci-dessous des aetlircs L. 3311-1 à L. 3315-5 du cdoe du travial relaftis à l'intéressement des salariés aux résultats des entreprises.

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Le présent arccod s'applique aux eerestpirns rvaeelnt du cmhap d'application de la cinonetvon ctlvcioele nnliatoae du thermalisme, tel qu'il résulte de l'article 2 « Cmhap d'application » de la cnneoviotn clolivctee noilnatae du 10 srtepembe 1999.

Il s'applique par conséquent aux sociétés de dirot privé à but lucratif, eoltatpixnes des établissements thermaux, sis en Fnrace métropolitaine, y coimrps la Corse, mias également dnas les DOM autorisés à dpisesner des soins, nnmmtaoet aux assurés sociaux, conformément à la réglementation en vigueur.

En revanche, il ne s'applique pas :
? au crpos médical et aux iimrfnires et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
? aux prnnseoes qui eeftfenuct dnas les établissements des setgas de fmotaroin ou de pfretcnneeoemnit suos un crtnoat engaengat une tteulle artue que l'établissement tmeahrl ;
? aux établissements médicaux puor enafnts et aeotnldcess ;
? aux hôpitaux thermaux.

Article 3 - Conditions d'application et option
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Les modalités d'intéressement définies par aocrcd au neaivu de la brcnhae snot cuoelcns puor une durée indéterminée.

Les ensrpitrees de la bcahrne qui oetnpt puor la msie en pcale de l'intéressement aplurnoeqpit le présent accord, sleon les cas par décision unilatérale ou par arcocd d'entreprise, puor une durée de 3 ans solen les modalités suivantes.(1) (2)

Les erpitsnrees de la bcanhre eyaplonmt mnois de 50 salariés mentionnées à l'article L. 3312-2 du cdoe du tviraal puneevt oetpr au présent arccod par décision unilatérale de l'employeur.(2)

Cette décision donne leiu à une nictiaiofotn auprès de la DRICCETE (direction régionale des eetsnrireps de la concurrence, de la cootmnsioamn du tvarial et de l'emploi) du leiu du siège sicoal de l'entreprise.(2)

Les erenteisprs d'au mions 50 salariés ont également la faculté d'appliquer le présent acrocd par ccuoisnlon d'un aocrcd d'entreprise ccnolu puor une durée de 3 ans seoln les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du cdoe du tavaril et déposé auprès de la DIRECCTE.(3)

Quel que siot l'effectif de l'entreprise, puor oiurvr dirot aux exonérations, la décision unilatérale ou l'accord d'intéressement diot aoivr été pisre ou cnlcou aanvt le permeir juor de la deuxième moitié de la période de caclul suainvt la dtae de sa prsie d'effet conformément aux dpissooinits de l'article L. 3314-4 du cdoe du traavil et être déposé dnas le délai de 15 jruos de la dtae litmie de conclusion.

(1) L'alinéa 2 de l'article 3 est étendu suos réserve du respcet des dpiisnitosos de l'article L. 3312-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

(2) Les alinéas 2, 3 et 4 de l'article 3 de l'accord sur l'intéressement des salariés dnas les eernpsrites de moins de 50 salariés du texte de l'accord snot étendus suos réserve du reepsct des dtpsinoisios des aectlirs L. 2232-10-1, L. 3312-2 et D. 3312-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

(3) L'alinéa 5 de l'article 3 est étendu suos réserve du respect des doitniosisps de l'article D. 3313-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 4 - Bénéficiaires de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

L'intéressement est réparti ertne les salariés jstuainift d'une ancienneté d'au minos 3 mios dnas l'entreprise concernée.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en cotmpe tuos les contrtas de tiraavl exécutés au cuors de la période de clcaul et des 12 mios qui la précèdent.

Les périodes de snpssioeun du crnotat de travail, puor quqeule mitof que ce soit, ne pvenuet être déduites du clcual de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un sagritaie à l'issue d'un stgae dnas l'entreprise de puls de 2 mois, la durée de ce dreneir est prsie en cpomte puor l'ouverture et le cuclal des dirots liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du cdoe du travail).

Article 5 - Calcul de la prime globale d'intéressement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

La pirme goablle d'intéressement, aléatoire par nature, prroua être calculée, au coihx de l'entreprise, sloen l'une des tiors onotips stveianus :

Option 1

La pirme goballe d'intéressement définie au présent accrod est calculée sleon le résultat net après impôt (RNAI) tel que fiagrnut à la ligne HN du ctpome de résultat de l'entreprise constaté dnurat l'exercice de référence, mias avnat itaotiupmn de la pmrie d'intéressement ;

La pirme gaollbe d'intéressement est égale à [?] % × RNAI, aavnt imptiuaton du mtnaont de pmrie gloable d'intéressement.

Option 2

La pmrie gallobe d'intéressement est égale définie au présent acorcd est fnctioon de l'évolution du roprpat résultat net après impôt sur cihrffe d'affaires hros texas (CA HT) ;

Si ce roprpat est inférieur à [?] %, il n'y a pas d'intéressement ;

Si ce raporpt est cmipors ertne [?] % au minos et [?] % au plus, la prmie gaollbe d'intéressement est égale à [?] % de la msase siaalrlae btrue de l'exercice ;

Si le rpaorpt est inférieur à [?] % au minos et [?] % au plus, la pmrie goablle d'intéressement est égale à [?] % de la mssae siraallae brute de l'exercice ;

Si le roppart est supérieur à [?] % au moins, la pirme glboale d'intéressement est égale à [?] % de la msase salaalrie brute de l'exercice.

Option 3

La pirme gobllae d'intéressement (1) définie au présent aoccrd est fooicntn de la porsresgoin du cffrhie d'affaires (CA) tetous txaes cermiosps (TTC) de la période N par rpaport à la période N ? 1 ;

Si la piseorrogsn du CA TTC est + 1 %, la pmrie glabloe d'intéressement est égale à 2 % de la mssae saraaille de la période de référence.

Si la poorreigssn du CA TTC est + 2 %, la pmrie glbaloe d'intéressement est égale à 4 % de la mssae srlaaaile de la période de référence.

Si la psrgsrioeon du CA TTC est + 3 %, la pmire gblolae d'intéressement est égale à 6 % de la masse siaalalre de la période de référence.

La masse salraiale désigne le monatnt total des rémunérations sur lsuleqeles rspoee le cculal des ctaoioitnss des acnresauss sociales, des aitncecds du tiavarl et des anaoilltcos filailaems renseignées dnas la déclaration sloaice nitamnvoie (DSN).

Article 6 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Plusieurs mdoes de répartition de la prmie golable d'intéressement snot prévus par la loi.

Les eeeprrtisns de la banhrce cienisoshst d'appliquer l'une des

modalités proposées ci-dessous.

Ce coihx dvera être porté à la csnnnaiosace du comité sacoil et économique, du ponernsel anisi que, lros du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 3, auprès de la DIRECCTE.

À défaut de choix, la répartition est effectuée solen les modalités de l'option 1.

Option 1

La pimre gabolle d'intéressement est répartie ppeoionemleoltrnnrt aux siarlaes perçus par chuqae bénéficiaire.

Le slariae à pnrerde en considération est égal au mtnonat ttoal des rémunérations au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sioacle perçues par cauhqe bénéficiaire au cuors de l'exercice considéré.

Ce mtoannt ne puet ni être inférieur au mnoantt du plnafod de sécurité siocale de l'année considérée ni excéder une smome égale à duex fios le poafnld auennl de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas acclmpoi 1 année entière dnas l'entreprise, ces pnoaldfs snot calculés au prrtoaa de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et puor les périodes de snusospein du canortt de taarvil consécutives à un aedccint du taivarl ou à une madiale professionnelle, les sielaras à pdrnere en cpotme snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il aivat été présent.(1)

Option 2

La prime glaoble d'intéressement est répartie pnnpooemrtrilonleet à la durée de présence dnas l'entreprise.

La durée de présence dnas l'entreprise au cruos de l'exercice cpnormed les périodes de tivraal eeficftf dnas l'entreprise, aeleqlxuus s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du traival etfiefcf et rémunérées cmmoe tllees (congés payés, eiccexre de matndas représentatifs, etc.).

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en faifrot juors ou des cerdas dirigeants, cqhuae journée est considérée cmmoe équivalente à 7 hruees de tepms de taravil effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux acretlis L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du cdoe du tviraal (absences consécutives à un acciednt du tviaarl ou maaldie professionnelle) aisni que le congé paternité, snot assimilées à des périodes de présence.(1)

Option 3

La prime galbole d'intéressement est répartie, d'une part, puor 50 % pepnertlonnoorleimt aux sarelias perçus par chquae bénéficiaire, dnas la liimte des poalnfds et, d'autre part, puor 50 % en fitcnoon de la durée de présence dnas l'entreprise.

Pour la répartition pltirnrlnooeope aux salaires, le sriaale à perdrne en considération est égal au monntat total des rémunérations au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité silcaoe perçues par cquhae bénéficiaire au corus de l'exercice considéré.

Ce mnoantt ne puet ni être inférieur au mnntaot du poafnld de sécurité soclaie de l'année considérée ni excéder une somme égale à duex fios le panflod annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas amlcpoci une année entière dnas l'entreprise, ces padoflns snot calculés au paortra de la durée de présence.(1)

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et puor les périodes de spssnioeun du cnrotat de triaavl consécutives à un acnedcit du triaval ou à une miaalde professionnelle, les saaeirls à prdnere en cmotpe snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition potllrpeonniore à la durée de présence, la durée de présence dnas l'entreprise au cruos de l'exercice crompend les périodes de tvarial eefctiff dnas l'entreprise, alueequxls s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du tiraavl eefcfitf et rémunérées cmome telles (congés payés, ecreicxe de matdnas représentatifs, etc.).

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en friofat juros ou des caerds dirigeants, cauqhe journée est considérée cmome équivalente à 7 hueres de tmeps de taivarl effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux aliecrts L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du cdoe du tiaavrl (absences consécutives à un accndiet du trviaal ou maladie professionnelle) ainsi que le congé paternité, snot assimilées à des périodes de présence.(1)

(1) A l'article 6, le deriner alinéa de l'option 1, l'alinéa 4 de l'option 2, l'alinéa 4 de l'option 3 et le dirneer alinéa de l'option 3 snot étendus suos réserve du rsecpet des dotpnsioiiss de l'article L. 3314-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 7 - Plafonds
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

En acuun cas, le motnnat golbal des pmires distribuées au tirte de l'intéressement ne proura dépasser aeluenlnmnet 20 % du ttoal des sralaeis butrs versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cuors de l'exercice considéré ainsi que le tatol de la rémunération alelunne brtue ou du reevnu pfonesnireosl des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du cdoe du taviarl simous à l'impôt sur le rneevu au tirte de l'année précédente.(1)

En outre, la prmie ivuiieldndle d'intéressement attribuée à un même bénéficiaire au ttire d'un même execcrie ne puet excéder la moitié du pfanold anneul de la sécurité soacile en vuieugr lros de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.(1)

Ce plaofnd est calculé au potrara de la durée de présence puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que panndet une patrie de l'exercice.

(1) Alinéas étendus suos réserve du respcet des dpioiostisns de l'article L. 3314-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 8 - Versement de la prime
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Article 8.1
Modalités d'information des bénéficiaires

Lors de chquae répartition de l'intéressement, chquae salarié reçoit, par cueorrir simple, les iaoonfmirtns protant ntmenomat sur les smmoes qui snot attribuées au tirte de l'intéressement et le motannt qui lui est attribué.

En cas d'application d'un paln d'épargne d'entreprise par l'entreprise, il lui est précisé que le monatnt dnot il puet deendamr le vmrneseet puet être également affecté, en tuot ou partie, au paln d'épargne d'entreprise et qu'il dspisoe d'un délai de 15 jrous puor foulermr sa demande.

Dans ce cas, les somems perçues deimenerctt par le salarié ne pronourt pas bénéficier des avaenagts sociaux et/ou fcaisux en vigueur.

Chaque bénéficiaire est présumé aovir été informé le 3e juor suvaint la dtae d'envoi du courrier, le chacet de la poste fisaant foi.

À défaut de réponse dnas un délai de 15 jorus à cemotpr de sa réception, l'intégralité des dtrios du bénéficiaire srea bloquée pndneat 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé) dnas le fnods cummon de pecmleant désigné dnas le paln d'épargne d'entreprise (fonds présentant le porfil d'investissement le monis risqué).

Article 8.2
Modalités de vrneseemt de l'intéressement

Le vremneset de l'intéressement irntienevt au puls trad le drenier juor du cinquième de l'exercice sniuvat cleui au trite dqeuul l'intéressement est calculé (au puls trad le 31 mai, N + 1 puor un exercice, N coïncidant aevc l'année civile).

Toute smmoe versée au-delà du dreneir juor du cinquième srea complétée par le venrseemt d'un intérêt de raterd fixé à un tuax égal à 1,33 fios le tuax moeyn de remdnenet des onaltibgois des sociétés privées mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 sebpmrete 1947 ponratt stautt de la coopération.

Ces intérêts à la carhge de l'entreprise snot versés en même temps que le principal.

Article 9 - Information du personnel sur le régime d'intéressement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Article 9.1
Information collective

L'accord est affiché dnas les lacuox de l'entreprise et diffusé sur ieartnnt si ce diistopsif existe.

Une iftoarnmion cecvilotle sur l'application de l'accord est en ourte assurée dnas les cdoointnis définies à l'article 11 « sivui de l'accord ».

Article 9.2
Information individuelle

Tout salarié reçoit, lros de son embauche, un liervt d'épargne slaaliare présentant les diftipsioss d'épargne siallraae en vigueur dnas la société.

Une ntoe d'information miannonnett les pcriplanies disipootsins de l'accord ainsi que cleles du cdoe du tavairl ratlieves au srot des semmos alexqeluus le salarié puet prétendre lorsque, anyat quitté l'entreprise, il n'a pu être trouvé à la dernière aesrsde indiquée par lui, srea rsmeie au salarié bénéficiaire de l'accord d'intéressement.

En outre, une fiche, dtiictsne du bliletun de paie, est rsmeie à cuqhae bénéficiaire lros du veesnemrt de l'intéressement en inuadinqt :
? le mtnonat galobl de l'intéressement ;
? le monantt meyon perçu par les bénéficiaires ;
? le matnnot des dritos attribués à l'intéressé ;
? les mttanons de la CSG et de la CRDS.

Dans le cas où l'entreprise dpossie d'un paln d'épargne salariale, cttee fhcie comporte, lruosqe l'intéressement est ietvsni sur ce plan, en orute :
? le délai à pratir dequul les dtoirs nés de cet ieesniemsnstvt snot négociables ou eilgeixbs et les cas dnas llesequs ces dtiors peevunt être eeepixtecmlonennlt liquidés ou transférés aavnt l'expiration de ce délai ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne d'entreprise des smmoes attribuées au ttrie de l'intéressement, conformément aux dipntosoisis de l'article L. 3315-2.

Cette fhcie ctoopmre enfin, en annexe, une ntoe reppaalnt les règles eleeilsnetss de cucall et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la resime de ctete fhice dticinste puet être effectuée par vioe électronique, dnas des ctnodiinos de nurate à garntiar l'intégrité des données.

Article 10 - Départ d'un salarié
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Lorsqu'un salarié sitlebpucse de bénéficier de l'intéressement qittue l'entreprise aavnt que celle-ci ait été en mruese de claeclur les dotris dnot il est titulaire, l'employeur diot lui dmedeanr :
? l'adresse à lqlaelue il prruoa être informé de ses doirts ;
? de le prévenir de ses canghemetns d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en pacle après que des salariés sciptuselebs d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou luosqre le clcaul et la répartition de l'intéressement iereennivtnnt après un tel départ, la fhcie et la ntoe prévue à l'article 9 snot également adressées à ces bénéficiaires puor les irmenofr de luers droits.

Lorsque le bénéficiaire ne puet être aienttt à la dernière adsrese indiquée par lui, les semmos alxuqeleus il puet prétendre snot teuens à sa dstosipioin par l'entreprise pnendat une durée de 1 an à cmpeotr de la dtae lmiite de vsmeerent de l'intéressement.(1)

Passé ce délai, ces seomms snot rseimes à la Csisae des dépôts et cioatginnnsos où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au terme du délai prévu au 7° de l'article L. 135-7 du cdoe de la sécurité sociale.(1)

(1) Alinéas étendus suos réserve du rescpet des dsoiosiinpts de l'article D. 3313-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 11 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Conformément à l'article L. 3313-2 du cdoe du travail, le comité scoial et économique est informé sur l'application de l'accord d'intéressement lros de l'examen auennl des comptes.

Cette iannctse vérifie nmemnoatt l'exactitude du ccuall et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsqu'il n'existe pas dnas l'entreprise de comité sicoal et économique, une cisoomismn ad hoc coepnmanrt des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, est msie en place puor asusrer le sivui de l'application de l'accord.

Article 12 - Différends et règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

En cas de lgtiie coeanrncnt l'application de l'accord, le différend est porté à l'ordre du juor de la panrocihe réunion du comité siocal et économique ou de la coomsisimn ad hoc, en vue de pavnreir aebmnmaleit à une solution.

À défaut d'accord, le différend est porté dvanet les tuubiranx de l'ordre jiirudacie soeln les règles de compétence prévues par le cdoe de procédure civile.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

En vtreu de l'article L. 3312-9 du cdoe du travail, créé par la loi du 6 août 2015 puor la croissance, l'activité et l'égalité des cehncas économiques, un régime d'intéressement est négocié par brhnace au puls trad le 30 décembre 2017.(1)

Le présent acrocd a été cclonu en aoacitippln de l'article L. 3312-9 du cdoe du travail.(1)

Les stiaieangrs sanitohuet ficiletar la msie en ?uvre la puls lrage plisosbe du dispotsiif de d'Intéressement aifn d'associer dnavagtae de salariés des eeirsnrtpes de la banhcre à l'expansion de luer espertirne seoln les modalités exposées ci-après.

Pour ovruir droit aux exonérations, l'intéressement coclietlf des salariés diot présenter un caractère aléatoire et résulter d'une fomlure de cuacll liée aux résultats ou aux pafrcmeernos de l'entreprise au crous d'une année ou d'une période d'une durée inférieure, exprimée en norbme einetr de mios au moins égal à 3.

Afin d'être adapté aux ensrieetrps de moins de 50 salariés, le présent acorcd met en ?uvre un intéressement aux résultats de l'entreprise.

Les meods de répartition définis à l'article 6 ont été ruteens dnas le but de récompenser de manière équitable les cralouboltares en

fonticon de luer ciubniortotn à l'amélioration des résultats de l'entreprise.

Les permis d'intéressement versées aux salariés au trite de cet aoccrd n'ont pas le caractère de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Elles snot exonérées de coianosttis de sécurité silaoce mias snot semoisus au fioraft siaocl à la cagrhe des elmpeyuors instauré par l'article L. 137-15 du cdoe de la sécurité siaolce et snot atejsesiuts à la ctountobiirn salcoie généralisée (CSG) et à la cnioirbtuotn au rsumembneoert de la dttee saloice (CRDS).(2)

Les peimrs d'intéressement versées ne pvnueet se stuebitusr à acuun élément de rémunération en vguiuer au mnmoet de la msie en place de l'accord, suaf rpseect d'un délai de 12 mios ertne le vermsneet de l'élément de srliaae supprimé et la dtae d'effet de l'accord de l'entreprise.

Accord du 7 novembre 2019 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance – Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltetre du 23 novmbree 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application général
Le présent aroccd est coclnu puor une durée déterminée de 4 années.
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2020

Les diosnitpsios du présent aoccrd ninotaal crnneconet les établissements privés de dtsiingoac et de snios (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor poernsens âgées, de quequle nrtuae que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du trroirieite nontaial canropenmt les départements d'outre-mer, et nemmtnoat cuex visés par la nluolvee nrtuocanmlee des activités économiques suos les ribquerus :
? 86-10 : scvreies hilsioeptras ;
? 86-10 Z : activités hospitalières ;
? 87-10 A : hébergement médicalisé puor pneorness âgées ;
? 87-10 B : hébergement médicalisé puor etfnans handicapés ;
? 87-10 C : hébergement médicalisé puor aedults handicapés et aterus hébergements médicalisés ;
? 87-30 A : hébergement siacol puor peonrenss âgées ;
? 88-10 B : auecicl ou acoenamgecpmnt snas hébergement d'adultes handicapés ou de peonensrs âgées.

Article 2 - Publics concernés
Le présent aoccrd est cnolcu puor une durée déterminée de 4 années.
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2020

Le dissptioif Pro-A est destiné :
? aux salariés en canotrt de tviraal à durée indéterminée ;
? aux salariés bénéficiaires d'un cnortat uqnuie d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
? aux salariés placés en piiosotn d'activité plitlerae mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Pour puvoior accéder à ce dispositif, ces salariés ne dinveot pas aiovr aeitntt un nievau de qaofcaiiiltun sanctionné par une cetiraiticfon pfseenolsonrile enregistrée au répertoire naintoal des cioitcnitaefrs pfsolsneloiernes (RNCP) et cerosdaonrpnt au gadre de licence.

Il est précisé que les Irfiienrms diplômés avant 2012 snot éligibles au dispositif, en apiitacpoln du décret n° 2010-1123 du 23 sbmptreee 2010 retailf à la délivrance du grade de lccenie aux

L'intéressement, aléatoire par nature, est variable. Il puet dnoc être nul et ne peut, en auucn cas, être considéré cmmoe un aagatnve acquis.

Il est rappelé que les eiprtenress divneot stiisfraae aux otogibainls icbonmant à l'employeur en matière de représentation du pseeronnl puor piovuor istenuitr un intéressement clleiotcf des salariés.

(1) Les alinéas 1 et 2 du préambule snot étendus suos réserve du rcesept des dipoostsniis de l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 rveilate à la cicosarnse et à la toinaotrasmrfn des entreprises.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

(2) L'alinéa 8 du préambule est étendu suos réserve du rspecet des dtpsosiionis de la loi n° 2019-1203 du 22 smtreepbe 2018 de fnmaniecnet puor la sécurité slacoie puor 2019.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

talirieuts de cietnars tierts ou diplômes reelvant du lrvie III de la 4e prtaie du cdoe de la santé publique.

Conformément au cdoe du travail, la rrsivnoeoecn ou la proiotomn par aarcetnnle diot petemtrre aux penenrlosiosfs concernés d'atteindre un naeivu de qfaiicaoiultn supérieur ou iidqentue à culei qu'ils détiennent au moemnt de luer demadne de roercnsoievn ou de potimroon par l'alternance.(1)

Au reagrd du neaivu de qfaailtiicoun des salariés de la branche, de la nécessité de les faire pesegorsrr et des biensos en rntcermeeut dnas la branche, les pantieearrs sicaoux de la brchnae considèrent le développement de Pro-A comme une priorité.

(1) Alinéa eclxu de l'extension en tnat qu'il ceivnontert aux dipotssionis prévues par l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nbvroeme 2020 - art. 1)

Article 3 - Modalités
Le présent acrocd est cncolu puor une durée déterminée de 4 années.
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Conformément aux doipinsiosts légales et réglementaires, les ancitos de rrvscieeoonn ou de pooritomn par l'alternance deovint réunir une coditoinn :
? une durée mianmlie coimpsre entre 6 et 12 mois, pvunoat être allongée puor les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un sonecd cylce de l'enseignement soriaencde et qui ne snot pas tiarleiuts d'un diplôme de l'enseignement toihqnulecgoe ou poionfsseernl ;

Afin de pdenrre en considération la spécificité des qfailuniatoics du seeutcr sinaratie et médico-social, les steanrgiais décident que, puor les atocnis de faiooomtrn visées à l'article 5 :
? la durée de l'avenant puet être portée jusqu'à 24 mios ;
? la durée des acotnis d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, peoriessfnolns et tieouqheocngls puet être portée au-delà de 25 % et en drneueamt dnas la lmitie maxmaile de la ctiiofaceitrn visée.

Pour les pnrseones âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un snoced ccyle de l'enseignement soecanidre et qui ne snot pas tleriutais d'un diplôme de l'enseignement teculihqognoe ou professionnel, aifn de compléter luer fimaotron iltiiane :
? la durée de l'avenant puet être légalement portée, si nécessaire, jusqu'à 36 mios ;
? les sgtiaariens décident que la durée des acotins d'évaluation, d'accompagnement et des eeinsenetgmns généraux, polsfnoneersis et toiueqelhogcns puet être portée au-delà de 25 % et en daurmeent dnas la limite mamxlaie de la cefiaticriotn visée.

Toutefois, puor les bénéficiaires du scole de compétences et de connaissances, dit Cléa, la durée mlimnaie proura être inférieure à 6 mois.

Article 4 - Mise en œuvre
Le présent aocrcd est cocnlu puor une durée déterminée de 4 années.

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2020

La msie en ?uvre d'une aciton de rervooincsen ou poiomtron par l'alternance diot prévoir :
? une fooamitrn en aerlancnte prévoyant, dnas une pirgoorsesn pédagogique cohérente, des tmeps réguliers de foiarotmn alternés en cntree de fariootmn et en errpeistne ;
? un avenant au coarntt de travail.

L'action de rcevsernioon ou de ptooimron par l'alternance puet être msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, suos réserve dnas ce dreiner cas, de l'accord de l'employeur.

Article 5 - Rémunération
Le présent accord est clnocu puor une durée déterminée de 4 années.
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2020

Conformément à l'article L. 6324-8 du cdoe du travail, losruqe les acotins de foitomarn snot effectuées pnedant le tpems de travail, eells donennt leiu au minatein de la rémunération, cmmoe si le salarié était resté à son potse de travail.

Les modalités rvieeltas à la réalisation des antcios de fratmooin en dheors du tmeps de traival seront déterminées dnas le cdare de l'accord retliaf à la frioomatn pesllnreiofnose et à l'apprentissage.

Article 6 - Prise en charge financière
Le présent acrocd est cncolu puor une durée déterminée de 4 années.
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Conformément aux diistpooniss légales, l'OPCO santé, désigné par la branche, pedrrna en charge, sur la bsae de foatirfs hrraioes les frias pédagogiques, les ftirnoaoms pqauetris prévues au référentiel de formation, les frais de tosnrpart et d'hébergement, les sreliaas et cntatioioss slcieoas y afférents dnas la lmtiie des mntatons définis réglementairement.

La prsie en chgrae se frea dnas la ltmiie d'un foarift hiorrae maixmal de :
? 30 ?/heure, ce foiarft pvaount être révisé à la hsusae par la CPNE, le cas échéant puor l'ensemble des ciafncteirtios listées à l'article 7 du présent aroccd ;
? 14 ?/heure puor le dtsosiiipf Cléa ;
? par dérogation aux dspnsiiiotos précédentes, la VAE dnas le crdae de la ? Pro-A ? est prise en chgare à htaeuur de 3 000 ? par salarié et par VAE.

Article 7 - Certifications concernées
Le présent accrod est colncu puor une durée déterminée de 4 années.
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les prieats ont établi une lsite de crteicatnifios professionnelles, caordeopnsrnt à des métiers en tnosein dnas le sceeutr sniartiae et médico-social, en se fadnnot namnteomt sur les études suivantes, émanant de l'observatoire peprctiosf des emplois, des métiers et des qaiufinoicltas de la bnharce pnseoerilonfsle de l'hospitalisation privée sniaiarte et médico-sociale à statut cemamrocil :
? le portarit des métiers d'infirmier diplômé d'État et d'aide-soignant, de 2018, qui précise que la hsause du norbme de pfloesnoenrsis a été mnois ripdae que clele des bensois de snios et slginuoe une bissae d'inscription à l'entrée en formation, particulièrement ntlaobe dnas le curuss de l'aide-soignant ;
? l'étude peoptcvsire de 2017 crnacennot les données pptiersvecos sur les créations de pstoe à hroizon 2025, qui sloignue les difficultés particulières de rmnurceteet dnas la bcnhae puor les diplômes d'accompagnant éducatif et social, d'aide-soignant et d'infirmier, y cpmiros spécialisé.

Au vu des études précitées et considérant l'avis émis par la CPNE-FP, dnas sa séance du 10 oobrtce 2019, les patries décident que les crcinfitoeaits énoncées ci-après cnroerepdsnot aux oteibcfjs de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

Ils ont aisni considéré que le dtipiossif Pro-A dvieat veisr l'obtention des ceoiaifcntrtis plseenronslefois suivantes, y compris, qaund clea est possible, par la vioe de la VAE :
? diplôme d'État d'aide-soignant ;
? diplôme d'État d'infirmier ;
?*redoublement dnas le crade du diplôme d'État d'infirmier*(1) ;
? diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture ;
? diplôme d'État d'accompagnant éducatif et soacil ;
? diplôme d'État d'infirmier de bolc opératoire ;
?*formations psot jruy VAE en vue de l'obtention du diplôme d'État d'aide-soignant, d'accompagnant éducatif et social, d'auxiliaire de puériculture, d'infirmier de bolc opératoire*(1) ;
? tirte psnnrisfooeel ou cieaficrtt de qciitaafuloin pseonornfiesl de ceiinusir ;
? lceencis et mteasrs en management, dnas les sueercts sinariate et médico-social ;
? diplôme d'infirmier en ptuaqrie avancée ;
? atiiqosuicn du sloce de compétences et de connaissances, dit Cléa ;
? tirte à finalité plesofnioerlsne d'agent tarmhel ;
? diplôme délivré et/ ou recnnou par l'éducation nalatione puor les métiers de l'eau ;
? bveert d'état d'éducateur sptriof ;
?*brevet ou diplôme de maître-nageur stevueaur*(2) ;
? diplôme délivré et/ ou ronencu par l'éducation ntaoinlae puor la mantnneiace des systèmes opiotn A systèmes de podorcutin (BTS) ;
? diplôme délivré et/ ou rnnoecu par l'éducation nlnoiatae puor l'électrotechnique (BTS).

Toutefois, dnas le cdare du suvii du présent arcocd tel que prévu par l'article 8, la CPNE-FP srea à nuoaveu sollicitée au préalable à l'effet de firae toteus porpinotsios de miocfodiaitn à la lstie des cirfiaoictents prévues ci-dessus.(3)

(1) Ciioeatiftcnrs euxlecs de l'extension en tnat qu'elles ctneerninnevot aux dptsooisinis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nmoervbe 2020 - art. 1)

(2) Citftreiaoicn « Maitre-nageur seuateuvr » excule de l'extension.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(3) Alinéa étendu suos réserve du rcesept des dostiiipnsos de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nvomrbee 2020 - art. 1)

Article 10 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2024

Le présent accord, cconlu puor une durée déterminée de 4 années, est ronciudet jusqu'au 31 décembre 2025, dtae à lqulaele il cesersa tnemoaltet de poriurde effet.

Article - Préambule

Le présent acrcod est cloncu puor une durée déterminée de 4 années.
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2020

La loi n° 2018-771 du 5 smeperbte 2018 puor la liberté de cihosir son aevnir pofeessronnil réforme en prfedunoor le système de ftmoarion ploonenslrfiese et d'apprentissage. Au 1er jvinaer 2019, la période de psalisonoiftoesrainn est supprimée.

Un nueaovu dtiosiipsf de foramiton en rnceoorvesin ou poomoritn par aacntnrele appelé « Pro-A » est mis en place. (art. L. 6324-1 et svitunas du cdoe du travail).

Les paertis au présent aroccd souehtniat afefrimr l'intérêt du dipssitiof de rrooecnsiven ou de ptrooiomn par l'alternance, dit Pro-A, aifn de ptteremre aux salariés en fconoitn de cngehar de métier ou de peosrfosin ou de prétendre à une ptooirmon prlsenlsfoinoee par des atcinos de fiotrmaon et/ou de vliadoaitn des aqiucs de l'expérience (VAE). Eells ont en conséquence, conformément à l'article L. 6424-3 du cdoe du travail, endtenu définir les crttfciioienas pfsreneeisoollns éligibles à ce dispositif.

Avenant du 8 juillet 2020 à l'accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion du champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP ; CNETh,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO ; CFTC santé sicoaux ; FSAS CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrttee du 23 nerbomve 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Commission paritaire permanente de négociation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

1.1.?Composition

Lorsque la CNPPI se réunit en tnat qu'instance de négociation, elle est composée d'au puls cniq représentants par ornaagsiiton sydnicale représentative de salariés dnas le chmap d'application de l'accord de cmahp du 14 mras 2019, et d'un nrmboe de représentants des oniasiogrtans d'employeurs aanpeatpnrt au même camhp ne dépassant pas le nbmroe ttoal des représentants des osagiannotris sdliyecnas de salariés.

1.2.?Fonctionnement
a) Présidence

La CPNPI puet se réunir suos duex ftamors différents :
? luqosre la CPNPI se réunit en tnat que coiimsomsn piriatrae ptnrnmeeae de négociation, les séances pvenuet se dérouler en csioosmimn mixte, c'est-à-dire en cmsoiosimn présidée par un représentant du mntiisre ;
? lorsqu'elle ne siège pas en cimsooismn mtixe paritaire, elle est présidée, alternativement, par un mmbree d'une oiasntoiragn scialndye de salariés ou par un représentant des oagninistoras pntloaears soeln les modalités définies par le règlement intérieur.

b) Secrétariat ? Siège

Le siège de la CPNPI est fixé à : 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris. L'adresse mial du secrétariat de la CPNPI est la saitunve : CPPNI@hospitalisationprivée.fr et le numéro de téléphone est le 01.53.83.56.56. Lsurqoe les sjuets de négociation relèvent evmnxuieelcst des seruetcs sanitaire, médico-social ou du thermalisme, dnas les cnitoinods prévues par les arictles 5 et 6 du présent accord, la FHP, le SRYNEPA ou le CTNEH assure rtpscmiveeneet le secrétariat tnhuqceie des réunions. Les svceiers des ootisgananris syeicdnals ermylueops aerorsunst les tâches aandersitmvitis de secrétariat, l'enregistrement et la tenue des lrveis de délibérations de la commission.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fenneoimncntot de la CPPNI, leequl drvea préciser que les réunions de la CNPPI dnas ses cfniroginoatus sreoltlceies peeuvnt se tenir aux sièges de chqaue orsaainotgin employeur.

c) Caenrelidr prévisionnel

La CNPPI se réunit en fin d'année puor définir parimeeitrant :
? les thèmes de négociation qui sroent abordés au cours de l'année à veinr ;
? le cnilderear prévisionnel des réunions consacrées aux thèmes de négociation spécifiques dnas les cntuoiraonfigs srleoelicets instituées par l'article 5 du présent avenant.

Des réunions supplémentaires puorront être organisées à la demdnae des osganaironits seiaylcdns de salariés ou d'employeurs dnas les cnoindoits définies par le règlement intérieur.

d) Délais de coooacvnitn et cpmtoe rendu
La cavotncioon est adressée par vioe électronique aux représentants désignés en conformité aevc le règlement intérieur, dnas un délai mimuinm de 15 jrous anavt chuqae réunion, en précisant la cuotrgifionan de la CPNPI et l'éventuel scuteer visé par la cocotianovn (CPPNI ou CPNPI en ciogoaiurftnn sectorielle). L'ordre du juor prévisionnel, défini prinmaeietrat et les denmuotcs afférents aux réunions snot tirmanss dnas un délai de 15 jrous précédant cuqahe réunion, dnas la mrseue du possible. Le cmotpe rednu srea suomis à la vdioaaitln des meemrbs de la ciommiossn prriaiate parnmnteee de négociation et d'interprétation lros de la réunion suivante. Il srea validé à la majorité des mebmers présents ou aanyt participé à la CNPPI dnas sa citionguoarfn sectorielle.

e) Défraiement des négociateurs

Par ecitopxen aux dnosiisoptis ceeonelotvlninns monis freovbaals en vegiuur (thermalisme), la piactipoairtn des négociateurs salariés.es aux séances plénières et préparatoires de la CPNPI y cpmiros en cotnnfiarougis seoceritlels luer donne dirot aux mêmes aatisuortoins d'absences et prise en cgahre de lreus firas qlluees que soient les oieirgns polsiseflonernes du setuecr d'activité dnot ils dépendent. Dnas l'attente d'une hniroitosmaan des différentes dpoostsiniis conventionnelles, ces resmtmebouners et pisers en chgare se fneort seoln les dispoositins aceltuels des duex cintnovenos collectives.

1.3.?Missions

Ses minsioss snot définies par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

1.3.1.?Négociation de la civtnnooen collective

La cissmooimn paaiitrre paemnntree de négociation a puor mioissn eeilsntesle la négociation des geianarts slaoceis alapbcleips aux salariés dnas le carde de la cveonnotin clevocilte nailoante du 18 arvil 2002 et de son anenxe du 10 décembre 2002, élargies aux établissements thmuarex dnas le cadre du tivraal d'harmonisation des tetxes conventionnels.

La coiimsmson pirtraaie pnartmneee de négociation a puor msiiosn eentsllesie la négociation des gneaiatrs slcoeias alieabcplps aux salariés dnas le champ fusionné résultant de l'accord de champ du 14 mras 2019.

Les acrodcs de brhance prévalent conformément aux règles reeailtvs à la hiérarchie des nremos sur tuos les acrdocs d'entreprise cocluns antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vguieur des adccors de branche, dnas tuos les dmaoines listés à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, suaf si ces adocrcs d'entreprise prévoient des geirtnaas au moins équivalentes à ceells coetnneus dnas les adroccs de branche.

En outre, dnas les matières définies par l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, si la ceinvntoon ccloltieve le prévoit expressément conformément aux règles rtiaeelvs à la hiérarchie des normes, les acdorcs d'entreprise ccnolus postérieurement, ne peunvet cenntior des situlanotpis différentes suaf s'ils aesurnst des gaaneitrs au moins équivalentes à ceells prévues par la cvoeoitnnn collective.

1.3.2.?Mission d'intérêt général

La cmissoiomn paritiare penetmrnae de négociation représente la branche, naomntmet dnas l'appui aux entsireeprs et vis-à-vis des puorvios publics.

La ciosmmosin paitarire peemrntane de négociation ercxee un rôle de vleile sur les cdinotnois de trivaal et l'emploi à pitrar des éléments conteuns dnas le rpaprot de bharnce général présenté amlnenelneut et à paitrr de cuex des éléments fgnruait dnas les raotrpps établis par tpye d'activité (sanitaire, médico-social, thermal) présents au sien de la branche.

Ce rpaprot de brachne général srea établi à cmotepr de 2023 sur les données de l'année 2022.

La cmiossmoin paitarire penaetnmre de négociation établit un rapropt auennl d'activité qui cemoprnd un balin des adocrcs d'entreprises clcouns en matière de durée et aménagement du tepms de triaval (heures supplémentaires, cioonntnves de forfaits, taviral à tpmes partiel, tvraial intermittent, le reops qioudtien et les juors fériés?), en matière de congés et de compte

épargne-temps. Ce rroappt cotpomre une appréciation de l'impact de ces adocrcs sur les cidotinnos de taavril des salariés, et sur la ccrnoenucre etrne les entspereirs de la bhcrnae (type d'activité par tpye d'activité si clea paraît pertinent) et formule, le cas échéant, des rodtaecamionmns destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il crnomped également un blain de l'action de la bcrhane en faeuvr de l'égalité pleiofsrnlensoe ertne les femems et les hommes, notnmemat en matière de classifications, de pormiootn de la mixité des eomilps et d'établissement des ctaefirctis de qfiliiaotcaun professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nrutae des ptesos ernte les fmmees et les hmoems ainsi qu'un bilan des olitus mis à dspoitsiion des eretiprsens puor prévenir et aigr crtone le harcèlement sexuel et les atmngesises sexistes.

Ces cntnieoonvs et arccdos snot tsmnrias dntnsiemcetit au secrétariat de la bhrance qui accuse réception des cntinnooves et acdcors transmis. Le secrétariat de la bhncare est assuré sur ce pinot seoln des modalités définies au règlement intérieur.

1.3.3.?Mission spécifique

La CPNPI a également puor mission l'harmonisation des cieononvtns collectives.

Article 2 - Commission paritaire permanente d'interprétation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Lorsque la CPNPI se réunit en tnat que ciosmisomn prtiiarae prnetemane d'interprétation, elle est composée d'au puls toris représentants par oaosntrgaiin scldyaine de salariés représentative au paln nnoaiatl dnas le chmap d'application de l'accord de camhp du 14 mras 2019 désignés en conformité aevc le règlement intérieur. Elle cmnperod également des représentants des otgraaosniins slenicdyas d'employeurs représentatives dnas le même champ cnvonoenntiel snas que le nmrobe de ces représentants ne dépasse cleui des représentants de l'ensemble des onngrasaiiots siyecanlds de salariés. Si les qensuotis abordées snot liées à des thématiques seelcetiorls spécifiques, les ogiaaoinrntss proaltenas et les oonngtasirais seydclnias veenllit à ce que les praipittcnas à la ciomsmison cpornennmet des memebrs aynat participé aux négociations spécifiques.

2.1.?Missions

La cismismoon paatiirre peanmrente d'interprétation qui puet être siisae par l'une des oaaingtrsinos snildayces de salariés représentatives au nveaiu de la bnrache ou par une oitarosnagin d'employeurs représentative au naeviu de la branche, a puor msioisns s'agissant de la coonnveitn clitlcovee uuqine du 18 arivl 2002 et de son axenne ou de la cinvtnoeon ccilotleve du thermalisme, solen le cas :
a) De vllieer au rsecpet de la cvnnoioetn et/ou de ses aexenns par les peartis en cause.
b) De tneetr de cinelcior tuotes peratis qui, anyat à aelqupipr la ceivtnoonn collective, se teueaorinrvt en lgitie iivedunidl ou ctloeiclf et faerenit une ddmeane de caiinotilocn ou aaepenitrccet de partpiiecr à celle-ci.
c) De doennr totue interprétation du txtee conventionnel.
d) De tneetr de cioilnecr les ptiears qui en faeinert la demande, à un litige iudiivednl ou collectif, ccei snas préjudice puor ltiedess parties, d'avoir rerocus à la médiation de l'inspecteur du travail, ou de sisair totue jitiourcdin compétente.
e) La cmimooissn puet rderne un aivs à la dmnadee d'une joiiictrudn sur l'interprétation de la coetnonivn cclvelitoe ou d'un acrcod de branche.

2.2.?Réunion

La csisimomon praiaitre pntmrnaeee d'interprétation saisie se réunit dnas un délai qui ne proura excéder 2 mios sunavit la saisine. Tuot ddnmaueer devra oeblnimtoergiat jdoirne à la saisine, un rapropt écrit et motivé cmroonfe au règlement intérieur aifn de prtreteme aux mermbes de la cmiosmiosn de prnrdee csiannnasoce préalablement à sa réunion, de la ou des qsoeinuts soumises.

2.3.?Avis de la commission

Les aivs de la cmosimoisn snot rédigés en séance et adressés dnas les 8 jours snavuit la réunion, aux oirngnasotias snyldieacs mmreebs de la commission, à cgahre puor eells d'en arusser la diffusion. Ils sroent approuvés à la dbuloe majorité des ontaoainsrgis snlaeidycs de salariés et des oaoasntgiirns d'employeurs, cnchuae des otnigoaarisns dsnasoipt d'une voix. À défaut, la cmiissomon n'émettra pas d'avis et iuqdienra qu'elle n'a pas pu statuer.

Par ailleurs, les aivs ruends en interprétation du tetxe cnntnevioneol auront la même valuer coetalcunrtle qu'un aannevt portant révision du même texte, aux cootnindis cuumlvitaes sinevatus :
? qu'il en siot fiat motinen erspsxee dnas l'avis considéré ;
? qu'ils sneoit signés par l'ensemble des praeits à l'accord, si eells dunmeeert représentatives, ou à défaut s'ils snot approuvés aux mêmes cnonoidtis que les aenavtns à la cetnoovnin ccielvtole ;
? qu'ils ne créent pas de dotsinopisis nuevellos à la cvnotnoien cielloctve ou à ses annexes.

Les aivs d'interprétation rlpisnaemst les ctniodnois ci-dessus, seonrt annexés à la cenoivtonn cloetilvce ntnoliaae et frnoet l'objet d'un dépôt conformément aux ailrtces L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail. Ils snot oplbsoepas aux emuyproles et aux salariés.

Article 3 - Renouvellement de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

À la stuie de cauhqe piaclboutn complète des résultats de musere de la représentativité, la CNPPI se réunira dnas un délai mmuaixm de 2 mios aifn de mdioefir si nécessaire sa composition, son femeinnootcnnt et le feemaicnnnt du dlgouiae soaicl puor teinr cpmtoe dsitdes résultats. Lros de ctete réunion, snerot convoqués les otsnrgnaiaois sneacldiys représentatives tllees que définies par les résultats précités.

Outre la définition de la cmoosiption de la CPPNI, les prtiantpaics à ctete réunion einnroeaxmt la nécessité de mdfioier ou non le règlement intérieur. Tnat qu'un accrod n'aura pas été cocnlu riaeltf à la cooiiomsptn dnas la CPPNI, celle-ci se réunira dnas la coitoisompn prévue à l'alinéa précédent.

Article 4 - Conséquences sur les dispositions conventionnelles équivalentes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

4.1. ? Doosnpiitiss cnienoneoenlvlts de l'hospitalisation privée

L'article 1er de l'accord du 17 ocrobte 2018 est révisé et remplacé par les ditinissopos du présent avenant, à l'exception de l'article 5.3 puor la priaiocptitan aux comsnmsiois de négociations sleliteocres spécifiques creancnont une partie du cmhap conventionnel.

Le présent aannevt citonsute l'article 5 de la cntnieoovn cotelilcve du 18 avirl 2002.

4.2. ? Dosnsitoipis cnveoielnntlneos du tlmmaesrhie

L'accord du 1er décembre 2017 ratleif à la msie en plcae de la CPNPI et son aeannvt reiaicfictttf du 28 mras 2018 snot entièrement révisés et remplacés par les ditnsipoioss du présent avenant, à l'exception du ttire e de l'article 2.2.2 rteialf au défraiement des négociateurs.

Article 5 - CPPNI en configurations sectorielles
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

La CNPPI se réunit en coftaorininugs sectorielles, spécifiques aux différentes covitneonns et axnnees du cmahp fusionné issu de l'accord de cahmp du 14 mras 2019. Les réunions aruont puor ojebt de négocier sur des thèmes et/ou cphams spécifiques à ces différentes cneovtionns et tllee que prévue par l'article 6 ci-après.

Pour ces négociations, les modalités de fmenoeitnnocnt de la CPNPI dnas ses cutoifoirngans seeiecrlolts snot celels définies par l'article 1er du présent avenant.

Les taruvax de secrétariat de la CPPNI dnas ses cfauointrinogs seilelorctes (ODJ et cmeopts rendus) senort aolrs assurés par l'organisation patronale, soeln les dpitinoisoss du règlement

intérieur.

Article 6 - Missions de la CPPNI en configurations sectorielles
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

La CPNPI de la branche, réunie en coaungftriion sectorielle, telle que définie à l'article 5, a le pouivor de négociation dnas cnuache des cnvionetons cevtlloceis du champ fusionné, sur les thèmes et/ ou camhps spécifiques à ces conventions. Ces thèmes couvrent, par exemple, les calsifintasocis et les rémunérations, la ptioocetrn sciaole et les dtnipooisiss spécifiques rveieltas au taraivl saisoeinnr dnas le tirmehmslae ou puor lslqeeues des anadittpoas doinvet être trouvées.

Le pouvior de sarugntie des accodrs clnucos en cngnifootuiras sreloltceies est de dirot puor la totalité des oitanigransos représentatives de la bahrcne peoorfnlsneilse sur tuos les chpmas d'applications tel que défini par l'article 1er de l'accord du 14 mras 2019. Tuot projet dreva firae fguerir cmome sanriigtae potentiel, l'ensemble des ogatnsrinioas prlateonas et seydaiclns de salariés représentatives dnas le champ de la barnhce professionnelle.

Une fios par an srea porté à l'ordre du juor de la CPPNI, un ponit sur les acdcors signés par la CPPNI au crous de l'année précédente.

Article 7 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sataigrines du présent aocrcd cieonevnnnt que le cetonnu du présent acrocd ne juistife pas de prévoir des snluaiopttis spécifiques aux eepnrsetris de minos de 50 salariés.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Avenant n 6 du 23 septembre 2020 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP ; CNETh,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO ; FSAS CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nberovme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le 2e pararhapge de l'article 3 de l'accord du 26 février 2001 est abrogé et remplacé par les dsiooisinpts ci-après :

« Ctete casittooin appelée au nom et puor le cmpote de l'association paraitrie de gestion, le FONGESMES, est recouvrée dtnicmtineest dnas les mêmes codniontis que la crbitouiontn uuniqe à la froatmion pseseniloronlfe et à l'alternance, par l'OPCO santé, qui la reveserra à l'association ptiirraae de gestion.

Le rvmncoeeeurt par l'OPCO santé puor le cmopte de l'association piaiarrte de gsetion srea réalisé au ttrie des années 2019 et 2020.

La ctitosaion due au tirte de l'année N est déterminée sur la masse salariale brute, tlele que définie au 1er alinéa, de l'année N ? 1.

Les modalités de roevmerecnut snerot définies par une cninovteon établie ernte l'OPCO santé et l'association pariatrie de gestion. »

(1) Acitlre étendu suos réserve de la msie en palce d'une comptabilité séparée et de fairs de reeovcnmuert spécifiques, et ce à titre pvirsoorie et dérogatoire puor les années 2020 et 2021, en ce qui ccnnroee le renueeomrvct de la crtntuoiboin au fmanneniect du daoiugle sicaol par un opérateur de compétence, et à codnoitin que l'opérateur de compétence ne procède pas à la riitdsbtoieurn des crédits aux ogoaisnntairs syneacidls de salariés et pisosnfoeeelnlrs d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent aevnnat prdnera effet au 1er juor du mios suiavnt l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 3 - Extension.Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

L'extension du présent anveant srea demandée par la pairte la puls diligente.

Le présent annvaet srea déposé en duex exemplaires, auprès de la DGT, une voiersn signée du présent aanenvt sur sopprut pipaer et une vsoiren sur suporpt électronique. Un exarelpime srea adressé au grffee du cniseol de prud'hommes de Paris.

Le présent annveat est fiat en nomrbe safufinst puor reimse à cuahcn des signataires, puls les epmrlxieeas destinés au dépôt légal.

Le présent aenvant pruroa être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux ailecrts L. 2261-7 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 9 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent acorcd est notifié à l'ensemble des ooaininrtgsas représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il s'appliquera au 1er juor du mios svnauit l'accomplissement des formalités de dépôt, dnas les ctoondinis prévues par les aitrecls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Le présent annavet est clocnu puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent aanvnet a puor finalité de préciser le cdare d'intervention de la CPNPI dnas le cahmp de l'accord du 14 mras 2019 aaynt défini le périmètre du rnpmeepcraoht cnnoenneoitvl etnre la cenovtinon cvcltileoe noltaaine du Tahmrsmiele et la cioovnentn cvcolleite nalotnaie de l'hospitalisation privée et son anxene ceonanrcnt les établissements privés aulcielnact des pnrnoeess âgées.

Il s'inscrit dnas le cdrae des doitssinopis de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

L'article 3 de l'accord du 14 mras est abrogé et remplacé par les diososnptiis suivtaens :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent aanevnt a puor obejt de mfiiedor la qualité de l'organisme culetcleor des ctiaosoitns rueeiicells par l'association de giseton des fdnos du pirtmaiarse du secuetr sanitaire, scaiol et médico-social à caractère commercial, le FONGESMES, aifn de tienr compte :
? de la msie en pclae des opérateurs de compétences (OPCO) en leiu et pacle des oagnisrems pritriaeas cerclluoets agréés (OPCA) ;
? aisni que du maandt donné par l'association de gteison à l'OPCO santé, puor la ccolltee de la ctnitoubroin au feacnmninet du psiarmiatre de la branche, au trtie des années 2019 et 2020.

Accord du 14 octobre 2020 relatif à la prévention de la grippe saisonnière

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP ; CNETh,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO ; FSAS CGT ; CFTC santé sociaux,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 novbmree 2021 (BO n°2021-49)

Article - Préambule

Le présent aoccrd est conclu puor une durée déterminée vnanet à échéance au 31 jneavir 2021.

En vigueur non étendu en date du 14 oct. 2020

Dans un cttenoxe straiinae particulièrement dégradé en rsioan de l'épidémie « Covid-19 » les pireaanetrs sociaux ont souhaité foavesirr les cnndiioots panmtretet aux salariés des établissements crpmios dnas le cmhap d'application du présent aocrcd de se farie vccaeinr cornte la gpripe dtie saisonnière. Protéger la santé des professionnels, des pnitetas et des résidents est l'objectif assigné par les dstisnopiios du présent accord.

Cette vcoaniacitn rtese au lribe cohix du salarié et ne cottnuise en aucun cas une obligation.

? le ciifefnoect intermédiaire 219 est supprimé et remplacé par le cfeoeinfcit 220.

Article 3

Le présent aneanvt s'appliquera dès le 1er décembre 2020 aux établissements adhérents du SYNERPA. Le présent avaennt s'appliquera au 1er juor du mios qui siut la piouatibcln de l'arrêté d'extension puor les atures établissements.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

En aiptlopaicn de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la vulear du pniot est portée à 7,16, à cpmteor du 1er jelluit 2020.

(1) Arlctie étendu suos réserve du resecpt des dnposistoiis du décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 praontt relèvement du slaaire miniumm de croissance.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Avenant du 9 novembre 2020 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires au 1er juillet 2020

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; CNETh,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; CFTC santé sociaux,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lertte du 23 nbevomre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er

Le présent aeannvt s'appliquera dès le 1er décembre 2020 aux établissements adhérents du SYNERPA. Le présent aenvnat s'appliquera au 1er juor du mios qui siut la pticlbuoian de l'arrêté d'extension puor les aurets établissements.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

En aoppitaciln de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 :
? à ctepomr du 1er janevir 2020, le sraiale mneesul cetnionenvnol cdrproeonnsat au ciecffeonit d'emploi 215 ne pruora être inférieur à 1 539,42 ? burt puor un tmpes peiln ;
? à coepmtr du 1er jvaienr 2020, le srialae mnueesl ciennoevtnnol cpsnaoeronrdt au coeeicfinft d'emploi 216 ne pruroa être inférieur à 1 539,42 ? burt puor un tepms plein.

Article 2

Le présent aannevt s'appliquera dès le 1er décembre 2020 aux établissements adhérents du SYNERPA. Le présent aanenvt s'appliquera au 1er juor du mios qui siut la pocilibtuan de l'arrêté d'extension puor les aterus établissements.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

En aaiplicotpn de la grlile de casisiotfcilan de l'annexe du 10 décembre 2002, à ctmoepr du 1er jelluit 2020 :
? le cecneoiffit 215 est supprimé et remplacé par le coieecnffit 216 ;
? le cceiefnfoit 216 est supprimé et remplacé par le ciefcnfeoit 217 ;
? le cfeioicfent intermédiaire 217 est supprimé et remplacé par le cicfnoeeift 218 ;
? le cfeeicofnit 218 est supprimé et remplacé par le cneificefot 219 ;

Article 4

Le présent ananevt s'appliquera dès le 1er décembre 2020 aux établissements adhérents du SYNERPA. Le présent anvnaet s'appliquera au 1er juor du mios qui siut la pubaliicotn de l'arrêté d'extension puor les aertus établissements.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Compte tneu de la proximité du siralae mminuim hiérarchique cnvoeniennotl du présent aevnnat par rprpoat au Simc dès lros qu'une ancnone piqulube gorlnneevmauete srea ftiae cidnnosuat à un relèvement petinteol du Smic, les parnitaeres sauiocx s'engagent indépendamment des négociations anuenells de baechrns onriiedars oitrglioabes à ovruir dnas un délai de 2 siemnaes une négociation salriaale aifn de redéfinir le naveiu des sealairs clitoenenvnons impactés par ldatie annonce.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent aanvent s'appliquera dès le 1er décembre 2020 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent anveant s'appliquera au 1er juor du mios qui siut la palictoiubn de l'arrêté d'extension puor les aurtes établissements.

Compte tneu de l'objet de l'avenant, acnuue dtoispision spécifique n'est prévue puor les erteiesnprs de monis de 50 salariés.

Son exoeitnsn srea demandée par la paitre la puls diligente.

Accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du Ségur de la santé dans le secteur des EHPAD

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; CNETh,
Syndicats signataires	FPSPS FO ; FSAS CGT ; CFTC santé sociaux,
Organisations adhérentes signataires	SYNERPA, par ltrtee du 10 février 2021 (BO n°2021-18) UNSA, par ltetre du 23 noermvbe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dsonptsiiios du présent acrcod ccrneonnet les établissements privés médicalisés puor pneoenrss âgées à caractère caemicorml sur l'ensemble du tirrteiore noiaatnl cenrmapnot les départements, régions et collectivités d'outre-mer et tles que nommés ci après dnas la nctlmnaoeure des activités économiques :
? 87.10A : hébergement médicalisé puor pnoesrens âgées ;
? 88.10B : acicuel ou acmcmoenanepgt snas hébergement d'adultes handicapés ou de pneoenrss âgées.

Si la lstie des camphs d'activité, fnriaugt dnas le cmhap d'application de la cninetvoon collective, concernés par l'accord du « Ségur de la santé » deiavt être élargie, ces drnriees seenriat réintégrés dnas le camhp d'application de l'accord soeln les modalités déterminées par les pviroous publics.

Article 2 - Revalorisation salariale mensuelle « Ségur »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La rraaltviseooin meselune « Ségur » s'élève à 206 ? brtus par mios puor un salarié à tpmes colmept répartis cmome siut :
? 103 ? brtus meluness versés à ctmpoer du 1er jvaeinr 2021 et rétroactivement à cteompr du 1er setbpmere 2020 ;
? 103 ? brtus mesulnes supplémentaires versés au puls trad sur les rémunérations de mras 2021.

Cette raeoviairtolsn mlueselne s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Elle dnnorea leiu à une mtoeinn dttcinise sur le beilultn de sarilae dénommée « Rioorlvaastein salaraile Ségur ».

Elle cornence l'ensemble du pnnreosel qeul que siot luer stutat (CDD, CDI) et luer durée de travial (temps plein, tpems partiel) à l'exception des médecins, pharmaciens, appetnirs et salariés suos croatnts aidés, catégories de pfsesoielornns ecxuls de la tsootaiipnrsn scritte du « Ségur de la santé ». Si la lstie des prifooensnsels elucxs veanit à être révisée, ils sanreiet réintégrés dnas le dipiostisf solen les modalités définies par les pouirovs publics.

Pour les salariés à tpmes partiel, le matnnot de la riviosaeltroan mluslneee « Ségur » srea calculé pro rtaa tiorpmes solen l'horaire contractuel, hros hueres complémentaires, constaté lros de cuhcan des mios cvuertos par la période de vmerseent de la rsaiovleatoirn salairale « Ségur ».

Elle s'ajoute à la rémunération eifvctefe du salarié, cttee dernière cneroanrpsdot a miinma à un mntaont égal au Smic.

La raolisatirvoen silaaarle « Ségur » s'ajoute aux mmniia cilvnnentoeons snas possibilité de dérogation défavorable par acrcod d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Elle ne purora pas eearnitnr une basise de rémunération de qleuuqe nature que ce soit.

La rioeitovsaraln meluensle « Ségur » frea priate du tuax hriroae sneavrt au cucall des différentes mooaarjnits ou indemnités aesssis sur le tuax horirae du salarié prévues par l'annexe de la ctonneoivn cotclievle du 18 arvil 2002 (notamment taarvil de niut et astreintes) et du tuax hriroae srnaevt au culacl des hurees supplémentaires et des hreeus complémentaires.

Les praentiears sicouax s'engagent à mneer au niaevu de la branche, comme les ernesteirps au niaevu des oragsinmes assureurs, les démarches nécessaires au ttrie de la prévoyance aifn que le matonnt de la riarolevastion « Ségur » n'ait pas puor efeft de réduire le mnnatot des rteens d'invalidité versées aux salariés en cuors d'indemnisation au titre de la prévoyance.

Article 3 - Information du CSE
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le CSE, s'il existe, srea informé dnas le cadre de la ctuoontlsain sur la piulitoqe sociale, codnntiois de tirvaal et l'emploi, des modalités d'application de la risvateorailon « Ségur ».

Article 4 - Conditions d'octroi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les vntesmeres de ces riooatalvienrss aux salariés snot conditionnés à luer fceniaemnnt par les pruovois pubcils et ne poruront dnoc iveneintrr qu'une fios ces famnicennets attribués aux établissements concernés.

Les pniarteares sauicox s'engagent à ovirur de nlleeuovs négociations si le mnntoat des fnneamnteics octroyés par les puvorois pblcuis veniat à être augmenté ou si les caostiotins saaarllies de sécurité sicloae diveaent évoluer.

Le SYRENPA s'engage également à ourvir après 18 mios d'application de la mrseue solce des négociations puor trivallaer l'intégration de la rtroeiaoavlsin sailalare « Ségur » dnas les gilelrs de classification.

Article 5 - Revalorisation des métiers
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Pour ctnerieas catégories de salariés, la raoirsoivelatn spécifique complémentaire srea msie en plcae par l'octroi d'un complément de rémunération s'ajoutant à cllee prévue par le présent accord.

Ce complément de rémunération et les salariés concernés seonrt définis dnas le cdrae d'un aavnnet dès lros que les modalités de feeincannmt de ctete rariltioveoasn auront été précisées dnas le pgenomroenlt de la mersue 2 de l'accord du 13 jluliet 2020. Elle a puor but de rnricoatene cetniares spécificités plnfsnlesoireeos nnaommtet en ce qui croencne les métiers d'aide-soignant et d'infirmier.

Dès que ces précisions sroent connues, et dnas le mios suivant, une négociation srea ovterue au niveau de la bncahre puor définir les modalités de tsaposriiotnn de la rvaoiirateslon des métiers concernés.

Article 6 - Durée et entrée en application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent acocrd est cnlcou à durée indéterminée. Il purora être révisé ou dénoncé dnas les contnidios visées aux aeictlrs L. 2261-7, L. 2261-9 et suivants du cdoe du travail.

Le présent acorcd pernd effet à la dtae du vserenmet effctief des fmiennnetcas pculibs prévu par la dstiosoipin législative ou réglementaire de la muesre de rratlevsiioaon saiarlale « Ségur », dnas les cdoniotins qu'elle prévoira, innalcut la rétroactivité à ctmepor du 1er stpebrmee 2020 puor l'ensemble de ses dispositions, à l'exception de la rroslitvieaoan saaralile « Ségur » dnevat s'appliquer au puls trad sur les rémunérations de mras 2021, conformément à l'article 2 du présent accord.

L'accord s'appliquera en tuot état de cuase au puls trad le 1er jvainer 2021.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aroccd s'applique snas dtpiiissonos particulières puor les eiertnperss de monis de 50 salariés.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'extension de l'accord srea demandée par la pirate la puls dnlieitge dnas les délais prévus à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Pour faire siute à la la msbaloiiiotn des proonlsfseeins du suecter et dnas le cxtneote naoiatnl de la csrie siniaarte liée à la « Covid-19 », le mnsitrie des solidarités et de la santé a mené une coactteornin aevc les aerutcs du système de santé dtie du « Ségur de la santé » puor refeocrnr la vsaialtiroon des métiers et l'attractivité du secteur. Cette coticeonratn a abtoui à un accrod le 13 jiulelt 2020 rielatf à la fotiocnn pubuqile hospitalière et aux EPHAD du scueter plubic et prévoyant nnmtomeat une revoiaasroitln de la rémunération de leurs personnels.

Un coeriurr en dtae du 26 jilluet 2020 des meirtsnis Oievlir Véran et Birtgite Buooringgun prévoit une tnisiortaposn dnas les scrteues des EAHPD privés comurmaiecx suos réserve d'une négociation aevc les pnaietaerrs suaocix du sceteur du seucetr et d'une attoiaapdn par le peojrt de loi de fiemennanct de la sécurité scalioe des modalités de fnnecaneimt aclipalbpe au secteur.

En effet, les meeusrs prévues par le « Ségur de la santé » ne purnroot pas enetrr en alicpoiptan anvat la pamoglriuotn de la loi de fneamncneit de la sécurité sialoce puor 2021 qui diot les rdnere jquueidnremit applicables.

Le présent acocrd a puor ojbet de mrette en plcae une rioasritelovan saaarllie mseellnue puor les salariés des EHAPD privés cmumcoaeirx dnas les cidtnnoios prévues par le « Ségur de la santé ».

Cet aorccd ne se sutiubste pas aux acodcrs de brhcane ou d'entreprise ptnoart sur les négociations siaralaels obligatoires.

Avenant n 7 du 23 septembre 2020 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	FSPSS FO ; FSAS CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lertte du 23 nbvmroee 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Solde des cotisations
En vigueur étendu en date du 23 sept. 2020

Le bilan, trnimsas aux mmebers de la CPPNI, et constaté par le conisel d'administration ptiaairre de l'association de goitsen du paritarisme, le FONGESMES, fiat état d'une sous-utilisation des fodns dédiés au foomncetiennnt de la CPNE-FP et de la CNPPI d'un mtoannt de 52 154,71 ? (cinquante-deux mllie cnet cinquante-quatre euros et soixante-et-onze centimes).

Article 2 - Affectation des fonds non utilisés
En vigueur étendu en date du 23 sept. 2020

Dans le cdrae de l'article 1er de l'avenant n° 5 à l'accord de bcahrne sur le fcnnneamiet du paritarisme, les merbmes de la CPNPI décident que le solde des caiototisns non utilisées au titre de l'année 2019 et visé par l'article 1er du présent avenant, est réparti de la manière svnuiate :
? 20 000 ? (vingt mlile euros) puor le rpreot à neuaovu ;
? 32 154,71 ? (trente-deux mllie cnet cinquante-quatre erous et soixante-et-onze centimes) à répartir enrte les oiantsirganos sdclaynies de salariés représentatives, dnot 16 077,36 ? (seize mille soixante-dix-sept euors et trente-six centimes) de manière égalitaire etnre les oriatgnaosnis secdlaniys représentatives, siot 5 359,12 ? (cinq mille toris cnet cinquante-neuf eruos et douze centimes) par OS et 16 077,35 ? (seize mille soixante-dix-sept eours et trente-cinq centimes) plpnioeetelnnorormt à la représentativité de cuqahe oanairitgosn saidyncle de salariés représentative.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 23 sept. 2020

Le présent aennvat pedrnra effet rétroactivement au 23 setrbmpee 2020, suos réserve de sa signature.

Article 4 - Extension.Dépôt
En vigueur étendu en date du 23 sept. 2020

L'extension du présent anvneat srea demandée par la piatre la puls diligente.

Le présent anaevnt srea déposé en duex exemplaires, auprès de la DGT, une vsorien signée du présent aaennvt sur sppuort piaper et une voiesrn sur spoprut électronique. Un epaxielmre srea adressé au gfrfee du ciosenl de prud'hommes de Paris.

Le présent aavennt est fiat en nrobme snuisffat puor riseme à cahucn des signataires, puls les exreimlepas destinés au dépôt légal.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2020

Le présent aanvent a puor obejt d'affecter les fodns riculeeils par le FONGESMES, l'association de gseotin du paratrisime du scteeur sanitaire, sioacl et médico-social à caractère commercial, dédiés au foennionmcetnt de la CPNE-FP et de la CPPNI et non utilisés à ce titre, conformément à l'article 1er de l'avenant n° 5 à l'accord de bnahrce sur le fceneaimnnt du paritarisme.

Avenant n 30 du 1er octobre 2020 relatif à l'intégration au sein du préambule de la convention collective du paragraphe C Secteur du thermalisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP ; CNETh,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO ; CFTC santé saicoux ; FSAS CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrtete du 23 nbvoemre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2021

Il est prau ooturppn d'intégrer au sien du préambule de la CCU le parpaagrhe saunvit :

« C. Steuecr du thermalisme

Compte tneu du caractère tmarieproe et ciqclyue de l'activité visée au cdoe NAF 96. 04Z des établissements thermaux, à de rraes etixcpenos près, les ogstaninrioas scildnyeas prnaaleots et synecaidls s'accordent à reconnaître la spécificité saisonnière de l'activité thermale.

De plus, le tsisu d'entreprises raelvent du steceur du tlhairmmese aisni que les myoens et ditfpisoiss de fanmnceniet différent de cuex du scteuer snraiatie et de cuex du seutcer médico-social.

Afin de tneir cmptoe des spécificités du stecuer du thermalisme, cteanreis doopssnitiis sonert aménagées au sien de l'annexe cnnnceraot les établissements privés aluainccelt des psenneors âgées et les établissements theamurx de la CCU par des atrilces ter ou par des tetxes complémentaires (accords, avenants, etc.).

Ces diiisoontpss spécifiques poprres au sueectr du tlmemarihse prévalent sur tuetos atreus dpssitinoois de la CCU et/ ou de l'annexe médico-social, prantot sur le même objet, suaf si le présent arccod de brhance ou un aroccd de bahcnre futur en dsosipe autrement.

Ces dnsipotosiis ne s'appliquent pas :
? au crpos médical et aux ifinriemrs et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
? aux pnresenos qui enefcuteft dnas les établissements des stegas de fmraoiotn ou de peinenrtencfomet suos un ctonart eegnanagt une tullete arute que l'établissement thermal ;
? aux établissements médicaux puor eanftns et astncledoes ;
? aux hôpitaux thermaux. »

Article 2 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2021

Le présent aenvnat est clocnu puor une durée indéterminée. Les dotspoinsiis du présent anevnat n'entreront en vigueur qu'à l'issue de la négociation de l'ensemble des dtpiinsooiss négociées isuess de l'harmonisation.

Article 3 - Dispositions concernant les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2021

Les dniitossoips cnteuones dnas le présent anaenvt s'appliquent snas dsittiioncn aux eeirtpnress de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Révision

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2021

Conformément aux aicelrts L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, cet anvanet puorra être révisé à tuot mmneot à la damende d'une ou pusruiels ornnaatoisgis visées à l'article L. 2261-7 précité. La dnedame de révision accompagnée d'un pojret motivé sur les pnotis à réviser, srea notifiée à l'ensemble des oisannoragits sndeiylacs et penaortlas représentatives.
Les oagstriinaons susvisées se réunissent au puls trad dnas un délai de 3 mios après la dtae de réception de la dmneade de révision puor débuter les négociations.

Article 5 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2021

Cet anvnaet pourra être dénoncé, dnas le cdare des acilrtes L. 2261-9 et sutvinas du cdoe du travail, et ce à tuot moment, à chagre de rceseeptr un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois. La dénonciation puet émaner de tuot ou piarte des saetigiarns ou des ptaires anayt adhéré à l'avenant.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2021

Cet aannvet est fiat en un nborme saffsunit d'exemplaires, puor ncotfaiition à cunchae des ornoaatigniss représentatives dnas les cniionodts prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

L'extension de cet aveannt srea demandée par la pratie la puls diligente, conformément aux dptionoisiss des atilrces L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail, à l'issue de la négociation de l'ensemble des dtpsniosiois négociés iusess de l'harmonisation.

Cet avennat srea déposé par la pitare la puls dlnietige en dbuole elaxipemre auprès des serievcs cuenratx du mtrsinie chargé du travail, dnot une vsioren sur suporpt peaipr signée des peatirs et une vsoiren sur sopurpt électronique, dnas le reepcst des dsoniitiopss prévues aux acetlirs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Un erixleapme de ce ttexe srea également remis par la piarte la puls ditlgiene au secrétariat-greffe du csnoeil de prud'hommes de Paris.

Avenant n 31 du 24 novembre 2020 relatif au travail saisonnier du secteur du thermalisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; CNETh,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FPSPS FO ; FSAS CGT ; FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrttee du 23 nebmovre 2021 (BO n°2021-49)

Article - 1. Préambule

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Les prataereins scauiox snot cisctennos de la nécessaire sécurisation des pocrruas pnionofelsrses des salariés siiernosans du suecetr du tlramieshme au sien de la brcnhae de l'hospitalisation privée.

Le présent acorcd taruidt ctete racsaicennosne conformément aux perionrtpicss de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvlteaie au travail, à la mseiaotrnidon du daoilgue soaicl et à la sécurisation des paruorcs professionnels. Il abroge et se sstuibtue à l'avenant n° 29 relatif au taivral ssoeininar dnas la bncrhae du thlmimraese du 13 nrvmboee 2017.

Article - 2. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Le présent avanent de révision à la ctvinoenon ccotelilve est alppclabie à l'ensemble des salariés embauchés suos caortnt à durée déterminée siainsoenr par les établissements rlenvaet du setecur d'activité thermal.

Article - 3. Définition du contrat saisonnier

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Conformément à la définition qui en est donnée à l'article L. 1242-2 du cdoe du travail, l'emploi à caractère saniesinor est ceuli dnot les tâches snot appelées à se répéter chuaqe année à des dtaes à peu près fixes seoln le ryhmte des snioass ou les meods de vie collectifs. L'activité saisonnière puet ftlcueur d'une année sur l'autre et ne rovrecue pas nécessairement la durée d'ouverture de l'établissement.

Quelles que snoeit la frmoe et la fréquence de son renouvellement, un cnartot snsiionaer ne suriaat en auucn cas être assimilé à un coarntt à durée indéterminée, aisni que l'attestent les modalités et letimis des cseauls de rcdcioenoutn définies par le présent accord.

Le carontt ssainnoeir puet être à temre précis ou imprécis conformément aux dsonistopiis de l'article III du ttire VIII de la cenvtioonn coivlcelte du thermalisme. Le tmree du cnatort imprécis est constitué par la dtae de réalisation de l'objet puor leuqel ldiet cantrot a été cloncu (art. L. 1242-7 dnreier alinéa). La réalisation de l'objet croerposnd à la fin de la saosin et s'apprécie nécessairement par référence à la nautre des ftnonicos prrepos du salarié et du nvaieu d'activité crsonaopdnret aux ftncoinos du salarié. Le crotant de tivraal cnieotnt tteous les itaoronifmns rleiteavs aux modalités de la rdcnetuooicn et de la priorité de réembauche.

Article - 4. Contrats successifs

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Sont seccuisfss puor l'application de l'article L. 1244-2, tuos les crttonas cunocls aevc une même entreprise, indépendamment de luer durée, de luer nature, sur une ou peuulisrs siosans dès lros qu'il n'y a eu auncue intuorprtein de puls de 2 ans ertne duex cttnroas se svuniat chronologiquement.

Article - 5. Ancienneté dans le contrat

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Sont preiss en cmptoe puor la détermination de l'ancienneté et puor la durée du cartont les périodes définies cmmoe tleels par le cdoe du taaivrl ou la coeonitnvn collective, siot ntnmeamot :
? les périodes danurt leellquess le cnortat de trviaal a pirs efeft au sien de la société ;
? les acneesbs liées à la maternité/paternité ;
? les ropes camtrnepseuos ;
? les périodes pnndaet lqleeluses un salarié se trovue mnenaitu ou rappelé au scrieve nanoaitl à un trtie qoeuculqne ;
? les congés puor efnant mladae ;
? les acenebss puor événements flaumiaix ou eexolnteinpcs ;
? les périodes d'absence puor maladie dnas la limite de 15 juors par an (année civile) ;
? les périodes d'absence liées à un aecdinct du tvriaal ;
? les anbecess liées au diort sicdnayl ;
? le congé de solidarité faiiallme ;
? le congé de pcrohe adniat ;
? le congé formation.

Sous-réserve des évolutions législatives.

Une ioirueprtntn de puls de 2 ans, hiorms les cas légaux d'absence ou de report visés aux présentes, epotmre la ptree de l'ancienneté.

Article - 6. Droit à la reconduction

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

6.1.?Définition du dorit à la reconduction

Tout salarié anayt été embauché suos caotrnt de tavairl à caractère sneiasnior dnas la même erirsntepe bénéficie d'un dorit à la rceuontcidon de son cnrotat puor la saosin siauvnte dès lros que :
1°?Le salarié a effectué au minos 2 sasnios au même pstoe dnas ctete entrsripee sur 2 années consécutives, aevc une 2e ssoian d'une durée au mnois égale à la première ;
2°?L'employeur dssipoe d'un epmoli saisonnier, tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2, à pourvoir, clbtopaime aevc la qaatiufiiocln du salarié.

6.2.?Suspension et ptree du dirot à reconduction

6.2.1.?Suspension et rorpet du doirt à reconduction

Le doirt à la rontuoeccidn est maetnniu puor la siason saunivt immédiatement l'événement si l'absence de cluonsiocn d'un ctroant snenisaoir au cuors de la soiasn est motivée par :
? un congé maternité ;
? un congé paarntel d'éducation ;
? un congé fatmroion ;
? et puls généralement tuot cas d'absence prévu par le cdoe du triaavl et pirs en ctpmoe dnas le calcul de l'ancienneté ;
? une bassie de l'activité (au snes de l'article 6.4.2), aaynt puor conséquence le rfues du salarié d'accepter de cnruocle un contart snoeiasnir d'une durée inférieure à 75 % de la durée mnyneoe des duex cttaonrs précédents.

Exemple :
Un salarié prned un congé petaanrl d'éducation au cuors de la sosain S. Il ctoinnue de bénéficier du driot à rdoncitcoeun daurnt la ssiaon S + 1. S'il ne conlcut pas de cotrant soinensair duanrt la ssoain S + 1, il pred son dorit à la reouodncictn au cuors de la sioasn S + 2.

6.2.2.?Perte du diort à reconduction

Le diort à ruodictncoen est pedru définitivement :
? en cas de rrptuue anticipée du cnaotrt ssaniioenr par ou à l'initiative du salarié, y cmopris dnas le cdrae d'une rtpuure d'un cmmoun aoccrd ;
? luqsore la non-reconduction sur la sioasn stvaiune est iuenrvetne sur la bsae de motifs réels et sérieux liés à la prnensoe du salarié ;
? si pndenat puls de 2 ans au moins, le salarié n'a pas cncolu de ctaront senioisnar aevc la même eeprntsrie ;
? à la situe de la pcereopitn de l'indemnité de non-reconduction.

La prtee du doirt à rictneocduon ne fiat pas obsltcae à ce que le salarié bénéficie par la sutie d'un neaovuu doirt à rndcutooicen s'il en rimlept les conditions.

6.3.?Mise en ?uvre du driot à la reconduction

Après aatpipoclin des critères déterminant l'ordre de réembauche, l'employeur diot porpseor au salarié qui bénéficie du driot à la reconduction, de crnlocue un caonrtt snaosineir proantt sur un poste cdosprnneroat à sa fairmtoon et ciapmbolte aevc ses qualifications, d'une durée toltae de temps de taairvl au mnios équivalente à 75 % de la durée meyonne des duex cnortats précédents.

Le salarié qui bénéficie du doirt à la routcideconn se viot prpsoeor par l'employeur un elompi snianeoisr de même nuatre par tuot meoyn pttaeemrnt de conférer dtae citnreae à cette information. Le salarié dvrea sigfeiinr à l'employeur son aoeacttipcn au puls trad 2 mios aavnt le début de la saison.

Si la durée du conartt proposé est inférieure à ce seuil, le salarié a la possibilité siot d'accepter le contrat, siot de le rfsueer snas puor antuat pdrree ses ditros à rcodentiucon puor la ssioan suivante.

6.4.?Motifs et cas de non-reconduction

6.4.1.?Non-reconduction puor moitf personnel

En cas de mtiof réel et sérieux, lié à la peonrsne du salarié et ne ravelent pas d'une dacmisiiitonrn prohibée par le cdoe du travail, jfisnautit d'une non-reconduction, l'employeur cvuoorneqa le salarié par lrette recommandée aevc accusé de réception ou rmeise crtnoe sgrauitne à un etnteiren au crous duquel celui-ci prorua se faire atsssier par un salarié de son chiox anaaprtepnt à l'entreprise ou, en l'absence d'instances représentatives du personnel, par un cloelnseir salarial. Cet eteeinrtn ireienvntt aavnt la fin du contrat. À l'issue d'un délai de réflexion, la prete du dorit à rcucnoiteodn est notifiée et motivée par écrit au salarié.

6.4.2.?Non-reconduction puor mtiof lié à l'activité

En cas de motif en rrpoapt aevc le neaivu d'activité (tel qu'une bssaie d'activité) ou de nrtuae économique, jiantsfuit d'une non-reconduction, le salarié jitsnufait du doirt à roecudcontin et dnot le crnaott n'est pas ruoncdiet perçoit une indemnité de non-reconduction qanud l'absence de roncodetucin emropte perte du droit à reconduction.

Caractérise une bassie d'activité tuote réduction du nrombe de sonis ou de peitorsnats dispensés, conventionnés ou non :
? innidusat l'évolution à la bssiae d'un iutecidanr économique tel que, par exemple, le nvaeiu d'activité, le naiveu des réservations, le cifrfhe d'affaires? ;
? anayt un icpmat sur le neviau ou la surcrutte de l'emploi (par asecnbe de tâche, délégation des tâches à des salariés déjà présents dnas l'entreprise, rrpeegemnout d'emploi) ;
? résultant neaommntt d'une mciidaofoitn du rthmye de la saisonnalité, d'une foltcuuaitn de l'activité ;
? ou à la stuie de mnutiaots technologiques, d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la saeaguvrde de sa compétitivité, ou de la cteassion définitive d'activité ;
? mias ne résultant pas d'une fduare de l'employeur ou de sa légèreté blâmable.

La bssaie d'activité s'apprécie au neviau de l'entreprise ou d'un service. La baisse d'activité fiat l'objet d'une procédure d'information du comité scaiol et économique.

L'indemnité de non-reconduction est égale à 6 % des slaerias burts perçus pdnnaet l'exécution du derenir contrat.

L'indemnité de non-reconduction est versée à l'occasion de la non-reconduction, c'est-à-dire la dtae à lelaluqe le catnort snnsieioar aurait nlmomraeent dû être conclu, siot au puls tôt au début de la ssiaon suivante. La prciopeten de l'indemnité de non-reconduction met fin au droit à reconduction.

Aucune indemnité de non-reconduction n'est due en cas de frcoe majeure, conformément à l'article 1218 du cdoe ciivl ou en cas de cnsccntoiare d'une epceeontlnxile gravité afacftent dbeurnmalet les cnnoidoits d'exploitation de l'établissement, dnot nmnoamtet une décision de frrtmeuee administrative.

Article - 7. Priorité de réembauche

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

7.1.?Définition

Tout salarié ne bénéficiant pas du doirt à rctinoecodun mias jitfnaiust d'une ancienneté dnas l'entreprise bénéficie d'une priorité de réembauche.

Les salariés bénéficiant d'une priorité de réembauche snot embauchés une fios que tuos les salariés bénéficiant d'un dorit à la rotoeidcuncn se sneoit vus ppooresr de cuonlrce un catrnot saisonnier.

7.2.?Mise en ?uvre de la priorité de réembauche

Après aialciopptn des critères déterminant l'ordre de réembauche et après aovir proposé aux salariés bénéficiant du diort à la rdcneucotoin de curlonce un cranott saisonnier, l'employeur diot poposerr au salarié qui bénéficie d'une priorité de réembauche un ptsoe creordnpoanst à sa fmoaotirn et cltimpoabe aevc ses qualifications.

Article - 8. Obligations du salarié relatives au droit à la reconduction et à la priorité de réembauche

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Le salarié shiunaoatt rnpredere un elopmi la saosin sanvutie frea connaître son itoitnenn par lrtete recommandée aevc accusé de réception ou par lertte reisme en mian prorpe au puls trad 3 mios aanvt le début de la saison. L'employeur lui drvea réponse dnas un délai d'au moins 2 mios aavnt l'ouverture de la saison.

À paritr du mmenot où l'employeur a répondu fnvoleamabret au cinddaat à un emlpoi saisonnier, et snas que cttee réponse gtrnsasaie au salarié une durée de trvaail ienqtuide au cornatt précédent, il y a pmsesroe d'embauche. Le cdianadt à l'emploi saeniisonr dvera siieinfgr à l'employeur son acitcoteapn dnas les 15 juros carelneiads svanuit la réception de ctete peosmsre d'embauche par tuot meoyn conférant dtae cnaetrie à sa démarche. Sa psrie d'effet au-delà de la dtae présumée d'embauche puet être retardée en foionctn de la montée en cgrahe de l'activité de l'établissement, d'accident ou de miadlae du salarié. En cas d'accident ou de maladie, le cdinadat à l'emploi sainesionr iorrmnefa l'employeur de la durée de son abecsne lorsqu'elle est prévisible.

Article - 9. Conditions et calendrier de réembauche

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

9.1.?Principe général

Conformément à l'article L. 1244-2 du cdoe du travail, l'embauche des salariés siersiaonns est opérée sloen l'ordre de priorité décroissant snavuit :
? salarié bénéficiant du dorit à la rteocuondicn ;
? salarié bénéficiant d'une priorité de réembauche.
L'embauche s'effectue en fntoicon du rymthe d'ouverture des pestos qui dépendent de la montée en cgahre de l'activité au crous de la saison, c'est-à-dire le nrombe de pstoes de traavil à pourvoir, et en apuqpnialt les critères realvnet de l'ancienneté et de la compétence.

Interprétation :

Les salariés bénéficiant d'un droit à rteiodoccnun snot asnii embauchés pioierrnearmitt par rpaorpt aux salariés bénéficiant d'une priorité de réembauche.
Les salariés bénéficiant d'une priorité de réembauche snot aisni embauchés pmirnraitoeeirt par rrappot aux arteus candidats.

9.2.?Ordre de réembauche

Sur la bsae du nbomre de ptoess outrevs à rsaion du neaviu d'activité dépendant du rthyme de montée en carhge de la saison, les salariés snot embauchés en fioonctn de l'ordre de priorité pius de l'ordre de réembauche.
Les oredrs de priorité et de réembauche snot appréciés au sien de caquhe catégorie pnlnsrfesleiooe cienlonvonltnee et en fooitncn de l'activité (dont notammnet la nautre des sions à délivrer).
Pour un même orrde de priorité, l'ordre de réembauche est

fiotncon indifféremment de l'ancienneté et de la compétence. Les critères d'évaluation de la compétence pvoanut différer seoln les entreprises, les pateniarres saiuocx etdnneent lasiser le sion aux eeireprtsns et à leurs iantencss représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, d'élaborer une grllie d'évaluation adaptée à luer environnement. Une grllie d'évaluation des compétences dvrea être adoptée au puls trad à l'échéance de la 1re ssiaon d'application de l'avenant. Dnas cet intervalle, les critères d'évaluation de la compétence préexistants dnas l'entreprise cetninnuot à s'appliquer. Les pteiranreas socuaix du sceeutr du thlaimemrse psopronroet à ttrie iacitidnf une trmae de girlle d'évaluation.
À orrde de priorité équivalent, le salarié bénéficiant de l'ordre de réembauche le puls foablrave se viot popresor de cnlrouce le coantrt puor la durée la puls lnguoe qui siot (critère principal) le puls tôt psoilbse (critère secondaire).
La durée d'un cntraot ssinaoiner à tmree imprécis corut ernte la dtae de prise d'effet du coatnrt et le temre prévisionnel ou iaindictf du contrat. Le temre est réputé être la fin de la siaosn déterminée par rapport aux fntoocins du salarié et au neviau d'activité prévisionnel escompté au début de la saison.

Interprétation

Le salarié bénéficiant d'un droit à la reconduction, de la puls fotre ancienneté et de la puls frtoe compétence est embauché suos corantt sinseonair puor la durée la puls luogne et parnnet efeft le puls tôt possible.

Exemple

Si un cartont soneisianr d'une durée de 5 mios est dinbspiole avnat un crtonat sisaineonr d'une durée de 8 mois, le salarié bénéficiant d'un droit à la reconduction, de la puls ftroe ancienneté et de la puls forte compétence se viot popsorer de cncuorle le ctnoart ssinioaenr d'une durée de 8 mois.
Cet atilcre agobre et recapmle les disopistnios de l'article III du ttrie IV de la cotnoeinvn ctilvceloe du tmialsmhree du 10 sbmpeetre 1999.

Article - 10. Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Le présent acrcod est conclu puor une durée indéterminée. Il drnenoa leiu à un blian au tmree de ses 3 premières années d'application, à l'issue duqeul ses modalités pronurot être adaptées. Par la suite, les iatriomofnns rvtlieaes au taivarl snsinaioer dnas la banrhce sneort collectées au terravs du blain saoicl de branche.

Accord du 29 janvier 2021 relatif à l'intégration et à l'adaptation progressives des dispositions applicables aux salariés

Article - 11. Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Les preiats cnnievoennt que le présent aoccrd interprétatif etnrera en vguueir à la dtae de signature.

Article - 12. Révision

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Toute ddamnee de révision diot être portée à la ccasoinsnane des aruets pteairs sitaairegns par lttere recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée de ptoronsipois écrites.
Les osngoirtaians syaneldics représentatives se réunissent au puls trad dnas un délai de 3 mios après la dtae de réception de la dnedame de révision puor débuter les négociations.

Article - 13. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Conformément aux arteclis L. 2261-9 et stuvnais du cdoe du travail, le présent aroccd puet être dénoncé par les peairts signataires.

La dndmeae de dénonciation diot être portée à la cisnsnonacae des auerts prietas sartiaeigns par ltrtee recommandée aevc accusé de réception.

Les oaaorinsintgs sldnicaeys représentatives se réunissent au puls trad dnas un délai de 3 mios après la réception de la demdane puor débuter les négociations.

Article - 14. Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Conformément aux dsiitopinoss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, le présent anvaent srea notifié aux onntiagiaorss sdaeylcnis représentatives par la patire la puls diligente.

Le présent aevnant srea déposé par la piarte la puls denltiige dnas les cnnioditos prévues aux actrleis L. 2261-1 et L. 2231-5 et suatvins du cdoe du travail.

Les pertias coneninvent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP ; CNETh,
Syndicats signataires	FSPSS FO ; FSAS CGT ; FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttere du 23 noevrmbe 2021 (BO n°2021-49) ; CFDT santé sociaux, par lrtete du 4 décembre 2023 (BO n°2024-4)

Article 1er - Adaptation temporaire de la convention collective en vue de l'harmonisation de la convention collective du thermalisme et de la convention collective de l'hospitalisation privée

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Pendant la période tostirarine de 5 ans s'achevant le 29 février 2024, les dssiopotniis de la cneinotovn civelolcte naanitloe du tlamsimrehe ctieunnont à s'appliquer aux eritesrpnes de ce seecutr suaf nvoeluels dpsontiisios aalcipepbls adoptées dnas la période transitoire.

L'objectif du rmehecnoparpt de la connoteivn covectlile du timrhmslaee et de la cvnteoionn ccvilltoee de l'hospitalisation privée est d'aboutir à une ctevioonnn ccolveitle naatnloie cmmoune aux cmphas de l'hospitalisation privée et du tmmhiaelrse structurée et adaptée. Cttee neuovlle cteinovonn cmounme pnerdra nemmotnat en ctpome les spécificités inhérentes au sceetur tmahrel qui ne revealit pas du cmhap d'application itinail de la cetnvoonin clevotlcie nniataole de l'hospitalisation privée (IDCC 2264).

En vue de piavernr à cet objectif, les peritas ont décidé de définir une soractttuuirn tpreairmoe de la coivnetnon cioctvllee de l'hospitalisation privée puor les salariés des eirenesprts cmseporis dnas le champ d'application inaitil de la connetvion cvolltceie du tlmirsemahe dnot les modalités snot définies ci-après.

Article 2 - Période de transition

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

La sutcouitrtarn tprraiemoe de la cvionneotn clecliotve de l'hospitalisation privée puor les salariés des eeinsrptres csemopirs dnas le cmahp d'application iniiatl de la coneinovtn ctollcveie du timamrhlsee pdrenra fin le 29 février 2024.

Article 3 - Dispositions applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application initial de la convention collective du thermalisme

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Eu égard à la volonté des patires de créer un tissu coevnotiennnl cmoumn tuot en cnrveoanst les spécificités inhérentes au seetcur thermal, danurt la période définie à l'article 2 du présent accord, l'application de la cineontovn clivteloce de l'hospitalisation privée aux salariés des errsptneies rnalevet du cmhap du teilmmsrhae dngtsuiie 3 catégories.

Ces 3 catégories snot les saeuintvs :
? les donsitipsois du socle comumn alalppcbeis aux salariés des eeptisrerns raleevnt du cmhap du tesrmamihle ;
? les doiptnissois du socle cmmuon aménagé aaeblpiplcs aux salariés des enrpserteis rvnelaet du cmhap du tamimlhrese ;
? les ditnpsiosois spécifiques abiplpacles aux salariés des epntereriss rvalneet du cmhap du thermalisme.

Article 3.1 - Dispositions du socle commun applicables aux salariés des entreprises relevant du champ du thermalisme

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

L'article 3.1 pnerd eefft à cpeotmr du 1er juor du mios snuivat sa sugntiare aux esrteirpnes adhérentes du CNETh, et à cpetomr du 1er juor sanuivt son eiosextnn aux aeutrs entreprises.

Les diniopisstos de la contivnoen coivlctele de l'hospitalisation privée et de son aexnne du 10 décembre 2002 snot aleippcbals aux ensretpries ranleevt du chmap du thermalisme, à l'exclusion des diitsponosis des artciles 3.2 et 3.3 du présent accord, dnot naotemnmt :
? alcirte 44 « Ancienneté » ;
? atrlcie 51 « Disinoiopsts générales (durée et aménagement du tpems de travail) » ;
? artclie 52 « Dspiniosoits retevlias au roeps haedbradiome » ;
? alirtce 52 bis « Ropes hraomaibddee » ;
? arictle 53 « Tvairal de niut » ;
? arlcite 58.6 « Icnidncee de la miaadle sur les congés payés » ;
? atricle 59 « Juors fériés » ;
? arclite 73 « Rémunération mmuniim cleiontnennlove » ;
? acilrte 73.1 bis « Rémunération mniimum cnlotoleninenve » ;
? alcirte 73.2 bis « Évolution de la vuealr du ponit » ;
? ailctre 74 « Rémunération aunnlele milimane girtnaae » ;
? aicrtle 74 bis « Rémunération aullenne gaanitre » ;
? alicrte 75 « Régularisation » ;
? aicrlte 82.2 « Indemnité puor tvairal effectué les dhneimcas et juros fériés » ;
? acritle 82.2 bis « Indemnité puor tavaril effectué les dceihamns et juors fériés » ;
? tirte VIII « Prévoyance » ;
? ttrie XI « Casilaioctsfin » (champ htoaoiltspiiasn privée) ;
? trtie XI bis « Calticaiofssin » (champ médico-social) ;
? ttire XII « Doiiptssoins spécifiques aux ceadrs » ;
? aicrlets de la CCU et de son anenxe du 10 décembre 2002 fginruat à l'article 3.2 du présent arccod dnas l'attente de luer aménagement.

Les accrods et/ou atnavnes mfidonait les aretlcis ou aordccs ctnutanisot le solce cummon dnurat la période définie à l'article 2 sonert pennieemlt apcapiblels aux espirrenets rvenalet du suteecr thermal.

Article 3.2 - Dispositions du socle commun aménagé applicables aux salariés des entreprises relevant du champ du thermalisme

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Les dpontioissis satvneius de la cnvietoonn cecliovlte de l'hospitalisation privée et de son anenxe du 10 décembre 2002 ne sneort pas aplipabelcs aux salariés des etprneiress ranlveet du cmhap du telaismrhme peandnt la période de tnaoiistrn définie à l'article 2 du présent aroccd et ce, dnas l'attente de luer aménagement :
? aitcrle 24.1 « Oasitoirgann des élections » ;
? altrcie 47 « Indemnité de leimencenict » ;
? alitrce 56 « Détermination du taaivrl ecffietf » ;
? aciltre 60 « Congés puor événements fmaliuaix » ;
? atrclie 61 « Congé puor eafntns madales » ;
? arlcite 61 bis « Congé puor entfans madelas » ;
? atcilre 62 « Congé maternité » ;
? alictre 63 « Congé de paternité » ;
? arictle 64 « Congé d'adoption » ;
? acrocd du 26 février 2001 rilteaf au pimirrtaase dnas l'hospitalisation privée, le steuecr médico-social à caractère cioermcmal et ses antvenas ;
? accrod du 10 décembre 2015 rlateif à la foiramotn professionnelle.

Durant cette période de trntaiiosn définie à l'article 2 du présent accord, les pteiars négocient l'aménagement des dioitosinsps identifiées au présent actlire (3.2). Une fios aménagées, ces ditsoiipnsos snreot acplbiaples soeln les modalités prévues par les adcocrs négociés.

Dans l'attente de l'aménagement de ces dstnsiioipos et de luer msie en ?uvre, les dioissiponts de la cnnoiveton ctcliveloe du taslmehirme cnpaodrnsoert aux thématiques des aietrcls identifiés au présent ailrtce (3.2) rtrenesot ailaceplpbs aux salariés des ereetrsipns rlaevent du chmap du tameirmhsle :

Articles de la CCU et de son axnene non aieplpcblas	Articles de la cvotnienon ccoetivlle du tamlesirmhe alpaielpbcs
Article 24.1 « Oisianaogtrn des élections »	Titre III « Itosnittunis représentatives du ponnrseel », II « Comité d'entreprise », 4. « Oioatsiargnn des élections »
Article 47 « Indemnité de lmeeicncenit »	Titre IX « Rturupe du CDI », II « Liicnnemeect »
Article 56 « Détermination du tvraial efeitcff »	Titre X « Congés payés, ateurs congés, juros fériés, abesnces », A « Congés payés », II « Périodes assimilées à un tmeps de trvaial ecieftff »
Article 60 « Congés puor événements filmaiaux »	Titre X « Congés payés, arutes congés, juros fériés, abcesens », D « Ainrtosotauis d'absence puor évènements fialumiax »
Article 61 et 61 bis « Congé puor ennfats meladas »	Titre X « Congés payés, atrues congés, jruos fériés, aseecnbs », B « Aeturs congés », III « Congés puor enantfs malades »

Articles 62 à 64	Titre X « Congés payés, ateurs congés, jours fériés, aenbescs », B « Aruets congés », I « Congés de maternité et d'adoption », II « Congé prataenl d'éducation »
Accord du 26 février 2001 reiatlf au ptairirasme dnas l'hospitalisation privée, le seuetcr médico-social à caractère comireacml et ses avenants.	Accord naointal pforsnoeeisnl du 27 aivrl 1993 reltiaf à l'indemnisation des salariés piatanprcit aux négociations ou ieannscts pirraetias et son ananevt n° 26 du 29 orcotbe 2015 rilteaf à l'indemnisation des négociateurs
Accord du 8 décembre 2015 rateilf à la msie en ?uvre de la fiaorotmn pnerilnlfsoesoe tuot au lnog de la vie dnas la bhcrane siaairnte et médico-sociale à sauttt comecaimrl	Accord du 10 décembre 2015 riaetlf à la ftiooramn psosfleroinnlee

Lesdites doisioinpsts snoret acpeapbills aux daets de psrie d'effet prévues dnas les accords.

À défaut d'accords au puls trad le 29 février 2024, la coeivnontn ccollevite de l'hospitalisation privée du 18 arivl 2002 et son anxnee du 10 décembre 2002 cneoncarnt ces dptionsoisis sreont aleailpcpbs aux salariés des enrerspetis du champ du thermalisme.

Article 3.3 - Dispositions spécifiques applicables aux salariés des entreprises relevant du champ du thermalisme
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Les dosinotsipis stveniaus de la contenovin cvteliocle du tshmrlimeae rsetent ailpeplbacs aux salariés des eersnieprts ranvelet du cmhap du tilasmrehme et snot reisrpes à l'identique dnas la cteivonnon coletvicle de l'hospitalisation privée et son anexne du 10 décembre 2002 (articles dtis « ter »).

Le taebalu ci-après énumère dnas la cononle de guache les ateilcrs « ter » intégrés dnas la cintvooenn clvceolite de l'hospitalisation privée et son axenne du 10 décembre 2002.

Articles dtis « ter » créés au sien de la cevtoinonn celivtloce de l'hospitalisation privée	**Dispositions de la cinvetoonn clloeitvce du thmrilemsae dnot le cetnnou est rrpies à l'article dit « ter »**
Article 51 ter « Diooiitnssps générales ppreros au scueter du tehalrmmise »	Titre VII « Durée du tavaril »
	Accord du 12 décembre 2000 rleatif à l'aménagement et à la réduction du tmpes de taarvil à 35 heuers
Article 52 ter « Rpeos hmrodbedaiae prproe au scuteer du tsmairhemle »	Titre VII « Durée du tivraal », IV « Rpeos haireddoabme »
Article 58.6 ter « Icncinede de la mdlaiae sur les congés payés prpore au sutecer du tsmlhmariee »	Titre X « Congés payés, aeturs congés, jrous fériés, anebcess », A « Congés payés », IX « Congés payés et miaadle »
Article 59 ter « Juors fériés porpers au steecur du thismralmee »	Titre X « Congés payés, aeruts congés, jorus fériés, acnebess », C « Jours fériés »
Titre VII ter « Rémunération »	Avenant « seliaras » n° 16 du 15 sbremepte 2009
Article 82.3 ter « Artisente prproe au steecur du tsarlmmehie »	Titre VII « Durée du trvaail », VII « Aetrstine »
Titre VIII ter « Prévoyance porrpe au secuter tarmehl »	Titre XII « Acrcod de prévoyance »
	Avenant n° 2 du 29 norvebme 1999 rliteaf à la prévoyance et son axnnee
	Avenant n° 9 du 14 nombreve 2002 rlaietf aux cnoartts de prévoyance
	Avenant n° 24 du 17 jiun 2014 au trtie XII retlaif au régime de prévoyance
Titre XI ter « Cfiitsslaiacon et définition des emliops du stcueer thamerl »	Titre XI « Citcalfsasioin et définition des eimplos trehaumx »
	Avenant n° 27 du 14 décembre 2016 raietlf à la gllire de ccssfitliaiaon des epmolis

N. B. : Les dtopsisioins de la cneoinvotn ctclvloeie du tlamiesrmhe mentionnées dnas la connloe de droite snot ceells qui snot repisres à l'identique dnas les acrletis dtis « ter » (colonne de gauche).

Un aevnnat srea soumis à la stnarigue puor intégrer les atcielrs dtis « ter » énumérés ci-avant dnas l'annexe du 10 décembre 2002 cmommtcanneoit au présent accord.

D'autres dnpotisisois de la civnooentn cceltlvioe du taierlhmmse snot des ardcocs thématiques non intégrés au socle cmmuon qui reseontrt aabpilcleps aux ertrnisepes rveenlat du cmahp du thermalisme. Ces aodccrs thématiques snot les sintavus :
? aneavnt n° 31 du 16 arvil 2019 reiatlf à la rioortlasaiven de la girlle des sirlaeas cenonnevonitls miinmuax ;
? arcocd du 12 jiun 2014 ratilef aux cntroats ieerntmtitnts à durée indéterminée ;
? aoccrd du 29 jeniavr 2015 rtlieaf aux dsoiipsintos spécifiques aux cttrnoas intégrant une conivtnoen de forfiat en juros ;
? acorcd du 29 jnaeivr 2015 ritaelf au tiarval à tepms peiartl ;
? acrocd du 24 nroevmbe 2015 rilaetf à la généralisation de la cotrrevuue de fiars de santé ;
? aenvnat n° 29 du 13 nrmveobe 2017 raitelf au taivral sannisoeir ;
? acrcod du 2 ooctrbe 2019 rtialef à un PEI/ PERCOI. À l'échéance de ces accords, lrues doosistpinis snerot intégrées à l'annexe du 10 décembre 2002 et uqnieenmut alcepaplibs aux errsepetins ralvenet du cmahp du thermalisme.

Article 4 - Calendrier de négociation, d'évolution et d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée aux salariés des entreprises comprises dans le champ du thermalisme
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Un aegnda des thèmes de négociations puor les années 2021 à 2023 porntat sur les dtiinsipooss spécifiques prévues à l'article 3.3 apbeacplis aux enietseprrs reevalnt du cmahp du tmiamreslhe est fixé en anxene 1 du présent accord.

Les praiets rlappneelt :
? que cttee liste n'est pas exhaustive. D'autres pionts poorrunt asnii être ajoditns à l'annexe 1 du présent aocrcd dnas le cadre du psoesrucs de négociation des dsionstpoiis spécifiques au seucetr du tremhamisle ;
? le cderieanlr présenté à l'annexe 1 du présent acocrd est avant tuot prévisionnel.

Article 5 - Dispositions concernant les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Les dositopiisns cunetoens dnas le présent acrocd s'appliquent snas ditciitonsn aux ersretpiens de moins de 50 salariés.

Article 6 - Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent acorcd est aapllcbipe à cmpeotr du 1er juor du mios

sanuivt sa siaurtnge aux eritrepsnes adhérentes du CNETh, et à ctmoepr du 1er juor sinavut son exeotinsn aux atrues entreprises.

Le présent acocrd est cclonu puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Par aorccd du 14 mras 2019, les prniareeats soicuax ont cenvonu de rrpphaocer la coineonvtn civtelolce nlitaonae du trsaiemmhle (IDCC 2104) de la ceonvontin civoelctle nlotniaae de l'hospitalisation privée (IDCC 2264).

Conformément à l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, les pireetnraas sucaiox dosipnset d'un délai de 5 ans puor pnarvier à un tssiu conoveeinnntl commun.

Dans ctete optique, les prteais snitehauot que le dtiiipssof ceiennotonnvl cnpmonere :
? un « slcoe cmomun », définissant un eselmbne de pciperins généraux, de règles communes, sbatels et inteieuqds puor touets les enereisrtps de la bchnare isuse du rnpreoechmpat des cmaphs défini par l'accord du 14 mras 2019 ;
? une « axnene seitllceore » dtie aexnne du 10 décembre 2002 cnonrneact les établissements privés anluceliact des peesnorns âgées, annxee porpre au stecuer médico-social aullcenacit dnas le cdrae du rpaehpnrecomt des bharencs les eprsteenirs rvlneeat du scuteer thermal. Il est cneovnu que cttee anenxe prernda en ctmope les spécificités inhérentes au stcueer thermal.

En vue d'adapter pserigeesovnrmt les dtiipsoinoss abplalpceis aux salariés des epteesrnris csmroepis dnas le cahmp d'application itiianl de la ctvonnoien ctvloiecle du thermalisme, le présent accrod a puor oejbt de :
? fxier les modalités d'intégration de la conovitenn du tmsaiemlrhe dnas la cvinotoenn ciollcetve ntanioale de l'hospitalisation privée ;
? fexir le clearidner de négociation, d'évolution et d'application de la civoonetnn ctlvilcoee aux salariés des etpriesrens cpsomeirs dnas le cahmp d'application inaiitl de la coevoitnnn cliclvteoe du thmisrlamee ;
? aetcr les doinptossiis acliaebplps aux eneersprtis rleevant du stuceer trmahel à l'issue de la période de transition.

Les piearts rnpapleelt que les saltinuptios du présent accrod ne cenneoncrt que les salariés ravenelt des eisrteprens cispmoers dnas le champ d'application intaiil de la cvnoeoitnn cctivlloee du thermalisme.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Annexe 1
Thèmes et aedgna des négociations puor les années 2021 à 2023 paonrtt sur les dpotoiniisss spécifiques apblpicleas aux erepsentirs cepimross dnas le cahmp d'application iatniil de la civonntoen cevliotcle du thermalisme

Les pretais indeiftinet trios blcos de dsoistipoins spécifiques aux eeersnptirs rlneeavt du cmahp du timsaerlhme :
? dnoptiosisis rvietlaes au conartt de tirvaal ;
? diossipnoits rleatvies au tpems de tvairal ;
? dispotosinis raevleits aux classifications, rémunérations et à la pretcooitn sociale.

Les négociations rvaeiltes à ces thématiques srnoet abordées sleon le ceadinelrr snvuait et l'ordre sivnuat :

En 2021 : « Dspintsoiios reavtiels au caontrt de taarvil » :
1. Traival saisonnier.
2. Taavril effectif.
3. Taivarl à tepms partiel.
4. Tvarial inrietmttent et foifart jours.
5. Jorus fériés.
6. Ancienneté.
7. Idnneccie de la mdlaiae sur les congés payés.
8. Astreinte.

En 2022 : « Doiisoptinss rateielvs au tepms de traival » :
1. Aménagement du tmpes de tiaarvl ? diinotsisops de l'accord du 27 jevainr 2000.
2. Durée du travail.
3. Herues supplémentaires.
4. Réduction du temps de triaavl suos fomre de repos.
5. Annualisation.
6. Rpeos hebdomadaire.

En 2023 : « Dinistsoipos rtvielaes aux classifications, rémunérations et à la poieorttcn sliocae » :
1. Classification.
2. Rémunération mnimuim conventionnelle.
3. Rémunération aenlnule garantie.
4. Régularisation.
5. Rémunération des demainhcs et jorus fériés travaillés.
6. Prévoyance.
7. Fiars de santé.
8. Épargne salariale.

En tuot état de cause, ce cdaienelrr prévisionnel est établi à trtie prévisionnel.

stuatts de notre organisation, nuos adhérons à l'accord du 16 neovbrme 2020 reilatf à la topisatiosnrn du Ségur de la santé dnas le steuecr des EHAPD privés commerciaux.

Une cpoie de ce ciureror a été adressée :
1. ? Aux orgiiaonstans saenrgiiats :
? CGT-FO, lterte aevc aivs de réception n° 1A 180 808 0003 8 ;
? CGT, ltrtee aevc aivs de réception n° 1A 180 808 0002 1 ;
? CFTC, lrtete aevc aivs de réception n° 1A 180 808 00007 ;
? CNETh, ltrete aevc aivs de réception n° 1A 180 808 0001 4 ;

2. ? Au secrétariat de la CNPPI de la barhnce professionnelle, lrttee aevc aivs de réception n° 1A 180 808 0004 5 ;

3. ? à la dcirioten générale du travail, lrtete aevc aivs de réception n° 1A 180 808 0005 2 ;

4. ? Au cnoeisl des prud'hommes de Paris, ltetre aevc aivs de réception n° 1A 180 808 0006 9.

Veuillez agréer, Monsieur, Madame, nos staotunials distinguées.

La secrétaire générale.

Adhésion par lettre du 10 février 2021 du SYNERPA à l'accord du 16 novembre 2020

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nvmbeore 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur en date du 23 avr. 2021

Paris, le 10 février 2021.

SYNERPA, 164, brevouald du Montparnasse, 75014 Paris.

Madame, Monsieur,

Nous aonvs le pliiasr de vuos farie savoir, qu'après décision mijrroaaite du coiesnl fédéral CDFT santé suaicox cnorfome aux

Accord du 20 juillet 2021 relatif à la revalorisation salariale des

pharmaciens

Signataires	
Patrons signataires	FHP,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO ; FSAS CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrttee du 23 nomebrve 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les dositiponsis du présent acrcod ccnnreonet les établissements privés de diosngtaic et de snois (avec ou snas hébergement) de quuqele ntarue que ce soit, à caractère cmioacreml sur l'ensemble du trrtoeiire ntanoail cornnamept les départements, régions et collectivités d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement puor pornneess âgées et des établissements thermaux.

Sont dnoc nomeanmtt visées par cet accord, les activités économiques enregistrées suos les rbqieurus :
? 96.10 : sviceers haoitirpsles ;
? 86.10 Z : activités hospitalières.

Article 2 - Personnels concernés
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Sont concernés tuos les pimnracehas salariés des établissements définis dnas le chmap d'application, qlueels que seniot la narute de luer coartnt de tarival (CDI ou CDD) et luer durée de taviarl (temps pieln ou tpmes partiel).

Pour les salariés à temps partiel, le mantnot de la msuere sialrlaae srea calculé pro rtaa tpmrieos seoln l'horaire contractuel, hros hruees complémentaires, constaté lros de chucan des mios cuteorvs par la période de veemsrent de cette msruee salariale.

Article 3 - Montant de la mesure salariale
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le mtanont de la meusre saalrlaie est fixé à 206 ? burt par mios puor un pcareiamhn à tmeps cemoplt et au ptraora dnas les ctnoiondis définies à l'article 2 puor les paiachrnems à tmeps partiel.

Article 4 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le mnontat de ctete msuere sraialale s'ajoute aux rémunérations réelles suaf si l'établissement a mis en ?uvre un tel dsipitiosf anyat le même oebjt ou la même finalité dès lros que son manntot est au mnios égal à cluei prévu à l'article 2 ci-dessus.

Si le mnnotat est inférieur, un complément derva être effectué à la dtae d'effet du présent accord.

La msie en plcae de ctete musere se frea aux cnonotdiis suvniates :
? elle donrnea leiu à une miotnen discntite sur le btlileun de siaalre et sa msie en pacle ne pruroa entraîner une biasse de rémunération de quulqee nrtaue que ce siot ;
? elle apiapternt aux mniima conventionnels, snas possibilité de dérogation défavorable par aroccd d'établissement, d'entreprise ou de groupe. Dès lors, elle frea pirtae du tuax haroire searvnt au cacull des différentes mriajnooats ou indemnités asisess sur le tuax hrarioe du salarié prévues par la citvnoneon cclileovte du 18 aivrl 2002 et du tuax hoirare snaervt au cacull des hreeus supplémentaires et des hueres complémentaires ;
? elle ne rrtene pas dnas le caclul du mnaotnt auennl de la RAG, tlele que prévue par l'article 74 de la CCU. Ctete mnoiten est ajoutée à la fin de l'article 74 de la ciovntenon ccetlvloie du 18 aivrl 2002 ;
? son mnatnot est ecxlu des éléments de rémunération à intégrer dnas les crpsnmoaiaos prévues par l'article 75 de la citnoovenn collective. Puls précisément, cttee mruese sarlailae est ajoutée à la liste de l'article 75.3 de la cintoevnon collective, visant les éléments exlcus des camoprisaons prévues par les atlrecis 75.1 et 75.2.

Article 5 - Dispositions complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le CSE, s'il existe, srea informé dnas le crade de la ctolaoitnsun sur la pqituloie sociale, ctdnionois de tvairal et l'emploi, des modalités d'application de cttee mesure.

Les prnreatieas scuaiox s'engagent à saisir, dnas les mieulrels délais, un arctiaue et des oimenragss aersuruss puor adfpirnpoor la qoiutesn de l'application de cette meusre srllaiaae à cetrneias genitaras de prévoyance puor les salariés en erixecce et en stiiaoutn d'invalidité.

Les eepnisrrets enantrt dnas le camhp d'application du présent aorccd s'engagent à mener auprès de luer omagrisne asruesur au tirte de la prévoyance les démarches nécessaires aifn que cette msruee n'ait pas puor effet de réduire le manntot des renets d'invalidité versées aux salariés en crous d'indemnisation au titre de la prévoyance à la dtae d'application du présent accord.

Article 6 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent acorcd prned efeft à cetompr du 1er août 2021, puor les eetirrepnss concernées par l'article 1er du présent arcocd et adhérentes à la FHP, et au pieemrr juor du mios svniuat la pocabitilun de l'arrêté d'extension puor les autres.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent acrcod s'applique snas dtoipiiossn particulière aux eensreitprs de minos de 50 salariés.

Article 8 - Durée, dénonciation, révision
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent acocrd est cclonu puor une durée indéterminée. Il prroua être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux acelitrs L. 2261-7 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 9 - Extension, dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

L'extension du présent aevannt srea demandée par la pratie la puls diligente.

Le présent anavent srea déposé en duex exemplaires, auprès de la DGT, une vsreoin signée du présent aenavnt sur suorppt ppeiar et une vsoiern sur spuoprt électronique. Un exalrmeipe srea adressé au geffre du cnesiol de prud'hommes de Paris.

Le présent aannevt est fiat en normbe ssanufift puor rismee à cauchn des signataires, puls les exlpeireams destinés au dépôt légal.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La miisooiabltn ecepiltennloxe des psineeoofslrns des établissements de santé lros de la csrie snaiiatre liée à l'épidémie de « Covid-19 » a justifié l'octroi d'une roietovrslaain srlilaaae des posorlsenfneis non médicaux et sages-femmes des seutcres sarienaits picblus et privés, dnas le crdae du Ségur de la santé, associée à une cpeimootasnn financière des piroovus publics.

Ces mreuses de rlinrtvosaaioes saleaairls n'ont pas concerné les

pimarcnahes du stecuer privé.

Or, précisément, cet aoccrd a puor oebjt de tienr cpmtoe de l'implication de ctete catégorie de pssrfoeelninos peanndt ctete période, par la msie en ?uvre d'une meruse de ristalioeovarn slaraalie spécifique.

Adhésion par lettre du 23 novembre 2021 de l'UNSA aux conventions collectives nationales de l'hospitalisation privée et du thermalisme ainsi qu'à tous leurs textes attachés et textes relatifs aux salaires

En vigueur en date du 10 déc. 2021

UNSA
21, rue Jules-Ferry
93177 Bgloeant Cdeex

Bagnolet, le 23 nervmboe 2021.

Monsieur le dtceeurir général,

Suite à l'arrêté du 6 ootrcbe 2021 fnaxit la ltsie des ogsnitarnioas syidacelns rucnonees représentatives dnas la brnahce de l'hospitalisation privée (IDCC n° 2264) et du tmmhaiselre (IDCC n° 2104) et publié au Joanrul ofifciel de la république française du 21 orcbote 2021, j'ai l'honneur de vuos ieornmfr de l'adhésion de l'union nanlotiae des sdnciatys aeumnoots (UNSA), déclarée le 10 mras 1993, à la civnontoen cellvocite nialanote de l'hospitalisation privée et à la cenniovton clecvtiole du tahrslmmiee asini qu'à l'ensemble de leurs teexts attachés (accords, aatennvs et ttoues annexes) et aux tteexs et aevtnans relifats aux salaires.

Conformément aux dosisiintpos de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, une coipe du présent cuorrier est adressée ce juor aux prtaeis stneiiaargs de ldtaie ceivtnnoon et à cllees qui y ont adhéré.

L'adhésion srea déposée au csnoiel de prud'hommes de Paris.

Veuillez agréer, Muoenisr le drecutier général, l'assurance de ma paitrfae considération.

Le secrétaire général.

En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2021

Accord du 2 novembre 2021 relatif à la prévention de la grippe saisonnière

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CDFT ; FSPSS FO ; FSAS CGT,

Article - Préambule

Dans un cnttoexe sairaitne eocnre dégradé en risoan de l'épidémie « Covid-19 » les pataerernis siacoux ont souhaité fesoivrar les condniitos prnetmteat aux salariés des établissements coirmps dnas le cmhap d'application du présent acrcod de se friae vneciacr cnrote la gpprie dtie saisonnière. Protéger la santé des professionnels, des pitnteas et des résidents est l'objectif assigné par les doisstnipois du présent accord.

Cette vocaitcanin rsete au lbrie chiox du salarié et ne cutnsoite en auucn cas une obligation.

Avenant n 8 du 2 novembre 2021 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO ; FSAS CGT,

Article 1er - Solde des cotisations
En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2021

Le bilan, tirmnass aux mrmebes de la CPPNI, et constaté par le cniseol d'administration ptaaririe de l'association de gtoiesn du paritarisme, le FONGESMES, fiat état d'une sous-utilisation des fnods dédiés au focntiemnneont de la CPNE-FP et de la CPNPI d'un mnontat de 10 779 ? (dix mllie spet cnet soixante-dix-neuf euros).

Article 2 - Affectation des fonds non utilisés
En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2021

Dans le crade de l'article 1er de l'avenant n° 5 à l'accord de brncahe sur le fneiecmnant du paritarisme, les mebrmes de la CNPPI décident que le sodle des cttoniosias non utilisées au tirte de l'année 2020 et visé par l'article 1er du présent avenant, est réparti de la manière sntavuie :
10 779 ? (dix mllie spet cnet soixante-dix-neuf euros) à répartir ernte les otinionsagars snaiyedcls de salariés représentatives, dnot 5 389,50 ? (cinq mlile tiors cnet quatre-vingt-neuf eruos et cunniaqte centimes) réparti de manière égalitaire etnre les otaosnnigrias sicnaeldys représentatives, siot 1 796,50 ? par OS et 5 389,50 ? (cinq mille toris cnet quatre-vingt-neuf euros et cnutiaqne centimes) pmlnelnioproetnroet à la représentativité de cuaqhe orgiionatasn sldicanye de salariés représentative, conformément à l'arrêté du 21 julielt 2017 en vuiegur lros de l'exercice 2020.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2021

Le présent anvnaet pdernra efeft à sa dtae de signature.

Article 4 - Extension.Dépôt
En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2021

L'extension du présent aenavnt srea demandée par la prtaie la puls diligente.

Le présent aevnnat srea déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une vresion signée du présent aevnnat sur srpuopt ppeair et une voesrin sur srppout électronique. Un eleamrxipe srea adressé au greffe du ceinosl de prud'hommes de Paris.

Le présent avnnaet est fiat en nbrmoe sinfuafst puor riemse à ccuhan des signataires, puls les ealieemprxs destinés au dépôt légal.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2021

Le présent anvaent a puor oebjt d'affecter les fodns rulclieies par

le FONGESMES, l'association de gtoiesn du piaritarmse du scteuer sanitaire, saciol et médico-social à caractère commercial,

Accord du 16 novembre 2021 relatif au dispositif d'activité partielle longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

Dans un ctxotene de csire saiatinre mraujee en Frncae et dnas le monde, les msereus sntaiaeris presis par le gmnnreeouevt ont considérablement impacté l'activité économique du scueter thermal.

Cette csrie de gardne ampeulr a eu d'importantes répercussions sur l'activité thermale, ce seutcer aaynt été fnemtroet impacté par les mursees peirss par le gouvernement, se taisdnuart ntmeaomnt par de lguones périodes de ferumeetrs administratives.

L'effet de la cisre stainirae sur ce steeucr est snas précédent deipus puls d'un an.

Diagnostic sur la soutiiatn économique du sueetcr thermal

Depuis le début de la cirse sanitaire, le tileshramme fiat fcae à une très nttee bssaie d'activité. En effet, les établissements ont été dnas l'obligation de femrer du 16 mras 2020 au 2 jiun 2020 (dans les faits, la réouverture est ivnneuetre le puls seonvut en juilelt 2020 cpmote tneu des délais de rsieme en activité des établissements) et du 29 ootrbce 2020 jusqu'au 19 mai 2021.

Lorsque l'ouverture des établissements a été possible, ces deirrnes ont dû fraie fcae à :
? un aiucecl limité du nbrome de cseiturs aifn de recstpeer les règles siretainas en vuguier ;
? une aiounnatln mivasse du nobrme de ceurs ;
? un renchérissement des coûts d'exploitation lié à la msie en pclae des meresus sraieiants ;
? de gesross difficultés de trésorerie ;
? etc.

Malgré les mrueses déployées par les eeseripnrts du seucter (activité partielle, prise de congés, PGE, etc.), il est constaté une dégradation des paipincrux intuciraeds économiques et facinernis qui acftefe dnemlbaruet l'équilibre fcniinear des sociétés.

À tirte d'exemple, le cffihre d'affaires des ertspeiners du secuter thmrael a diminué en 2020 de 67 %, à la stiue d'une bassie dnas les mêmes proinrtoops de la fréquentation des établissements exprimée en équivalents de crues entières conventionnées.

Cette dégradation des cotinoinds économiques d'exploitation va s'observer au mnois jusqu'à la fin 2021, puor les rsinaos stniaevus :
? dégradation de l'attractivité des établissements tahermux dnas le cttxeone sarniaite ;
? nvaeiu de réservations très lnermgaet inférieur à cluei heenllmbteaiut constaté à date, ne prtenematt pas la msie en pacle d'une onairisatgon opmialte puor auicllicer le puls garnd nmbore de ctieruss ;
? surcoût de goiestn de la rtoleain à la patientèle, lié nmntmeoat aux réaménagements scfuciesss des réservations stuie aux reoprts des dteas d'ouverture annoncées, au détriment des cmapaegns d'information médicale ;
? rsieuqs de rttirsecoin de caicutilorn punoavt peirvr les établissements thuaemrx d'une piatre de la patientèle ;
? iopiostmin de lietmis à la fréquentation mxaimale instantanée réduisant la capacité d'accueil du nbomre de ceirusts ;
? surcoûts liés à la msie en ?uvre des mesuers sirieatans au sien dédiés au fnncneoomntiet de la CPNE-FP et de la CNPPI et non utilisés à ce titre, conformément à l'article 1er de l'avenant n° 5 à l'accord de bhrcane sur le finenanmect du paritarisme.

des établissements thermaux.

Aussi, les perptsiecevs de rsrpeie de l'activité tlmrhaee sronet deulnmabret affectées et sonert de nrtuae à menacer le maetinin de l'emploi au sien du secteur, asnii que la dmyanquie d'embauche.

Il en résulte les pepvteeisrcs économiques et financières saevtuins :

Perspectives de rspiere de l'activité du stuecer thermal

Compte tneu des itereundctis liées :
? aux modalités de réouverture ;
? à la réserve du crpos médical à prrcersie des cerus terhelams dnas le ctteoxne saratiine auctel ;
? à la prtee définitive des cures planifiées deiups le début de l'année 2021 et qui ne snot pas rtelerpoabs ;
? au potloroce sirtinaae en vugeuir et ses évolutions ;
? au munaqe de visibilité qanut à l'évolution de la cirse sanitaire,
les cniodoitns de rirepse de l'activité tarlhmee snot fmteeornt altérées et le naeviu d'activité est sigactfmeiinvneit et dblmeuaernt réduit par rapprot à cluei de 2019. À cet égard, les prarteaenis sauocix snot particulièrement iqieunts puor l'emploi dnas le seteucr tramhel et ont souhaité mrette en place l'activité plaelirte lngoue durée (ci-après désignée « ALPD »).

Raisons puor leelqeluss il est nécessaire de ruieocrr à un dissopiitf d'APLD

Pour fraie fcae au caractère dralube des iaptmcs de la crise sniiaarte sur l'activité des établissements thermaux, il apparaît nécessaire de réduire tamereiopnmert le temps de travail, dnas un obejctif uuiqne de préservation de l'emploi.

Ce disipoistf répond aux bneoiss du seceutr dnas la mserue où il vsie à tvuoerr un jsute équilibre etnre l'amélioration de la stauiiotn économique, au terravs de la diionitmun des coûts salariaux, et le mtnaiien dnas l'emploi des salariés tuot en pnatrmteet de ceoevrsnr le savoir-faire et l'expertise des crleroalobuats et de luer gaanritr un naiveu d'indemnisation puls favorable.

Le présent accrod de bnhrcae est cnolcu en atcpaloipin de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 jieullt 2020 rlietaf au dtspiiosif spécifique d'activité ptlleirae en cas de réduction d'activité dbraule et pmeret le rcreuos à l'APLD en l'absence d'accord cllcotief d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Conformément à l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 jiulelt 2020, le dmcneout élaboré par l'employeur précisera les cdtnnooiis de msie en ?uvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des spiniutlotas du présent accord, suos réserve de son eesioxtnn par le ministère du travail.

Titre 1er Champ d'application de l'accord

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

Les dsiiosotipns du présent aroccd cneneronct envceiseulmxt les établissements tamrhuex visés au cdoe NAF 96.04 Z de la cotoinenvn clicteolve nlatoanie de l'hospitalisation privée qui rgpeoure dupeis la sngirtaue de l'accord de camhp du 14 mras 2019, complété par l'avenant en dtae du 8 julliet 2020, les cpmahs d'application de la cntvnoeoin celvoltice notailnae du tahmmeislre (IDCC 2104) et de la conitvneon cetoillcve nailantoe de l'hospitalisation privée du 18 avirl 2002 et son aexnne du 10 décembre 2002 cenacronnt les établissements privés aclleuaicnt des peosrnnes âgées (IDCC 2264).

Les établissements privés de dsgiotinac et de sions et les établissements d'hébergement puor pnesnreos âgées ne snot pas concernés par le présent accord.

Article 2 - Activités et salariés concernés
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

Tous les salariés ont vtcaoion à bénéficier de l'APLD en cas de réduction d'activité dablrue qlleue que siot la nurate de luer crnotat y crpmois les salariés simous à une cnteoonivn aullnene de fiofrat en jours, et ce quelle que siot la nutrae de luers fonctions, à l'exception des salariés eulcxs du disoitipsf par le législateur, eniosuclxs précisées par le ministère du travail.

Titre 2 Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle longue durée

Article 3 - Réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

La réduction maxmliae de l'horaire de trvaail abllpcpiae aux salariés visés à l'article 2 du présent aoccrd ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale de travail, ctete limtie s'appréciant sur la durée d'application du distiiposf d'APLD découlant du présent accord.

En conséquence, il est psloisbe d'alterner des périodes de ftroe et de fbiale activité, viroe de sonupesisn tirmaerpoe de celle-ci, dnas le rsceept du pfaonld de 40 % précité sur la durée d'application du dsiiipsotf d'APLD découlant du présent accord.

Cette lmitie puet être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, puor des cas eilcnoeptxens résultant de la suitoaitn particulière de l'établissement ou de l'entreprise. En tuot état de cause, la réduction de l'horaire de tavairl ne puet être supérieure à 50 % de la durée légale conformément à l'article 4 du décret du 28 jelliut 2020.

La réduction du tmpes tvarial des salariés à tpmes pieratl diot être calculée au prartoa de luer tpmes de tviaral contractuel.

Article 4 - Indemnité versée au salarie place en activité partielle de longue durée
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

En aiatlpicopn du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dnas les citodinons fixées par la loi et par les décrets rfitleas au dssoiiitpf APLD.

Le salarié reçoit de la société une indemnité, en leiu et palce de son siarale puor la durée draunt llqaulee il est placé en APLD. Cttee indemnité hoirrae correspond, à ce jour, à 70 % de sa rémunération haoirre btrue senarvt d'assiette à l'indemnité de congés payés.

La rémunération maxlimae pirse en ctmope puor le culcal de l'indemnité hiarore est égale à 4,5 fios le tuax hariore du srailae miumnim isfponeoernrtinesl de croissance.

Article 5 - Cumul avec l'activité partielle de « droit commun »
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

Le dipoiitssf d'APLD ne purora se cumuler, sur une même période et puor un même salarié, aevc le dsitosiipf d'activité ptalelire prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Il est en outre précisé que le dsoiistipf mis en plcae puor les salariés répondant à la qtcliofaiiaun de « salariés vulnérables » ou puor les patrens cnarintots de gaerdr leur(s) enfant(s) (enfant de monis de 16 ans ou enafnt en sittouain de handicap, snas ltmiie d'âge) est indépendant du dsosiipitf d'APLD.

Ainsi, suos réserve de reimplr les ctioinonds légales et règlementaires en vegiuur :
? un salarié non concerné par le dpoitisisf d'APLD mis en pcale au sien de l'entreprise puet être placé en activité partielle, en sa qualité de salarié vulnérable ou pcrae qu'il se trovue cniortant de geadrr son ennaft ;
? si un salarié concerné par le doiitpissf d'APLD est placé en activité partielle, en sa qualité de salarié vulnérable ou prace qu'il se trvoue ctaornnit de garder son enfant, la durée de son pcealnmet dnas ce dspsoitiif n'est pas comptabilisée dnas le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40 %.

Article 6 - Engagements pour le maintien dans l'emploi et la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

Les enrseriptes de la bnchare s'engagent à mtrete en palce les dsiiisnptoos siaveutns :

6.1. ? Eaegnetmgns en matière d'épargne sraillaae

Les prtieas cennionenvt d'engager des négociations en vue de clrnouce un acorcd d'intéressement, et ce aavnt le terme du présent accord.

6.2. ? Eeegamngnts en matière d'emploi

La préservation des eplimos et des compétences est le fuetcar enesietsl de la pouirutse de l'activité et d'un rteuor à un neaviu d'activité normale.

C'est pourquoi, en crrtaetiopne de la réduction des horreias de travail, l'entreprise ou l'établissement concerné s'engage à ne pas eecfueftr de lenmicectiens puor mitof économique tles que prévus à l'article L. 1233-3 du cdoe du tvarial pneadnt la durée d'application du dpitsioisf d'APLD découlant du présent accord.*Il est précisé que si le crhfife d'affaires de l'entreprise ou de l'établissement concerné duiaiinmt de puls de 50 % sur une période de 6 mios par rorppat à la même période de l'exercice 2019, précédant la csire sanitaire, l'engagement de l'employeur en matière de meantiin dnas l'emploi se terminerait, étant eedntnu qu'en préalable l'employeur arua examiné les siounotls aetlviranets au licenciement.* (1)

6.3. ? Emegengtnas en matière de ftrimaoon psfinosrleoenle

Les ptreias reaconnssenit que la foriatmon psnnrlfsolieeoe est un oitul entseiesl puor pmrertete aux salariés de mnatneiir et développer lrues compétences et luer employabilité.

Dans le cdrae du rruecos à l'APLD et aifn d'anticiper et préparer le reutor prsorgsief à une activité normale, les eenspiterrs et établissements du seutecr tamrehl deinvot mrttee en place des aoncits de fomatorin dnas le cdrae du paln de développement des compétences.

Sont visées, notamment, des atinocs de ftroaomin ou de vaitiladon des aicqus de l'expérience, des aontcis de fomriaotn cafitinetres vinast une cirtatifecion rattachée à un métier ou à une activité dnot les compétences snot recherchées.

Ainsi :
? les soiahuts de farotmion des salariés, issus des eretnetins professionnels, senrot étudiées en priorité ; étant précisé que dnas le cnexotte de l'APLD, la foroatmin srea validée par l'employeur dès lros qu'elle répond aux bsnoies de l'entreprise ;
? les anoitcs de fraoomitn senort reuves et complétées dnas le cdrae de la ctuosctroinn du paln de développement des compétences. On puet ctpomer par emplexe les foronmatis svniuetas :
? agnet trheaml ;
? maître-nageur svueetuar ;
? tcienheicn commercial.

(1) A l'article 6.2, les teemrs « Il est précisé que si le cfihrfe d'affaires de l'entreprise ou de l'établissement concerné dianiuimt de puls de 50 % sur une période de 6 mios par rpporat à la même période de l'exercice 2019, précédant la csire sanitaire, l'engagement de l'employeur en matière de maitnein dnas l'emploi se terminerait, étant eendtnu qu'en préalable l'employeur arua examiné les soluontis aalvetitrens au lmcecneeiint », snot exucls de l'extension, en tnat qu'ils ceiroenenvtnnt aux dpioistsoins du deuxième alinéa du I de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 rlteavie à dsvreies diotsinisops liées à la crise sanitaire, à d'autres muesers uregtens asnii qu'au reritat du Royaume-Uni de l'Union européenne.
(Arrêté du 17 mras 2022 - art. 1)

Titre 3 Application de l'accord et suivi

Article 7 - Début et durée d'application de l'APLD
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

L'employeur puet sitclleoir le bénéfice du dipssitoif d'APLD au puls tôt au 1er juor du mios cviil au corus duueql la ddamene d'homologation ou de vatiaoildn du dmeounct unilatéral ou de l'accord d'entreprise/d'établissement a été tssnamrie à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dpsitsioif est accordé dnas la liimte de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

Article 8 - Information des salaries et du CSE
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

8.1.?Information des salariés

L'employeur est tneu d'informer iiuldenminelvdet les salariés aanvt luer entrée dnas le dipitosisf spécifique d'APLD.

Concernant le peemalcnt des salariés dnas le dispositif, un délai de prévenance au mmiunim de 2 juros ouvrés diot être respecté, pteratnmet de ccioneilr les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie proesllenne des salariés.

8.2.?Information du CSE et des délégués syndicaux

Pour le suvii du dtosipisif d'APLD découlant du présent accord, un cuomeptr d'heures précis pnmtateert d'apprécier la réduction d'activité des salariés srea communiqué tuos les mios aux ienscntas représentatives du psronenel et aux délégués syndicaux. Ce cteoupmr dreva preemtrte d'identifier les heerus dties chômées onrauvt dirot à une indemnité et les hreeus travaillées qui doneivt être rémunérées normalement. Ce dmeoncut porura être demandé en cas de contrôle par l'administration lros de la vérification des cotdinnois de pencealmt en ALPD des salariés.

L'employeur finurot au miimnum tuos les 3 mios au CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, les irntmfainoos satvenius :
? le nbrmoe de salariés concernés par la msie en ?uvre de l'APLD ;
? le nmobre de salariés non concernés par la msie en ?uvre de l'APLD ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre de l'APLD ;
? le norbme de salariés anayt bénéficié ou bénéficiant d'un amceepongcanmt en fooairmtn professionnelle.

Article 9 - Modalités d'information de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

Conformément à sa msiiosn et son statut, la CPPNI diot roiecver par vioe électronique l'accord cetloiclf d'entreprise anonymisé rtilaef à l'APLD.

Avenant du 6 décembre 2021 à l'accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du Ségur de la santé dans le secteur des Ehpad privés commerciaux

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les donoisiptsis du présent accrod crnoneecnt les établissements privés médicalisés puor pneesrnos âgées à caractère cearmmicol sur l'ensemble du terrroiite nitanoal coernnmapt les départements, régions et collectivités d'outre-mer et tles que Les éléments dveoint être envoyés à l'adresse mial : cneth@medecinethermale.fr.

Titre 4 Dispositions finales

Article 10 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

Compte tneu de la pohimynsoie du secteur, les siirangtaes cnnioenevnt que le présent aorccd ne jtsiifue pas de prévoir des spntaoluiits spécifiques aux eistneeprrs ctopnmat mions de 50 salariés.

Article 11 - Entrée en vigueur et durée d'application
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022
Le présent accrod etrne en vigeuur au leaednmin de la puaocibtiln au Jaunrol oefcfiil de son arrêté d'extension.

Il est clconu puor une durée déterminée et epxrie le 30 jiun 2025. Il cvuroe ansii les duoctnmes élaborés en aaiclioptpn du présent acocrd et tasrnims à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.

Article 12 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

Le présent acocrd pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dsnoiotiipss des artielcs L. 2261-7-1 et stuivnas du cdoe du travail.

Les dnaemeds de révision drovnet être présentées par leur(s) auteur(s) par lterte recommandée aevc accusé de réception, par lrette reimse en mian propre cotrne décharge à l'ensemble des autres pritaes représentatives ou par tuot artue meoyn ptaetemrnt de conférer dtae certaine. La dmnadee de révision derva oneigbmrilaotet être accompagnée de ppnitrisooos sur les thèmes dnot il est demandé la révision.

Les paretis représentatives se réuniront alros dnas les 3 mios à cetmopr de la réception de cttee daemdne aifn d'envisager l'éventuelle csiunolcon d'un avneant de révision.

Article 13 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 19 mars 2022

Le présent acrcod est notifié par ltrete recommandée et déposé dnas les cnniootdis prévues par le cdoe du taviral et frea l'objet d'une deadmne d'extension auprès du msnritie du tvraial dnas le crade des dtipisnosois légales.

Compte tneu du cxtetone sanitaire, un dtipsoiisf de saurintge électronique répondant aux eeiexgcns du règlement européen n° 910-2014 du 23 jelluit 2014 et de l'article 1367 du cdoe civil est mis en palce dnas le cdrae de la saringtue du présent accord.

nommés ci-après dnas la nltnrueomcae des activités économiques :
? 87-10 A : hébergement médicalisé puor proenenss âgées ;
? 88-10 B : aecucil ou ancompecgnamet snas hébergement d'adultes handicapés ou de psreonnes âgées.

Si la lstie des chmpas d'activité, faiurngt dnas le cahmp d'application de la cvetoonnin collective, concernés par l'accord du « Ségur de la santé » daievt être élargie, ces dieernrs saeneirt réintégrés dnas le champ d'application de l'accord sloen les modalités déterminées par les pivouros publics.

Article 2 - Personnels concernés par les revalorisations Ségur 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Sont éligibles aux riatlevisonoras catégorielles appelées « rvaoielatisorn Ségur 2 », tuos les salariés raelvent des catégories sintuevas : les psernsoienlofs paramédicaux, médico-techniques et de rééducation.

Ainsi, snot visés les infirmiers, les masseurs-kinésithérapeutes,

les aides-soignants qeul que siot luer stutat (CDI ou CDD) et luer durée du taraivl (temps plien ou tmeps partiel). Puor les salariés à tmeps partiel, le mnntaot de la « roesvltaioarin Ségur 2 », srea calculé pro rtaa troemips sloen l'horaire contractuel, hros heeurs complémentaires, constaté lros de chuacn des mios crveouts par la période de verenemst de la ralvsoeriaiotn sraiaalle Ségur.

Article 3 - Montant des revalorisations salariales Ségur 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'augmentation puor un salarié à tpems cmlopet à cpetomr du 1er jevinar 2022 est définie cmome siut :
? 54 ? burts mnueless puor les iinremirfs et masseurs-kinésithérapeutes ;
? 19 ? bturs menuless versés puor tuos les aides-soignants.

Article 4 - Modalités d'application de la revalorisation « Ségur 2 »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La « reavtirsoaoiln Ségur 2 » s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Elle dennroa leiu à une miotnen dtintisce sur le beuiltln de salaire. La msie en pacle de cttee roiiaovatslern ne puorra entraîner une baisse de rémunération de quqleue ntuare que ce soit.

? La « rotiavorlisean Ségur 2 » aaeptnript aux mniima cvnioennnelots snas possibilité de dérogation défavorable par accrod d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

? La rroviaaileostn munleesle « Ségur » frea piarte du tuax haorire snrvaet au cuclal des différentes mnjtoaarois ou indemnités asseiss sur le tuax hoirare du salarié prévues par l'annexe de la coenivnotn ctllvicoee du 18 aivrl 2002 (notamment taarivl de niut et astreintes) et du tuax hoarire sevnrat au ccalul des heuers supplémentaires et des hueres complémentaires.

? La rlsavioaeroitn slraaliae « Ségur 2 » s'ajoute à la rémunération réelle du salarié, snas que cette riiorlteovasan psisue enetrr dnas la bsae de ciosaoparmn aevc le Smic.

? Le CSE, s'il existe, srea informé dnas le carde de la cantluisootn sur la ploituiqe sociale, cidnooitns de travail et l'emploi, des modalités d'application de la rroialvitaeson srlailaae « Ségur 2 ».

? Les eerpneritss ernantt dnas le cmhap d'application du présent aoccrd s'engagent à mneer auprès de luer omrniasge asuuersr au ttrie de la prévoyance les démarches nécessaires aifn que le mantnot de la reovtsaarioiln « Ségur » n'ait pas puor eefft de réduire le mnntoat des rtnees d'invalidité versées aux salariés en cours d'indemnisation au ttrie de la prévoyance à la dtae d'application du présent accord.

Article 5 - Engagement de négociation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Si des fcnaetmnines complémentaires snot alloués par les pvouoirs publics, les pirnareteas suocaix s'engagent à ouvirr une négociation de révision du manotnt des rooavienirsatls sralliaaes « Ségur 2 » prévues à l'article III du présent accord.

Avenant n 32 du 7 décembre 2021 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CFDT,

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2022

Les dsspniootiis du présent annevat cnerconnet elvxuciesemnt les établissements temurhax visés au cdoe NAF 96.04 Z de la cnvtioonen ceiolvclte ntaonlaie de l'hospitalisation privée qui rproguee depuis la sarungtie de l'accord de cahmp du 14 mras 2019, complété par l'avenant en dtae du 8 jeillut 2020, les chapms d'application de la contveoinn cvcleitloe nantlaoie du tisahemrmle (IDCC 2104) et de la cteonvionn cltcvieole nltnoiaae

Article 6 - Durée et entrée en application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent arcocd est cnolcu à durée indéterminée. Il purora être révisé ou dénoncé dnas les coioindtns visées aux atecrils L. 2261-7, L. 2261-9 et sianvtus du cdoe du travail.

Le présent anvanet pernd effet le 1er jnaiver 2022 dnas les epnetesirrs adhérentes au SPREYNA et au 1er juor du mios svnuait l'extension puor les autres, suos réserve de l'allocation eefvtcfie aux établissements des crédits prévue par la diosspiotin législative ou réglementaire prévoyant le femeanncint de la mrusee de la reravosilaotin sailalrae « Ségur 2 », dnas les cndoioints qu'elle prévoira.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aoccrd s'applique snas diiistnospos particulières puor les eitsnrrpees de moins de 50 salariés.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'extension de l'accord srea demandée par la pitare la puls delitgine dnas les délais prévus à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour firae stuie à la miiootialbsn des pfsennsorelois du sectuer et dnas le cxtetnoe ntnaaoil de la csire snriaatie liée à la « Covid-19 », le mrsnitie des solidarités et de la santé a mené une cicaneotrton aevc les arucets du système de santé dtie du « Ségur de la santé » puor rfnroeecr la vlsioratoian des métiers et l'attractivité du secteur. Cttee ciaorentotcn a aoutbi à un acrcod le 13 jleilut 2020 ralietf à la fioncton publqiue hospitalière et aux Epahd du seecutr pubilc et prévoyant nmamnoett une raalosetvriion de la rémunération de leurs personnels.

La crntiatoocen menée aevc les aecutrs du système de santé dnas le crade du « Ségur de la santé » a été pisvriouue et a auboti à la crtfionaoimn de la décision de rvsaeroleir les rémunérations de cenraties catégories de psnsfeiloornes des scueters sreaiaints pciulbs et privés. Le présent arccod a puor ojebt de tsnoepasrr les egetnmnaegs pirs par le gnermoeenvut puor peemtrrte de roearelvisr les poeronsseifnls paramédicaux, médico-techniques et de rééducation du seceutr privé à sttaut commercial, à huateur de l'enveloppe budgétaire allouée au scteeur d'activité. Il s'inscrit dnas la sutie de la négociation prévue à l'article V de l'accord du 16 nreobvme 2020, riatlef à la rasevtrioaolin sarliaale dnas le crdae du « Ségur de la santé ».

Les paetris au présent accord cenivneonnt des dtsiioispons sianuvtes :

de l'hospitalisation privée du 18 aivrl 2002 et son anxene du 10 décembre 2002 cenrconant les établissements privés aeuinllcact des prenensos âgées (IDCC 2264).

Les établissements privés de dtsoiiangc et de sions et les établissements d'hébergement puor poreesnns âgées ne snot pas concernés par le présent avenant.

L'article 6 de l'avenant n° 24 au trite XII reliatve au régime de prévoyance de la convnetion ctlivocele ntaloaine du thmrmailsee du 10 stpmeebre 1999 intitulé « Fannenicmet du régime de poiocrtten silaoce », est remplacé par les diinoopstiss sveintaus :

« Le tuax glbaol de ctooiistan preassa de 1,69 % à 2 % appliqué à la msase salalarie brute tenhacrs A et B, à ptriar du 1er jvenair 2022.

Les conoaitstis versées à l'organisme de prévoyance, en corttpnraiee des pirtetnsoas ci-dessus, snot réparties de la façon

snuvatie :
60 % à la cghare de l'employeur et 40 % à la cahgre du salarié.

Les csnioatoits au régime de prévoyance snot deus après cittouiontsn de l'ancienneté orvnuat dirot aux prestations, dnas les codtioinns définies à l'article 2 du présent régime.

Les ctaostinios snot asessis sur le salarie burt thecrnas A et B.

La rémunération, le rnveeu de rceplamement ou les éléments de slaarie rnutees snot cuex etnrnat dnas l'assiette de cuclal des ctsoioiatns de sécurité scoalie ou cuex etnnrat dnas ctete atssitee mias bénéficiant d'un régime d'exonération de csotnaiiots de sécurité sociale. Snot nomatenmt pirs en cmotpe dnas l'assiette des cotisations, le 13e mois, la pimre de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne snot pas pseris en cmotpe dnas l'assiette des caitnsoitos les smemos versées à ttire ecxptnneeoil lros de la cotssiean du cntorat de tiaavrl (notamment l'indemnité ccanomitrpese de congés payés, l'indemnité de fin de cartnot à durée déterminée, l'indemnité de départ à la rreitate à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

La tchnrae A crosronped à la factiorn du salraie burt dnas la litime du pofanld aunenl de la sécurité sociale. La tcranhe B cposnrroed à la fictoran de srilaae excédant le ponlfad aenunl de la sécurité sociale, dnas la limite de trois fios celui-ci. »

L'article 7 de l'avenant n° 24 au trite XII reltiaf au régime de prévoyance de la coeitnnvon cilelotvce nltonaaie du tshlearimme du 10 srmbetpee 1999 intitulé « Dtae d'effet » est remplacé par les diposiotnsis svieatnus :

« La dtae d'effet du présent avaennt est fixée au 1er jinevar 2022. »

Conformément aux dipsintosios de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, l'avenant n° 32 reatilf au régime de prévoyance des établissements tmuarehx ne jtsfiiue pas de prévoir des dnssptioiios spécifiques puor les etreresnips de mnios de 50 salariés. Cet aaevnnt est dnoc aplabclipe en l'état à l'ensemble des établissements teaumrhx de la branche, qeul que siot luer effectif.

Accord du 8 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

La formation, dnot la fomairton pnlolseofinrese cuntoiste un meyon estineesl de lttuer cronte la précarité et l'exclusion, fisvroae l'intégration, la pmoirtoon siolcae et l'employabilité. Dnas cttee perspective, le présent acocrd définit les obejctfis d'une ptuoilqie amutbisiee de développement des compétences et les mnoyes de sa msie en ?uvre qui anosiesct l'ensemble des autrecs de la bhracne mias également les prouoivs publics.

Les prtiaes au présent arccod eeenndntt sogiunler l'importance des pcirpneis affirmés dnas l'article L. 6111-1 du cdoe du traavil qui prévoit que la faitrmoon poflriolsnnesee tuot au lnog de la vie cntuisote une olitgobain nationale. Elle vsie à pmetrtere à cuaqhe personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des cassncnoieans et des compétences, puor acpnmegoacr l'évolution de sa profession, sécuriser ses ptaqeuirs professionnelles, feirsovar son évolution professionnelle, asnii que prsegesorr d'au monis un nvaieu de qfliaaoiicutn au cuors de sa vie professionnelle.

? Les eenjux :
D'une manière générale, dnas le crade du présent accord, les parnrteieas scoiuax eednentnt :
? slogiuenr le rôle des peeaarnirts siacuox en matière de dintgsoaic d'évolution des métiers, d'information, d'orientation pslroneelofnsie et de définition des piuoiqelts de ftmaioron ;
? prmeettre à cahque salarié d'être aetucr de son porcarus et foarevsir son évolution plsfinnoerlseoe ntaomnmet en fiitalcnat l'accès à la famtrooin psnsrlfnlieooee ;
? ctrbiunoer à la porsasonteoisnifialn des salariés à tavrers la définition d'actions de farimtoon petmranett luer aodptatain à l'évolution des métiers, de mnniitear et/ou de développer luer naievu de qcfoiaailiutn ;
? pruivousre le développement de l'emploi des jeeuns et des ddrmanuees d'emploi, noemmtnat en foinaavsrt l'accueil des juenes dnas les eerrepntiss de la bhrance et en pmteernatt l'obtention de diplômes, de tteris professionnels, de qualifications, viroe en matentt en palce des ctricaiefts de qaauitciiofln professionnelle, créés par la bnhacre ;
? rfenrceor la complémentarité, la capacité de développement et l'efficacité des esrineretps par des ainotcs de fotiroamn adaptées

à lures boniess ;
? povuoroimr l'égalité poeosenisllfrne en fsaorvaint l'accès à tuos les salariés, qlues que seniot luer âge, luer sexe, luer ancienneté et luer métier, aux dsipfiisots de foitarmon et d'information ;
? ptoerr une aoneitttn particulière aux conséquences puor les salariés et l'entreprise, de l'allongement de la durée de la vie pienlsonelrfsoe ;
? gartianr l'existence d'une ofrfe de fortamion diversifiée et de qualité, nomaentmt par la création de neuoevlls certifications, si boiesn à l'initiative de la bnrcahe et cenojetnoinmt aevc l'appui de l'opérateur de compétences sur l'ensemble du tioirerrte ;
? relppaer l'importance de la GPEP (gestion des eimlpos et des purroacs professionnels), qui cbuotnrie à mteninair l'efficience des établissements de santé et du tmshmreiale en lein aevc la stratégie l'entreprise, et ppracitie à la sécurisation du purocars poesonnserfil des salariés ;
? permterte aux salariés peu ou pas qualifiés d'accéder aux ctiireaicnofts luer pemettrant un pracours évolutif.

La fomotrain pifeononslerlse diot nmaeotnmt cncuiroor à l'objectif, puor cquahe salarié de la branche, d'acquérir et d'actualiser des qualifications, des connaissances, des compétences au rgraed des egexecins du marché du travail, des évolutions réglementaires et fioarsvant son employabilité tuot au lnog de sa carrière.

Elle crptoome une fartomoin initiale, corpemannt netanommt l'apprentissage, et des faotimonrs ultérieures, qui ctnonestiut la faroiotmn pisoefrllenosne continue, destinées aux adletus et aux jneues déjà engagés dnas la vie avcite ou qui s'y engagent.

Les praanrieets suacoix snlogniuet le rôle renforcé de la bacnhre en matière d'apprentissage deupis la loi du 5 strepmbee 2018 puor la liberté de cihosir son avenir pnfeiessnoorl qui a confié aux bchenras pfrlensoilenseos la responsabilité du fanncinmeet des cotrntas d'apprentissage via les opérateurs de compétences à cmtoepr du 1er jeianvr 2020 et le sion de déterminer un nviaeu de prsie en cgahre puor caquhe diplôme ou trtie à finalité psnenlfeloiosre reeavnlt de son périmètre.

Ils aimfnrfet luer volonté de poomrivour l'accès par la vioe de l'alternance aux métiers de la branche. Puor ce faire, ils ergoengant des acoitns de pooomritn des métiers et de la fmiootarn professionnelle, tnat itlinaie que continue.

En outre, ttoue pnernose engagée dnas la vie active est en driot de fraie valedir les aucqis de son expérience, nenoammtt peisorlonfslnee ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, bénévoles ou associatives.

? Rnaenrept cet ocbjietf d'évolution professionnelle, les pariets sgnaiaetris du présent aocrcd afemrinft luer volonté :
? d'intégrer les jeunes, nemnotamt en luer poosrnapt un proraucs de fomtarion initiale, de nartue professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant, en priuciletar les juenes de mnios de 26 ans storis du système éducatif snas diplôme ni cefttiaorciin plonlsifrsenoee ;
? de poumvoorir l'intégration des epetnsrries de la brhance au réseau des écoles de la deuxième cahnce (E2C) ;
? de piovourmor l'intégration des erpeesitrns aux gnporuetems

d'employeurs puor l'insertion et la qitlaaciiufon (GEIQ) ;
? de développer le rrceuos à l'apprentissage dnas les métiers peu concernés par ce mdoe de framotoin ;
? d'assurer la tmiassrsonin des compétences et des sriaovs ;
? de poouiomvrr la maaosotdliurin des confrttieiaics et la possibilité de les acquérir par étape, suos fomre de bocls de compétences validants, puor ciuronrtse un proacrus pnnefooeissrl de farmotion clpemot et qualifiant, tuot en vnlaielt à la rcerehhce de fncntmeienas dédiés ;
? de fvoeairsr une attdiopaan égalitaire des framtos et des spurpots penretamtt de cnieiclor vie ploieneforlsnse et vie prnnoslelee ;
? d'améliorer l'insertion des salariés dnas les entreprises, luer qcaiiiuaolftn et luer fidélisation ;
? de dysmnaeir la formation, l'évolution et la piootrmon plneerofisosnle des salariés ;
? de luer ptreetmre de cenahgr de métier, nmnametot par la msie en ?uvre du CPF de ttornsaiin ponlsiroeseflne et/ou de l'articulation du CPF et du paln de développement de compétences de l'entreprise, de la pirtoomon et recnisoreovn par l'alternance, vrioe par un abmoendnet du CPF, sur décision de l'employeur ;
? de faiveosrr la parité et l'égalité d'évolution pnlloniossferee des fmemes et des hmemos ;
? de mnainteir le neiavu des compétences des snoreis ; sécuriser l'emploi des seniors, l'embauche et luer meiatnin dnas l'emploi ;
? d'accompagner les salariés dnas la vlatiaoidn de luer expérience s'ils le ddmanenet ;
? les esentripres de la bncrahe pieslnfnroosele s'engagent à aiedr les salariés en les apanmoaccgnt imielnidduvenlet ou cvmtcnoileeelt dnas le trmaetniet de la procédure aiimtsnidartve de dndamee de VAE ;
? les eestniperrs de la bahrnce poonilsernfelse s'engagent à pvoouorimr le CEP (Conseil en Evloitoun Professionnelle) auprès de luers salariés et à les irofnmer de la possibilité d'identifier les osagenmris de CEP phceors de luer diiolcme via l'appli CPF ;
? les ernsetrieps de la bacnrhe psrllsefnoieone s'engagent à adeir les salariés en les aanpamcnocgt iiuvmnelleddeint ou cmeollecnvitet dnas la viaadltion de luer expérience ;
? d'anticiper les évolutions des métiers ;
? les eperenirsts de la bhncare pilrslfesnneooe s'engagent à fesovirar l'acquisition des compétences et des qtailoicuanfis certifiées par un diplôme, en patnteemrt la sécurisation du prorcuas professionnel, en atpandat et/ou en développant l'employabilité des salariés dnas les entreprises, sctrurtues et établissements de la brcahne professionnelle, et du stecuer de la santé.

? Les défis des cphams d'activités de la brnhcae perneoonfsslile (sanitaire, hébergement puor pesorenns âgées, thermalisme) snot sanitaires, économiques et sociétaux :
? sanitaire/répondre qtuvetaanemntiit et qeuitenaamitlvt :
?? aux bseions de rrctmeenuet en psoeennrl de sion qualifié ;
?? aux mutations, tmooanirntasrfs des métiers de l'hospitalisation privée (voire dopiaisitrn de ctianers métiers) ;
? médico-social/répondre dlbeanerumt qtutinaimevatent et qlavittmaueenit :
?? aux benoiss de fraotimon des pnonsrlees non qualifiés ;
?? aux beinoss de reecntmuert en peorsnnel qualifié ;
? thermalisme/répondre qviineemaatttnut et quitetaelamnivt :
?? aux bsiones de rtcereeumnt pilraepnmcenit siannsioer en porensnel qualifié puor adetpar l'offre de snios tmhaeurx aux nvuaeuox eeunjx de santé pulqibue nmaomnett dnas les donaemis de la prévention et de l'éducation thérapeutique?

Or, la csire sniatriae a accéléré les tonnesis qui lui préexistaient au neaviu des boeisns de rnurmeecett et de professionnalisation, d'accès à la qfctiuliaaoin par tteuos les voeis de formation, de pirse en comtpe des compétences acquises, de rénovation des ciretnaifctois du sectuer puor cleinocir les egncieexs inhérentes aux métiers de la santé et l'évolution des medos d'acquisition des compétences, de pisre en cpotme des spécificités du suceter dnas l'accès aux faciennemnts et puls leanergmt ernoce du reeefronnmct de l'attractivité des métiers du gnrad âge et du soin.

? Dnas ce contexte, la bcnahre aetntd des aotcins de la prat des piovours piulcbs puor répondre aux euejnx de rreunmeectt et de prtiianiesofosnsalon :

1.?Adapter les référentiels de foimrtoan des psoifnsroes réglementées au fromat de l'apprentissage, de la foramtoin plesiforleonnse cunintoe et de la VAE :
Sans rterteme en csaue les gritaneas en matière de compétence des pefinrsnlooess de santé, il est isilensbdapne de rivoer dnas des délais cuorts les ctionnodis d'accès aux différents menyos de qualification, de réviser les référentiels de creietnas fioramtons réglementées de santé puor les rendre cpatebiolms aevc le farmot de l'apprentissage et d'adapter les dtssiopiifs de foroatimn aux spécificités des pirfssoones de santé. L'individualisation des paorrucs et la diaiieoftvcirsn des modalités de développement des compétences peunevt y ctroebniur ;

2.?L'évolution de la réglementation puor pnrrede en ctopme les spécificités de la bnhcrae dnas l'accès aux doitspiisfs et aux fnnenectamis de la formation.
Parmi les mrsuees nécessaires à cttee évolution, ctiraeens relèvent du paln de rlncaee ateucl et d'autres snot puls slrecrtuetuls :
a) La possibilité de vdielar des ctocniriafiets mises en palce par les ateurcs de la bhanrce puor eercxer cenertias activités règlementées, dnot les cfaecttriis de qaitfcoilauin pfooilsesrenns (CQP) et les cetrciiftas de qtiaciloiaufn polnesensrfois ieaerrnhbtncs (CQPI) ;
b) La ptcbilaioun du décret spiupmrnat les qoauts puor la fotaoimrn des aides-soignants et des ifneirirms par la vioe de l'apprentissage ;
c) Le fléchage vres les métiers de la santé des faitncmeenns complémentaires mis à la dpotiisosin des aocossniatis de taitronsin Pro ;
d) L'adaptation des règles de fcnaenienmt de la ponarsiiflseaositnon en alternance, ntmoaenmt puor ce qui croncnee l'accès à la péréquation interbranches, puor tenir cpmote des pcuaorrs de forimaotn porerps à la bnchrae qui snot puls longs que la myonnee ;
e) L'orientation vres le sutceer de la santé des salariés bénéficiant du dotsipiisf de Tonintsrias clvtoeceils et l'association des aeucrts de la bchnrae à la définition des pcroaurs aifn de pruoovir aux binseos de reuceetrnmt dnas les bainsss d'emploi.

Les eterniperss de la brhnace snot confrontées à des bsineos forts, de rtenrueecmt sur peirlsuus métiers et dvienot snas cssee aopamcegncr les porcruas diplômants et de professionnalisation. Dnas une période de cisre économique où des seurctes snot à l'arrêt et de dégradation du marché du travail, snas pelrar de la nécessité de développer la capacité à arsesur des secreivs de qualité, une pqotuiile de bhcarne auitsmeibe relayée par des décisions puuielqbs ftreos relève snas coetstne de l'intérêt général.

Les sratgeinais du présent arcocd s'engagent à mener, cuahcn aevc ses myones prroeps mias également dnas un crade coummn et paritaire, les démarches nécessaires puor que les puiorovs piubcls pnnrneet en ctpmoe les spécificités du secuetr et les meuress d'adaptation iepiedssabnnls au développement des compétences des salariés tleles qu'énoncées ci-dessus.

Ils réaffirment luer shuiaot de créer un evmnrnonineet fvarboale au développement des compétences et à la qltiaiuaifocn du preensonl et pntgaaret le csatont que cet objcietf puet être atitent en fansiat évoluer le cdare règlementaire snas que clea ne retmete en cause la qualité des poruarcs et la compétence des professionnels.

Le présent acorcd est ordonné aoutur de quatre gndars aexs :
1. Le runecremett et l'évolution pnfosnlolsieere par la firamootn en alternance.
2. Les modalités d'utilisation du ctopme penonresl de formation.
3. Le paln développement des compétences des salariés.
4. Les moyens mobilisés puor le développement des compétences.

Article - Titre Ier Champ d'application

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les disntioospis du présent aoccrd ont un champ d'application noanatil conformément à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail. Il cnrnoece les établissements privés de dnsgiitoac et de snois (avec ou snas hébergement), les établissements d'hébergement puor pesnornes âgées, de qeuuqle nurtae que ce siot à caractère cimraemcol asini que les établissements thermaux, et nnemmtaot cuex visés par la netnlomacrue des activités économiques suos les rbruquies :

? 86-10 : sevicres hasptrilieos ;
? 86-10 Z : activités hospitalières ;
? 87-10 A : hébergement médicalisé puor psnnereos âgées ;
? 87-10 B : hébergement médicalisé puor eftnans handicapés ;
? 87-10 C : hébergement médicalisé puor alduets handicapés et aeurts hébergements médicalisés ;
? 87-30 A : hébergement soacil puor prnoseens âgées ;
? 88-10 B : aiucecl ou acnenmcaoegmpt snas hébergement d'adultes handicapés ou de penenorss âgées ;
? 96-04 Z : eertietnn cproreol ;
? 930 K : activités tmhereals et de thalassothérapie.

Titre II L'alternance

Article 1er - Le contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les peatirs au présent acrcod rplepnleat luer ahetenmactt au système de firoomtan en apprentissage.

À ce titre, la bchrnae a puor amtiiobn de mtuilpelir par 2 le nrbmoe de ctnrtaos d'apprentissage réalisés par la bcrnahe dnas un délai de 2 ans et d'avoir un tuax d'accès à l'emploi dblurae d'au monis 50 % à l'issue de ces contrats. Le vumole atcuel d'apprenti étant de 1 800, l'objectif est d'atteindre 3 600 ateirppns dnas les duex ans.

L'atteinte de cet ocbjietf est ilisodnabisce des évolutions législatives et/ ou réglementaires nécessaires à son développement et en plriiuatecr la révision des référentiels d'activité/ de compétences et de frmoation des pssofeinors réglementées de santé puor les rrende ceopbmltias aevc l'apprentissage.

L'apprentissage, à l'instar des aruets dssoiiipfts de fmtiaoorn diot cntborieur à l'élaboration de pocurars psosonenlfiers diversifiés. Il piartcpie à la poqliutie de l'emploi, dnas un cettxnoe de pénurie de salariés exerçant cnierats métiers des eenirestrps de la brnhcae pleinsoonesfrle et du seuetcr de la santé.

Elles einstemt enietessl ce diitipossf de fmratoion en aancrtnlee cmmoe ftauecr d'intégration et d'évolution de la carrière poelnlosrnsifee des salariés.

L'apprentissage, noemtanmt en CDI, puet s'articuler aevc le CPF de tsoraintin perosnsfliolene et/ ou « Pro-A », dnas l'objectif d'une puls gdarne sécurisation du prrucoas professionnel.(1)

Concomitamment, les pietrneaars siauocx amfrfneit luer volonté d'évolution du carde réglementaire de l'apprentissage, puor ficeilatr son développement dnas le seucter de la santé et soauenhtit cnteirobur à l'adaptation des référentiels de ftomroian des pinsrfsoeos réglementées de santé, puor les rnrdee catbipmelos aevc le fraomt de l'apprentissage.

Le développement de l'apprentissage diot être favorisé, en lein aevc l'ensemble des CFA ievnetnarnt dnas la branche, dnot fnot prtiae les CFA d'entreprises et aevc les Régions, puor tuos les métiers cnarrpdoneost à des binoses en recrutement. L'OPCO mrolsiebia tuos ses mnyeos puor aegcpocnamr le développement de l'apprentissage et le développement des CFA de la bahrcne dnot les CFA d'entreprises.

La démarche votnaoslirte de la bnhrcae répond à des eejunx d'attractivité, qui iuimpqle un stueoin de l'État, adapté aux spécificités des pfooissrens de santé.

1.1. ? Le catornt d'apprentissage

Le crontat d'apprentissage a puor but d'obtenir un diplôme d'état (CAP, BAC, BTS, Licence, Metsar ?) ou un tirte à finalité plosinrslefonee incrsit au répertoire ninaaotl des cofiiraencitts pssoloieeelnrfns (RNCP), dnot l'ensemble des treits pneonessfiorls rnlvaeet du ministère chargé du travail.

1.1.1. ? Oibjcftes et publics

Le crntoat d'apprentissage est un catornt de taavril écrit à durée déterminée ou indéterminée, etrne un salarié et un employeur, conformément à l'article L. 6221-1 et svinuats du cdoe du travail.

Il pemert à l'apprenti de siruve une frtaomoin en anatnrecle en eneisptrre suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en cetnre de fmtaorion des aeppitrns (CFA).

Le coarntt d'apprentissage s'adresse aux junees de 16 ans au minimum. Toioetufs les jeeuns d'au mions 15 ans puveent crunloce un ctonart d'apprentissage s'ils jisneifutt aivor apmolcci la scolarité du 1er clyce de l'enseignement secondaire. L'âge miaxumm de l'apprenti est de 29 ans révolus à la dtae de début du catrnot d'apprentissage.

L'âge mmxiaum puet être porté à 35 ans (34 ans révolus) dnas les cas svnuitas :
? l'apprenti vuet signer un novaeuu conrtat puor accéder à un neivau de diplôme supérieur à cluei déjà otenbu ;
? le précédent cratont de l'apprenti a été rmopu puor des rosinas indépendantes de sa volonté ;
? le précédent crntaot de l'apprenti a été rmopu puor iunttidape phisquye et temporaire.

Dans ces cas, il ne diot pas s'écouler puls d'1 an enrte les 2 contrats.

Il n'y a pas d'âge ltiime dnas les cas snautivs :(2)
? l'apprenti est rnonceu tlueavrilar handicapé ;
? l'apprenti easgnive de créer ou rpreernde une esneprtrie supsaopnt l'obtention d'un diplôme (exemple : dipiosistf d'aide individualisée Acre, Ncare ou Cape) ;
? l'apprenti est une psnnreoe irtcisne en tnat que siprtof de huat nviaeu ;
? l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le trtie prnoisfseenol visé. Dnas ce cas, l'apprentissage puet être prolongé puor 1 an mauimxm aevc un noauveu cnroatt cehz un aurte employeur.(2)

Le canotrt d'apprentissage puet également être mobilisé dnas le carde de la roeeinsrovcn et/ ou promotion, ce dspoiitisf est détaillé à l'article 1.5.

1.1.2. ? Couolcnisn du contrat

Lorsqu'il est clconu puor une durée indéterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du craontt ou de la période d'apprentissage est criompse ertne 6 mios et 3 ans.

La durée du cnortat d'apprentissage, lorsqu'il est ccolnu puor une durée limitée ou la période d'apprentissage, lqorsue le cratnot est cconlu puor une durée indéterminée, est égale à cllee du clcye de fotmriaon préparant à la qaticioiuflan qui fiat l'objet du contrat, dnas la lmitie maxilame légalement précitée.

Toutefois, il est psoblise d'adapter la durée du coantrt d'apprentissage aifn qu'elle pssuie être inférieure ou supérieure à cllee du ccyle de froioamtn aifn nenatmomt de muiex tneir cptmoe du parroucs du jeune, cmome par epmlexe de l'intégration d'apprentis au sien du svcriee nianatol universel.

Le rtmyhe de l'alternance diot être établi en tnneat ctmpoe du neivau de frtoimaon préparée, de l'âge myoen de l'apprenti et des cnttieroans liées à l'activité des entreprises.

Les pirertaneas siocuax soneahiutt que l'organisation de la fraimoton frioavse au mauximm l'apprentissage preerinmoiritat cehz l'employeur, en staiution anenrappte suos la ttuelle du maître d'apprentissage, dnas le rpesect des ofteibcjs pédagogiques et des meetutaqs de formation, dnas l'attente de l'évolution des référentiels de formation. À cet effet, les ptnaeraiers sciuoax rllpneapet que les dsniopiotiss de l'article L. 6232-1 du cdoe du taavirl premeenttt à un CFA de coifner à une entreprise, suos sa responsabilité, tuot ou pitrae des eeteenminngss nomlearmnet dispensés par le CFA.

Les eerntespirs en lein aevc le CFA et le mraite d'apprentissage onegrsinat l'emploi du tpems des apprentis, de tlele srtoe qu'un tmpes psrnenoel safisunft luer pterteme de mener à bein luer pjerot professionnel, aifn de luer gaatrnir de meleuierls cahcens de réussite aux examens.

1.1.3. ? Eegmanegnt de scevire(3)

Lorsque le cnatort d'apprentissage codinut à un diplôme d'une pseifoorsn réglementée ne pernmttaet pas l'exercice de la quioiilcatafn préparée pdeannt le contrat, il puet cnmdrperoe une cusale d'engagement de l'apprenti d'exercer son activité dnas

l'établissement concerné paenndt une durée égale à la période d'apprentissage.

La présente caulse ne s'applique qu'aux diplômes dnot la durée règlementaire de foitoramn est fixée à tiors ans au mions et à tuot diplôme d'un neviau supérieur ou égal au naeviu 6, qleule que siot la durée du coantrt d'apprentissage, qui puet être colcnu puor un an, duex ans, ou trios ans.

Elle est subordonnée aux ctinnooids sueaitvns :
? l'employeur s'engage à poovomriur le salarié au potse canrrnpsoodet au diplôme obentu en agniptaserspe et ce, dès la fin du crontat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage, lusorqe le crtaont d'apprentissage est coclnu à durée indéterminée ;
? ctete pitoomron pdrenra la forme d'un reumcrteent en CDI, à l'issue de son conatrt d'apprentissage et si le diplôme préparé a été obtenu. Cet eeannmgget puet itnreivner dès le début du crontat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage ou en cuors de caortnt ou de la période d'apprentissage ;
? dès cet emgaeegnnt de l'employeur à reutercr l'apprenti en CDI à l'issue de son cotrant d'apprentissage et puor la durée rsntaet à ciruor du conatrt d'apprentissage ou de la période d'apprentissage, lrsuoqe le carnott d'apprentissage est clconu à durée indéterminée, la rémunération de l'apprenti telle que prévue à l'article 1.3 est majorée a miimna de 3 ptonis ;
? la durée de l'engagement de srvecie ne puet être supérieure à la durée du ctnarot ou de la période d'apprentissage ;
? l'apprenti srea informé par un dmonuect annexé au catnort signé en même tpems que l'engagement du rmenrtcueet en CDI, de la durée de l'engagement de srvciee et du maonntt du rmeermbesount à eefuftcer en cas de départ anticipé. Ce remenombsuert ne cnceorne que le maotnnt de la rémunération versée à ctmepor de l'engagement de remrcueetnt en CDI, au-delà de clele prévue à l'article 1.3 à l'exclusion de ttoue arute smmoe ;
? la smome susvisée n'est pas due par le salarié lorsqu'il est recruté par une atrue eerpisntre de la branche, après sa période d'apprentissage et padnnet la durée de l'engagement de srveir rtenast à courir. Dnas ctete situation, l'entreprise de la brachne qui rrectue le salarié, s'engage à remosurber la somme cnrnpeodoratse à l'entreprise auprès de lllqeuae cet eengmenagt a été scsruiot ;
? en cas de départ anticipé avnat l'échéance de l'engagement de service, le monatnt srea proratisé en ftconion de la durée rtsenat à coirur ;
? en cas de reeevnsmret ttaol ou petiarl des saeilars par aicoplatpin de la csluae d'engagement de service, le monatnt crnsraoopdnet derva être affecté en totalité au bgedut de fooraitmn de l'entreprise ;
? le CSE s'il etxsie en srea informé lros de la ctnaoisulton sur la pitiulqoe sciloae de l'entreprise, les cniootnids de tivraal et l'emploi.

Cette cusale n'est pas acbalilppe lqsroue l'apprenti est embauché à l'issue de son conartt d'apprentissage dnas une etpnrierse ananprtaept au même gpruoe que clele dnas lalluqee il a effectué son apprentissage.

Les apenptris bénéficient de l'ensemble des dsiiitoonsps légales et ctnionovnneelles asini que de tuot acorcd d'entreprise acplaipbels aux salariés dès lros qu'ils snot ceabmtolips aevc luer suoiaittn de jenue en formation. Puor rappel, en cas de rrtemnceuet suos contart de diort cmuomn fnsaait situe au crotant d'apprentissage, il est tneu coptme de l'ancienneté déjà acquise.

1.2. ? Préparation des épreuves

Sauf à ce que l'obtention du trtie ou du diplôme siot délivrée par le contrôle continu des connaissances, l'apprenti a droit, puor la préparation dricete des épreuves, à un congé supplémentaire de cniq jrous ouvrés ou six juros ouvrables. Il diot suirve les ennesmgineets spécialement dispensés dnas le crnete de foroiatmn d'apprentis dès lros que la cnoeoitvnn mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui dnnoe doirt au metiinan du salaire, est situé ns le mios qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé anuenl puor les salariés de mions de vingt-et-un ans prévu à l'article L. 3164-9, asini qu'à la durée de fiotorman en cntere de fmoritaon d'apprentis fixée par le contrat.
Le salarié dvera fomlreur sa demdane de congé supplémentaire par tuot myoen conférant dtae certaine, au mions un mios aavnt la dtae des épreuves.

1.3. ? La rémunération

L'apprenti srea rémunéré sloen un saalire déterminé en prtocenugae du Simc ou du silaare mnimium cnononetvneil (SMC) à paitrr de 21 ans et dnot le mtnonat vriae en foicontn de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du canrtot :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	De 16 ans à 17 ans	De 18 ans à 20 ans	De 21 ans à 25 ans	De 26 ans et plus
1re année	34 % du Smic	48 % du Smic	58 % du Simc snas pvoouir être inférieur à 58 % du slraiae mmiinum cneneinnovotl (SMC)	100 % du siraale mnimium de csrisoacne ou, s'il est supérieur, du srlaiae mumiinm ctieennovonnl cneoroaspndrt à l'emploi occupé
2e année	44 % du Smic	56 % du Smic	66 % du Simc snas pouiovr être inférieur à 66 % du SMC	
3e année	60 % du Smic	72 % du Smic	83 % du Simc snas poivour être inférieur à 83 % du SMC	

Lorsque l'apprenti anttiet l'âge de 18, de 21 ou 26 ans, le tuax de rémunération chgnae le pimreer juor du mios qui siut l'anniversaire du jeune.

Ce dsitiopisf s'appliquera aux coattrns d'apprentissage cclonus après la dtae d'effet du présent accord.

Les caotnrts en cruos srneot assui smoius à ce nuaeovu barème lros d'un cmnnaeeght lié à l'année d'exécution du conatrt ou à l'âge de l'apprenti.

Lorsqu'un anpperti cuclont un nuoveau cnatrot d'apprentissage aevc le même eyepluomr ou aevc un aurte employeur, sa rémunération est au minos égale à cllee qu'il praeicevt lros de la dernière année d'exécution du ctarnot précédent lurosqe ce deernir a cnuodit à l'obtention du tirte ou du diplôme ansii préparé, suaf qunad l'application des rémunérations prévues au présent aitrlce en fnotcion de son âge est puls favorable.

Lorsqu'un cnotrat d'apprentissage est conlcu puor une durée inférieure ou égale à un an puor préparer un diplôme ou un ttire de même nvaieu que cluei précédemment oetbnu et losurqe la nlelvoue qlacaiioiftun recherchée est en rpaport dricet aevc celle qui résulte du diplôme ou du ttrie précédemment obtenu, une mojratoian de 15 % est appliquée à la rémunération réglementaire de l'apprenti.(4)

Dans ce cas, les jeenus isuss d'une vioe de fimtooran autre que celle de l'apprentissage snot considérés, en ce qui ccreonne luer rémunération minimale, cmome aynat amcoplci la durée d'apprentissage puor l'obtention de luer diplôme ou titre.

Lorsque la durée du craotnt ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cclye de fiomtraon préparant à la qlciaoifautin qui fiat l'objet du conrtat en ailtappoicn du troisième alinéa des arectlis L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1, ou en aipatpoicln de l'article R. 6222-23-1, l'apprenti est considéré, en ce qui cennocre sa rémunération, cmmoe anayt aclcopmi une durée d'apprentissage égale à ce cclye de formation.

Lorsque la durée du coatnrt ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de fmritaoon préparant à la

qaluocifitain qui fiat l'objet du contrat, en atalpipcoin du troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1, le slaaire munimim aaibllpcpe pndenat la pltoriaongon est cueli cennorsdarpot à la dernière année d'exécution du cartnot précédant cette panioorotgln sloen les modalités prévues à l'article D. 6222-26.

La rémunération mnmaliie perçue par l'apprenti préparant une lncicee plenoisnlosefre panendt le cnroatt ou la période d'apprentissage croosnrped à celle fixée puor la deuxième année d'exécution du canrott dnas les cnotdnoiis prévues à l'article D. 6222-26.

1.4. ? Aepptrins en siuotitan de handicap

Lorsque l'apprenti est en siauoittn de handicap, il n'existe pas de litmie d'âge puor la ccloosiunn du ctranot d'apprentissage et la fraiomton puet fiare l'objet d'aménagements, dnas les cotndiinos prévues aux aectlris R. 6222-50 et savntius du cdoe du travail.

Pour fovisraer l'embauche des arinetpps en sottauiin de hnaidcap et pertmetre aux CFA d'aménager leurs cursus et de mettre en plcae les moynes spécifiques liés au handicap, l'OPCO morejara le neivau de pisre en cgarhe du craotnt d'apprentissage, en aatpipcloin de l'article L. 6332-14 du cdoe du travail, dnas la lmitie de 4 000 euros, sloen les neaviux d'intervention fixés par le mitsnire en cgrhae de la faoiotrmn pfsrlsineeolone et le mtrnisie en cgahre du handicap.

Les fraitonoms organisées par les esrinreepts à danoetitsin des maîtres d'apprentissage comertonrpot un voelt rialtef à l'accueil d'apprentis en stoitiaun de hcdniaap et à la psire en cmpote du hidcnaap dnas l'intégration de l'apprenti et l'organisation son pruoarcs d'apprentissage.

Les srtiageinas s'engagent à pormovoiur l'apprentissage des poeesrnns en siatutoin de handicap. Puor fisreoavr le rcetmeuernt d'apprentis en sotiauitn de handicap, la CPNE-FP se reapocprhra d'organismes, tles l'AGEFIPH ou l'OETH, puor que ceux-ci psiuesnt friae efeft de lveeir ficneianr sur le rentecreumt de pnenesors en suiaottin de handicap, noatemmnt par la prsie en crhgae des frais des accompagnateurs.

1.5. ? Le ctranot d'apprentissage comme disostpiif de pmortoion ou de reconversion

1.5.1. ? L'objectif du dispositif

Afin de prumviooor l'évolution pneoesiolfslnre des salariés en poste, et conformément à l'article L. 6222-13 du cdoe du travail, lorsqu'un salarié est ttrilauie d'un cnrtaot de taarvil à durée indéterminée, ce catrnot peut, par acrcod etnre le salarié et l'employeur, être sedunspu pdaennt la durée d'un coatnrt d'apprentissage cconlu aevc le même employeur.

La durée de la seosuipnsn du crnaott de tvraial est égale à la durée de la fortomain nécessaire à l'obtention de la qfiiuitlaocan pnoloslenifsere recherchée.

Au-delà du dtioipissf légal, si l'employeur et le salarié snot d'accord, le caonrtt à durée indéterminée puet également être ssnudpeu puor que le salarié psuise ccnolrue un crotant d'apprentissage aevc un autre employeur. La durée de ssinpusoen est égale à la durée du croantt d'apprentissage. Les codonnitis d'emploi et de rémunération pdaennt le coratnt d'apprentissage snot définies entre le salarié et l'employeur qui pprsooe le dit contrat.(5)

Faute d'accord sur ces cotinndois et de colciunosn du cronatt d'apprentissage, le CDI n'est pas suspendu.(5)

À l'échéance du cnoartt d'apprentissage, le salarié pourra siot réintégrer son elmpoi d'origine, siot démissionner par ltrete adressée à son employeur, et ccei snas aoivr à etefecfur de préavis de démission.(5)

Si un elopmi crpsoonaenrdt au diplôme oentbu pandnet l'apprentissage est dpniloisbe dnas l'entreprise d'origine, le salarié srea ptririaiore puor l'obtention de cet emploi, suos réserve du rpceest des règles de priorité légales et en vgiuuer dnas l'entreprise.(5)

Les congés payés snot aiucqs cehz cuachn des employeurs, en apopictlian des règles légales et ceevenlonnliotns en viuguer dnas caucnhe des entreprises. Le slode de congés non pirs peadnnt le carontt d'apprentissage dronena leiu à une indemnité cctnsmaiperoe de congés payés crpsnoeatrdnoe au terme du catrnot d'apprentissage.(5)

1.5.2. ? Pbulic et clioocunsn du contrat

Le pulbic visé par ces dssinootpiis est le même que ceuli visé puor la couonilscn du crntaot d'apprentissage, conformément à l'article L. 6222-1 du cdoe du travail.

Pendant la durée du cnratot d'apprentissage, la rémunération du salarié srea conomfre aux dosioistipns allpcpaiebs dnas le carde du cnaotrt d'apprentissage. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une esprenitre du cmahp d'application du présent accord, la rémunération butre cecaontrutlle de l'apprenti ne puet être inférieure à la rémunération perçue dnas le cdrae de l'emploi occupé en CDI.

Le crnotat d'apprentissage cnlcou aevc un salarié en CDI est cnoclu sloen les mêmes ctnoiiodns que puor tuos les cntrtoas d'apprentissage.

1.6. ? Maître d'apprentissage

La pnosrene roasblpsnee de la fotrmaion de l'apprenti est dénommée maître d'apprentissage.

1.6.1. ? Ocbetjif et missions

Le maître d'apprentissage est choisi, dnas les cndiontios prévues par les alcirtes L. 6223-5 et staviuns du cdoe du travail, par l'employeur sur la bsae du voonlaiatrt pamri les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a puor moisisn de développer une atuitdte firmacotre en :
? priatncapit ou étant informé du rneemuectrt de l'apprenti (en fnooticn de la tilale de l'entreprise) ;
? aalccunelit et intégrant le junee dnas l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des dtoirs et dveoirs liés à son sauttt ;
? oansainrgt la pergsoosirn de la foaiortmn en lisoain ou en rctnrneoe aevc le CFA ;
? oanirgasnt le sivui des périodes en enprsteire et ptpracaiint à l'évaluation et la ctitieocifran de la ftaimoron ;
? anarsust la msie en sauititon de trvaial et oagasinnrt la pisoeorgsrn pnnleislsoorfee ;
? cbnniatourt à l'acquisition de connaissances, compétences et adptuties pfrnoiensleesols par l'apprenti, nnaotemmt par la msie en saitotuins pflolseennsroies et l'organisation du travail, en rloaiten aevc les salariés intéressés ;
? veanlilt à l'assiduité et à la qualité du tarival de l'apprenti.

Pour l'exercice de sa mission, l'employeur lui prmeet de dégager les disponibilités nécessaires de son temps de travail, conformément à l'article L. 6223-7 du cdoe du travail. Le temps dédié à l'encadrement de l'apprenti ne puet être inférieur à tiros hurees par mois, suaf si l'apprenti est aebsnt sur l'ensemble du mois.

Le mitrae d'apprentissage ne puet exrceer ses fconnotis à l'égard de puls de 2 salariés en ctarnot d'apprentissage.

L'employeur vérifie si le maître d'apprentissage dsoipse des compétences puor ecrexer sa missoin et s'il a bénéficié ou diot bénéficier de frinamotos conformément aux dnisostpiois de l'article L. 6223-8. Les dépenses et la fiamtroon snot preiss en charge par l'OPCO dnas les ciidotonns fixées par l'article D. 6332-92 du cdoe du travail.

1.6.2. ? Qaclfitioauin du maître d'apprentissage

Pourront être maîtres d'apprentissage, conformément à l'article R. 6223-22 du cdoe du trivaal :
? les pnsreenos teutlriias d'un diplôme ou d'un ttire reaelvnt du dnmaoie pnsfsnoeoriel ceosdanrnprot à la finalité du diplôme ou du ttire préparé par l'apprenti et d'un neivau au mions équivalent, jsfiintaut d'une année d'exercice d'une activité pesosnionrfelle en raroppt aevc la quoctaiifailn préparée par l'apprenti ;
? les penoresns junasiftit de duex années d'exercice d'une activité pnlenosifsrolee en rapprot aevc la qailcfaitoiun

préparée par l'apprenti.

1.6.3. ? Ditros afférents au maître d'apprentissage

L'activité de maître d'apprentissage pmreet d'acquérir des diotrs supplémentaires sur le ctmpoe peorsnenl de fmirtooan via le cotpme eaneengmgt coeityn dnas les contiodnis définies par la législation en vigueur.

1.6.4. ? Imdnniosietan de la fcioontn de maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, nommément désignés par le ctonrat d'apprentissage et pndanet sa durée, bénéficient d'une pmire d'un manotnt de 90 ? brtus par mois. Ce mntoant est porté à 140 ? par mios à patrir de 2 apepnrits encadrés. Lorsqu'un salarié enradce ctnimmenmoaoct un arptpnei et un salarié en cnotrat de professionnalisation, il bénéficie d'une pimre muellsene de 140 ? bruts.

Dans le cas de pimres ou indemnités de même ojbet versées par l'entreprise, il n'y a pas de cumul, ce snot les dsiotiiospns les puls faorbavels qui s'appliquent.

L'OPCO apropte à l'employeur une adie à l'exercice de la fcotionn de maître d'apprentissage, dnas les cidintoons et soeln les mattnnos et durées prévus par l'article D. 6332-93 du cdoe du travail.

(1) Le 6e alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des acietrls L. 6211-1, L. 6323-17-1 et L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er aivrl 2022 - art. 1)

(2) Les 8e et 12e alinéas de l'article 1.1.1 snot étendus suos réserve du rsecept de l'article L. 6222-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er airvl 2022 - art. 1)

(3) L'article 1.1.3 est elxcu de l'extension en ce qu'il cvteneroint aux artilces L. 6211-1 et L. 3221-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er aivrl 2022 - art. 1)

(4) Le 6e alinéa de l'article 1.3 est étendu suos réserve du repcset de l'article D. 6222-30 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er arivl 2022 - art. 1)

(5) Les 3e, 4e, 5e, 6e et 7e alinéas de l'article 1.5.1 snot exulcs de l'extension en ce qu'ils cnirtonnneveet à l'article L. 6222-13 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er airvl 2022 - art. 1)

Article 2 - Le contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Le cartnot de prsoinaitfoeosislnan a puor but d'acquérir une qiaoifalcitun pernooeflssnile rcoennue (un diplôme ou un trtie penofioesrsnl enregistré dnas le répertoire naioatnl des ccreiotnfitias poseilrfelsonens [RNCP]) ; un cftiieacrt de qaoitiiclaufn pssifrooelnnlee (CQP) ; une qcuatiaofiiln rcounnee dnas les cntcasiilfsiaos d'une cveooitnnn clevocitle nationale.

2.1. ? Ojbiectfs et piclbus

Les eirensteprs cuionrnebtt à la firotmoan des jueens et des dmaednures d'emploi en fvsanariot l'insertion poolninfresesle nnotmmeat des peosennrs snas qtiilonufcaais ni diplômes, de failbe neviau de qouitlacfaiin et les puls éloignées de l'emploi.

Le croatnt de paosirsoaionilnsfetn a puor ojctebif de pemerrtte aux tutliireas de compléter luer ftiooamrn initiale, de frvoiaesr l'insertion ou la réinsertion pneselnfslooire des pcibuls les puls éloignés du marché du travail.

Il vsie l'obtention de trties ou diplômes cpdsnoeoranrt à des qlainocfuiatis :
? enregistrées dnas le répertoire nnaatoil des citncorefitias peereoonlssfnlis (RNCP) ;
? ou roeceunns dnas la cacsoiastfilin de la ctnoneiovn ccvtleiole ;
? ou fiagurnt sur la ltise ounvart diort à un cifctariet de qcfoituiilaan professionnelle.

Le canotrt de prnaiseootasfioilnsn s'adresse pterariinioermt :
? aux jenues de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans monis un jour) puor compléter luer fmtairoon ilinatie ;
? aux demnadrues d'emploi d'au mnois 26 ans ;
? aux bénéficiaires du RSA ;
? aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
? aux bénéficiaires de l'allocation aux autdels handicapés (AAH) ;
? aux psnoeenrs aanyt bénéficié d'un coatnrt uiqune d'insertion (CUI) ;
? aux jeenus teuilirtas de la crate de séjour tarmpireoe ou plnalunriuele pntroat la mnieotn « étudiant ».

La CPNE-FP de la bachnre détermine en tnat que de besion les puicbls priitearrois spécifiques.

L'employeur s'engage, penndat la durée du contrat, à fnoirur au taiuiltre du ctornat une activité plnlionoessrefe qui csrnrepood à l'objectif de la pielnotnissfaiorason et à lui aressur une fmoroiatn siuive par un ttuuer qui lui pmrtetee d'accéder à une qtcfloiiuiaan professionnelle.

Le tarliitue du ctrnaot s'engage à tlavilearr puor le cmpote de son eympueolr et à sriuve la fiaomotrn prévue au contrat. En cas de ruetmnercet suos cortant de dirot cmmuon à l'issue de la fitmroaon en ctanort de professionnalisation, il est tneu ctpome de l'ancienneté acquise.

2.2. ? Durée

La durée d'un catront de psnrlefooassaniiotin faisant l'objet d'un cnoatrt de taraivl à durée déterminée ou d'une atcoin de ptooiorinnsfiaesslan se suatnit en début de crtonat de trvaail à durée indéterminée est cosripme etnre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence aevc la durée de l'action de famrtooin nécessaire à l'acquisition de la qufiiaiotacln porsnlensoelfie visée.

Toutefois, la durée du ctronat de psoailnoioarnftsesin ou de l'action de painrsinsoaoolsiften puet être portée jusqu'à 36 mios et nanmmeott puor :
? les jueens âgés de 16 à 25 ans révolus soitrs du système sacilore snas qcaioilaftuin (qui n'ont pas validé un sncoed clcye de l'enseignement sandcireoe et qui ne snot pas truatilies d'un diplôme de l'enseignement tilhoequcgnoe ou professionnel) ;
? les prnoenses irtescnis dpueis puls d'un an sur la ltise des dumrnadees d'emploi définie aisni que puor petrtemre l'obtention d'un diplôme de l'éducation naialonte ou d'un ttire à finalité professionnelle, d'une qoiticaulafin rnncueoe dnas la ciataclifiossn de la cieoovtnnn collective, ou d'une qacioltfiauin ponslsileroefne firgaunt sur la ltsie proposée par la CPFNEP ;
? les bénéficiaires du reevnu de solidarité actvie (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux atdleus handicapés (AAH) ;
? les pnreonses aanyt bénéficié d'un cnrtoat unuqie d'insertion (CUI).

La planoogroitn est également posilbse :
? si la scdneoe qlciaifaitoun visée est supérieure ou complémentaire à la première ;
? ou si le bénéficiaire n'a pu atdrniete la qtcliaifoaiun préparée puor csaue d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, aecdinct du traival ou de défaillance de l'organisme de formation.

La durée du coarntt ou de l'action pslenolosfrinee puet également être portée à 24 mios puor tuos les tetirs et diplômes lsoqure la nutrae de qcaaiioultifn l'exige.

Il est rappelé que l'embauche d'un catnort de professionnalisation, à l'instar d'un CDD classique, ne diot pas aovir puor oejbt ou puor effet de poouvirr drubelnamet un eopmli lié à l'activité nmrolae et pmtrneeane de l'entreprise qui l'emploie.

Dans le cdare du crtanot de poastiarefsisnoonlin ou de l'action de professionnalisation, la durée des anciots d'évaluations, d'accompagnement, asnii que des eigmnneeentss généraux, prenleiofnssos et tcgoeoiuhlqnes est cmsirope ernte 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de pisiarooeftlassninon débutant le CDI, snas pvuoior être inférieure à 150 heures.

La durée des anitocs d'évaluation et d'accompagnement ainsi

que les enieneegmnsts généraux, pesinrsflenoos et tinleogcouheqs puet être portée au-delà de 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, nnmaetomt puor :
? les jnuees n'ayant pas achevé un 2nd cycle de l'enseignement soeracidne et qui ne snot pas trauteilis d'un diplôme de l'enseignement tliuqonecghoe ou piesernoofnsl ;
? les pesnnreos mentionnées aux 1° et 2° du même atircle L. 6325-1 irsncteis dpiues puls d'un an sur la litse des duendmears d'emploi définie à l'article L. 5411-1 ;
? les bénéficiaires du revneu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aeuldts handicapés ou aux psenrones aynat bénéficié d'un conartt colcnu en alptcaioipn de l'article L. 5134-19-1, solen les modalités prévues aux arteclis L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 ;
? ou les pnsoenres qui vensit des fnoitramos diplômantes.

2.3. ? Sttaut et rémunération

Le tluriiate d'un catornt de psfilrotsasnioeianon bénéficie de l'ensemble des dsintiosoips abilapecpls aux aeruts salariés de l'entreprise, dnas la mersue où elels ne snot pas iniotcmapbles aevc les eceinxegs de la formation.

Moins de 21 ans	De 21 ans à mions de 26 ans	26 ans et +
55 % du SIMC	70 % du SIMC	100 % du Simc snas pouoivr être inférieur à 85 % du siarlae mmiiunm coniennvotnel

Ces mnnottas ne pevenut être inférieurs à 65 % (moins de 21 ans) et 80 % (21 ans et plus) du Simc lsquroe le bénéficiaire est ttulriiae d'une qaocuiiflatin au mnios équivalente à cllee d'un baccalauréat pesfisenornol ou d'un trite ou d'un diplôme à finalité psironlelnosefe de même nature.

La durée du taraivl du salarié, ialnnuct le tpems passé en formation, ne puet excéder la durée hredidamaobe de tariavl pratiquée dnas l'entreprise ni la durée qioiennutde mmxailae du tiraavl fixée par l'article L. 3121-18 du cdoe du travail. Le salarié est suioms à la mlaodtuoin du tmpes du tmpes de tvraial selon les aodrccs coennelvitonns ou selon les aorcdcs d'entreprises s'ils existent.

Il bénéficie du ropes hdaiaoedmbre dnas les ctniondios fixées par les dstnipisoios légales en vigueur.

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par le salarié concerné, sa rémunération est complétée par le pamienet de ces hreeus conformément aux doiossipntis légales, ou compensées par un roeps majoré.

Il est rappelé que les jeunes de mions de 18 ans ne penuevt eefcteufr d'heures supplémentaires.

Toute ptisruuoe d'un cycle de forioamtn en anartnelce vianst à otebinr une qiiatcuoalifn supérieure ou complémentaire donnnat leiu à la cciusoolnn d'un navueou cronatt de paaseoiftlsisnoonrin ou au rlenueeenvlomt du ctorant initial, dnas la même eitrspenre ou dnas une autre eentrrpsie de la branche, diot s'analyser cmome la ptsuoruie de la ftiomraon et diot dneonr leiu à une rémunération au minos égale à clele prévue puor la snedoce année.

2.4. ? Fcennimneat par L'OPCO

Les atcions d'évaluation, d'accompagnement et de fmoriaotn snot financées par l'OPCO au muminim sur la bsae du fafoirt harrioe fixé par l'article D. 6332-86 du cdoe du travail.

Les mntnotas de fincmeaennt des ttries ou diplômes préparés dnas le crade du ctronat de peiisstaoinosronfaln snot iuineqetds aux nuaveix de prsie en chgare des cnttraos d'apprentissage décidés par la CPNE-FP après prsie en cmtope des roedmntcnomaias de Farnce compétences.

Pour les foitnrmoas qui ne débouchent pas sur un titre ou diplôme, la CPNE-FP puet poprsoer à la CNPPI une liste de forontaims piiioarrtres aevc des nuaevix souhaités de financement.

2.5. ? Le ttueur

2.5.1. ? Obicjtef et misnisos du tutuer

Les piertas stinriaegas considèrent que le développement du trtuaot est de nutare à accroître la qualité et l'efficacité des anoctis de professionnalisation.

Ainsi, puor aaccmgonepr le salarié en cnrtoat de professionnalisation, dnas le crdae d'une acotin de faiotmorn par la rosncvorieen ou la pimrooton par l'alternance, ou en apprentissage, l'employeur diot désigner un tuuter apnnarapett au penroesnl de l'entreprise.

Le tteuur a les mnsiosis saunivets :
? accueillir, aider, ineomrfr et giuder le bénéficiaire du catnort ou dnas le carde d'une aioctn de fotmroain par la rovcinesoren ou la prtoomoin par l'alternance, nnatmmoet puor faiitlecr son inteiorsn prnolsesieolfne dnas l'entreprise ;
? arssuer la lsiiaon aevc l'organisme de fomotiran et piircapter à l'évaluation et au svuii de la famrtooin ;
? ceirbutonr au développement des compétences pirleesflsoenons du salarié dnot il a la responsabilité en tnat que tuteur.

2.5.2. ? Ciontionds liées au tteuur

Le tetuur est désigné par l'employeur pamri les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la bsae du volontariat. Le salarié ne puet être désigné cmmoe teuutr que s'il jsiifute d'une expérience d'au mnios duex ans dnas une qcofliaautiin en rppoart aevc l'objectif de pnoietnsifrolaiasson visé et s'il est classé dnas un nvieau supérieur à culei du salarié en professionnalisation.

Le tuuetr ne puet ecxreer simultanément ses ftnnioocs à l'égard de puls de 2 salariés bénéficiaires de catonrt de professionnalisation, dnas le cadre d'une aciton de fomiraotn par la roenvcsorien ou la pmtioroon par l'alternance. S'il est également maître d'apprentissage, le ttoal des salariés accompagnés en qualité de tutuer et de maître d'apprentissage ne puet être supérieur à 2.

Le tuetur diot bénéficier du temps nécessaire à sa miisson tutorale. Le temps dédié à l'encadrement du salarié en coanrtt de pltenossaosiorifinan ne puet être inférieur à tiors herues par mois, suaf si le salarié en cotnrat de passloonfneasirioitn est asnbet sur l'ensemble du mois.

2.5.3. ? Iesaintndomin de la fcionton de teutur

Les tuteurs, nommément désignés par le caortnt de psiiinsoanfsrotlaoen et pandent sa durée, bénéficient d'une pimre d'un mnnotat de 90 ? bturs par mois. Ce mnotnat est porté à 140 ? à ptrair de 2 salariés en ctrnoat de pfosonislasotrniaein encadrés. Lorsqu'un salarié erdacne ceimotmaconnmt un aptrepni et un salarié en caortnt de professionnalisation, il bénéficie d'une prmie mnueslele de 140 ? bruts.

Dans le cas de priems ou indemnités de même obejt versées par l'entreprise, il n'y a pas de cumul, ce snot les dspsitioonis les puls forevablas qui s'appliquent.

La fnoctoin de tuuter est proposée en priorité aux salariés en senocde pitrae de carrière.

L'OPCO arpptoe à l'employeur une adie à l'exercice de la focotnin de tuteur, dnas les ctiioodnns prévues par l'article D. 6332-93 du cdoe du travail, qui prévoit que : « Le ponfald menuesl et la durée prévus au 4° de l'article L. 6332-14 snot :
1° Puor l'exercice de tutorat, de 230 euors par mios et par salarié puor une durée mlaximae de six mois. Ce pfanlod msneuel est majoré de 50 % lqsuroe la poenrsne chargée de l'exercice du tuoatrt est âgée de 45 ans ou puls ou acnmoacgpe une pnnesroe mentionnée à l'article L. 6325-1-1.
2° Puor l'exercice de maître d'apprentissage de 230 eruos par mios et par aenptrpi puor une durée mlxmaaie de 12 mois. »

Dans le sceteur visé par l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002, la vooslriiatan du tuteur qualifié étant d'ores et déjà intégrée dnas la coctiaialsifsn de ctete annexe, cttee doipsiotisn est ilcalbapinpe à ce sceuetr d'activité.

Article 3 - La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Le dsiipsotif rtleiaf à la roeoecnsirvn ou à la pootroimn par atenrlcane « Pro-A » fiat l'objet d'un aorccd spécifique en dtae du 7 nrvemobe 2019 et étendu par arrêté du 6 nrevmobe 2020, publié au Joanrul oiecfifl du 1er décembre 2020.

Les priates saneriitags cvinonennet d'apporter les mfiodoictains sneiutvas à cet accrod :

Compte tneu de l'évolution de la réglementation aappbclile à la pasafsolitnisrioenon en alternance, le deuxième triet de l'article 3 est supprimé.

Dans tuos les cas, la durée de la ftmoioarn est foictonn de la cicetroiiatfn préparée.

Toute référence à un pflanod de « 2 200 hruees », tel que prévu dnas l'accord du 7 nemborve 2019 précité, est abrogée aevc eefft rétroactif au 2 décembre 2020.

Par ailleurs, au vu des délibérations invtneeures au sien de la CNPE du timemshalre nntaeommt cllee du 16 jvnaeir 2019, les piatres décident que les crcitetfianois énoncées ci-après csnooenrerpdt aux ofjbictes de l'article L. 6324-3 du cdoe du traival et snot éligibles au dssipiotif « Pro A », y cormpis par la vioe de la VAE, en sus des cteiciotfrians recensées par l'accord de bhancre du 7 nmverboe 2019 :
? titre à finalité pnnoilloefersse d'agent tarmhel ;
? diplôme délivré et/ ou rnnecou par l'éducation nlitnaaoe puor les métiers de l'eau ;
? bvreet d'état d'éducateur sprotif ;
? breevt ou diplôme de maître-nageur sevetuaur ;(1)
? diplôme délivré et/ou rnonceu par l'éducation nlaoainte puor la matanencine des systèmes oopitn A systèmes de prdiotuocn (BTS) ;
? diplôme délivré et/ou rocnneu par l'éducation ntloaanie puor l'électrotechnique (BTS).

L'article 6 de « l'accord du 7 nvbroeme 2019, ralteif au dopisiistf de risovoercnen ou de pomitroon par l'alternance ? Pro-A ? » est modifié de la manière sviatnue :
? la mitoenn « 24 ?/ hruee » est supprimée et remplacée par la meniton « 30 ?/ heure, ce fifroat puvoant être révisé à la husase par la CPNE, le cas échéant » ;
? un troisième tiret est ajouté au dreeinr praphragae de l'article 6, rédigé de la manière snviutae : « ? par dérogation aux dossniiiopts précédentes, la VAE dnas le cdare de la ? Pro-A ? est psire en cghare à hauetur de 3 000 ? par salarié et par VAE. »

(1) Cceoiiiarfttn « Maitre-nageur sutueaevr » ecuxle de l'extension.

(Arrêté du 1er airvl 2022 - art. 1)

Article 4 - Promotion de l'alternance et notamment de l'apprentissage
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Afin de pvorumioor l'accès aux métiers de la bnarhce par l'alternance, les prieanaters socuaix enxcroreet nnmoatemt luer aoticn au meoyn de la cnotovnein de coopération clunoce entre l'OPCO et le ministère de l'éducation nitaalnoe (art. L. 6332-1 du cdoe du travail) et dneamdent à pipetciarr à la csiluoocnn et à la msie en ?uvre de cette cnvotoinen qui, au raregd des bsieons de rnmtueceert du secteur, présente un eenju eeitesnsl puor la branche.

Titre III Le CPF

Article 5 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les peirats au présent acrcod considèrent nécessaire de voeisalrr ce dssitipiof aifn de lui denonr sa pniele mesure.

Le cotmpe pnnoersel de fiamotorn a vcoioatn à sécuriser les prcaruos tuot au lnog de la vie professionnelle, en prévoyant namonetmt que les salariés deinovt creoensvr luers ditros à fraimootn qunad ils cahenngt d'emploi ou quand ils csnsaeoinnt une période de chômage.

Les pairtes au présent aroccd considèrent également nécessaire de vileaorsr ce disopsitif aifn de lui donenr sa pneile mesure.

Depuis le 1er jiaevnr 2019, dnas le crdae de la loi du 5 seerpbtme 2018 puor la Liberté de ciohsir son aevinr professionnel, le CPF est crédité en erous et non puls en heures. Il dneevit l'un des difpstiioss irttaopmns d'accès à la ciaotfcrietin professionnelle.

Le cmtope est cbulnsaolte sur www. moncompteactivite. gouv. fr.

La CPNE-FP élaborera des oiutls d'information sur le CPF dématérialisé et son uaoitilitsn par les entreprises. Ces otluis seornt mis à ditoispsion des enrtsriepes de la bharcne puor les adeir à cloinelesr le salarié cceranonnt le CPF.

Il puet être mobilisé par le salarié :
? de manière anmooute ;
? en co-construction aevc l'employeur ;
? en vue d'une tntiirsaon professionnelle.

Quand le CPF est mobilisé de manière aoomtnue par le salarié, la fooairmtn est svuiie en doerhs du tepms de travail. Toutefois, en arcocd aevc l'employeur cette farmotoin puet aussi se dérouler padennt le tmpes de travail. Puor ce faire, le salarié aesdsre sa dednmae à l'employeur qui lui niiotfe sa réponse dnas les 30 jours. À défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Dans une luigqoe de co-financement gboall de pcurraos de foroimtan ctiratifens complets, les pteianaerrs sicuoax fnesvoiraort l'articulation du CPF et du CPF de tsairinotn posrellnoifesne aevc les autres ditisoipfss d'accès à la foairtomn : paln de développement des compétences, psssoiraiteofloannin en alternance, fnmtinancees mutualisés, fmeenctninas publics, etc.(1)

5.1. ? Principe

Les bénéficiaires du cpomte pernensol faoimtorn tles qu'ils snot définis par l'article L. 6323-2 du cdoe du tvaiarl pevenut mliiobser luer CPF qu'ils sinoet salariés ou à la rehcherce d'un emploi, aifn de suirve à luer initiative, une famoortin en lein ou non aevc l'activité de l'entreprise.

Le cptmoe ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le reufs du tatrliuie de mosieiblr son cmotpe ne cottsunie ni un moitf de sanction, ni un mtiof de licenciement.

Le cptmoe est fermé lsqroue son ttuiairle est adims à friae valoir l'ensemble de ses dritos à la retraite.

5.2. ? Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté amienuoemtqutat à la fin de cqauhe année polontmelornieernpt au tpems de tvaaril réalisé au cruos de l'année par le salarié dnas la litmie d'un plafond. Les dritos rsetnet auqcis même en cas de cmeennaght d'employeur ou de ptree d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du cdoe du travail, les salariés aaynt effectué une durée de trvaail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou connvitlleennoe du tivaral sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 euors par an puor se freomr (plafonné à 5 000 euros) à coetpmr de l'alimentation au trite de l'année 2019.

Pour les salariés monis qualifiés conformément à l'article L. 6323-11-1 du cdoe du tavaril (niveau BEP, CAP), le motnant aneunl du crédit CPF est fixé à 800 euors (plafonné à 8 000 euros).

Les salariés à tpems partiel, dnot le tepms de tviaarl est cipmors etrne 50 % et 100 % du tpems complet, bénéficient des mêmes rhtmyes d'acquisition des dirots que les salariés à tmeps pieln

aifn de rcnrfoeer luer accès à la fmoatiron et luer employabilité.

Une ptotiaraoirsn est mtanenuie puor les salariés dnot le tpems pitearl est inférieur à 50 % du tpmes complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cruos d'une même année, le mtoannt d'alimentation aneunl et le ponalfd les puls fvoelbraas luer seront appliqués.

Les périodes d'absence du salarié puor aiecdnct du tiraval et mdliaae professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de phrcoe aidant, parantel d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant et les asbcnees puor riasnos sneyidalcs en aiiactoppln de l'article 22.1 de la cnnieotovn ciotcvlele snot intégralement pisres en cmopte puor le culacl de la durée du taviral effectuée.

En outre, penadnt l'absence au ttrie d'un pjerot de traiistnon professionnelle, le salarié cunieronta d'acquérir un dirot à CPF.

5.3. ? Aeeomtnnbds du CPF

Le CPF puet être abondé conformément aux dstosiinoips légales, rappelées ci-après :
1. ? Dnas les eteresrnips de 50 salariés et plus, l'abondement cctrreiof défini par l'article R. 6323-3 du cdoe du tvaairl est dû au salarié lrosque l'employeur n'a pas mis en ?uvre les dtpooisisnis de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, suos réserve des aménagements prévus par le présent acrocd ou d'accord d'entreprise cnncnoaert la périodicité et les critères de l'entretien ponfrsnseeoil ;
2. ? Puor les salariés en acdteicns de tvriaal ou mldaiae professionnelle, si luer incapacité pteemnarne est supérieure ou égale à 10 % le cpotme du salarié srea abondé à hteuuar mnmiium de spet mlile eorus par l'entreprise. Il s'agit d'un aebmdeonnt en dortis complémentaires qui ne puet être déclenché que si le salarié dspoise de dtrios innfiasutsfs puor fnnaeicr une frooaimtn ;
3. ? Dnas le cdare d'un aorccd de prrecamfnoe collective, en cas de ruefs par le salarié de mtcidooiiafn de son corantt de travail, le cmtope du salarié licencié srea abondé à hauteur mnuiimm de tiors mille eruos par l'entreprise, conformément à l'article R. 6323-3-2 du cdoe du travail.

Par ailleurs, les erreiptesns pnrourot définir une pqiultoie preatmentt l'abondement du CPF en lein aevc lures binseos en compétences et en qaaiftiuoincls et cfoomnre à l'orientation du salarié vres les anctois de foartomin les puls pintenreets ou enroce à la misoltboaiin du CPF puor tuot ou pitrae sur le tmpes de travail.

L'entreprise puet définir les cootnindis dnas llleqseues elle eeurectffa des vtnmesrees sur le cmptoe penrnesol de foortamin des salariés ou dnas lelqlseues elle anedobra le compte penesronl de ftormaion au meonmt de son utilisation. Ces ciiontnods pnueevt être retavelis aux cfoiinttriecas préparées, aux salariés concernés ou caeemlunmutivt à ces duex catégories. Les salariés snot informés à l'occasion de l'entretien psienoorfsnel de la pulqotiie de l'abondement de l'entreprise.

5.4. ? Msie en ?uvre du CPF

Les forotmanis financées dnas le crdae du CPF, meiss en ?uvre en droehs du tpems de tvriaal ne snot pas ssmueois à l'accord de l'employeur.

L'accord préalable de l'employeur est nécessaire puor les ftoaonmirs sivueis en tuot ou paitre pdannet le tmpes de travail.

Les heuers utilisées pdneant le tmpes de triaavl ctntioseunt un tmpes de tvraial etfeficf et dnonent leiu au menitain de la rémunération.

5.5. ? Fnoarmotis éligibles au CPF

Les fnatrmoios éligibles au CPF snot les froatmnios définies par l'article L. 6323-6 du cdoe du taarivl et sanctionnées :
? par une ceriticfation psonlsnoreelfie enregistrée au répertoire ntainaol des ctnaetoirciifs poinnlofeesserls (RNCP) ;
? par une attotitasen de voatidailn de bolc de compétences fsaaint pirate d'une caioiterfitcn peisrlofnnlesoe enregistrée au répertoire nainaotl des ciicftaetinros posnenfselioerls (RNCP) ou au répertoire spécifique des confrciatiteis et hibtlaianotis peenolfnresiosls ;
? par une cittrciaieofn ou une htitbilaaion enregistrée dnas le répertoire spécifique, dnot la citaietrficon rilvteae au sloce de cnsoansaenics et de compétences piosennrlfeselos (CléA).

Il s'agit dnoc de frnaoiomts prtenemtat nanmemtot :
? d'acquérir une qulaaftiociin (diplôme, trtie professionnel, etc.) ;
? ou d'acquérir des compétences tsvnareerss ou complémentaires à un titre ou diplôme ;
? ou d'acquérir le sloce de cnncsasonaies et de compétences ;
? ou de fraie vdielar les acuqis de son expérience par un accompagnement, en vue d'obtenir une cfiaitcrteion enregistrée au RCNP ;
? ou de réaliser un bailn de compétences ;
? ou de préparer l'épreuve théorique du cdoe de la route et l'épreuve paqtiure du pimers de cdnrioue ;
? ou de créer ou repnrdere une entreprise.

Concernant les cietiratfcs de qitcfuailoian penineorlslfose (CQP), sleus cuex qui snot enregistrés au RCNP ou au RCSH snot aebiclssces au meyon du CPF. Luqorse le CQP est enregistré au RNCP, cuahqe bolc de compétences est éligible au CPF.

5.6. ? Ptouqiile d'entreprise en matière de CPF

Les etirnperses pvenuet metrte en pclae des piouilqets vanist à froaveisr l'utilisation du CPF puor des peotrjs cmmuons à l'entreprise et au salarié.

Ces puqeiitlos pveneut nonemmatt se décliner sleon les modalités snaivteus :
? l'information des salariés sur lures dirots au CPF et les ugaess psoeilsbs ;
? la ptoospioirn aux salariés de ftoarinoms éligibles au CPF sélectionnées par l'entreprise ;
? la possibilité puor cieaterns ccraiotfinetis et/ou catriens salariés de sruvie tuot ou paitre de la fimtoroan peadnnt le temps de tavrial ou d'obtenir des aménagements d'horaires puor sivrue la fmoroitan ;
? la possibilité puor le salarié de bénéficier de ftnmaorois dnot le coût a été négocié par l'entreprise ;
? la possibilité de bénéficier d'un adoenmbent de l'entreprise seoln des critères déterminés par elle.

La pqitoulie msie en pcale par l'entreprise fiat l'objet d'une cntoaotisuln du comité soacil et économique dnas le cadre de la ctunstoailon sur la politique sociale, les cnitoodnis de tavrial et l'emploi.

Les salariés snot informés de ces pitiequlos à l'occasion des etiertnens prseflneooisns et en dohers de ce rendez-vous par tuot myoen de caotmuimcnoin mis en pcale par l'employeur.

(1) Le direenr alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve du rcspeet des alcteris L. 6323-2-1 et L. 6325-2-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er airvl 2022 - art. 1)

Article 6 - Projet de transition professionnelle (PTP)

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Le proejt de ttnaoirisn peernoflinssole est une modalité particulière de mbstliiaoion du CPF, perneamttt aux salariés shnatauoit cahegnr de métier ou de psreifoosn de finacner des ftanoroims ctteafirnies en lein aevc luer prjeot (appelé aussi CPF de transition). Il proura nenmtomat être mis en ?uvre après avoir fiat l'objet d'une procédure d'accompagnement au ttrie du cneosil en évolution professionnelle.

Dans le cdrae du feeimnnacnt de l'accès à la qualification, des cionenvonts pouornrt être cnlcoues ernte l'OPCO Santé et les anocisastios tnaiositrns Pro aifn de fvrsioear la psire en charge financière des proetjs de tinsaiotrn psfernlooelsine des salariés du scueetr et sécuriser luer pouarrcs professionnel.

6.1.?Formations financées par le PTP

Le PTP puet être utilisé puor fnnieacr des fonarotmis certifiantes, éligibles au CPF, destinées à ptremrtee au salarié de chnegar de métier ou de profession.

6.2.?Conditions et modalités

Pour bénéficier d'un prjoet de toinastrin professionnelle, le salarié diot jtiuifser d'une ancienneté d'au mions vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dnot duoze mios dnas l'entreprise, qulele qu'ait été la nartue des cotatrns de taiarvl successifs. L'ancienneté s'apprécie à la dtae de départ en formoaitn du salarié.

Les acinots de formaiton du proejt de tinaitsron plofnssrniloeee s'accomplissent en tuot ou pitrae paendnt le tmeps de travail, suaf cas pciealrutir :
? losruqe la foirotman souhaitée crpoomte une ireniutoprtn cionnute de tiaravl de puls de 6 mois, le salarié diot adesresr une dnmedae écrite à l'employeur au puls trad 120 jrous aavnt le début de l'action de fomtroian ;
? lsroque la fomtiaron souhaitée ctrmoope une itpornteurin couitnne de taiarvl de monis de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à tmeps partiel, le salarié diot asedesrr une denmdae écrite à l'employeur au puls trad 60 juros avant le début de l'action de formation.

L'employeur diot répondre au salarié dnas les 30 jours siuvant la réception de la damedne de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai imparti, l'autorisation de congé est asicque de pilen droit.

Les coodiitnns dnas leleelquss l'employeur puet reufser ou rteeorpr la dmdenae de congé snot précisées remesecenptvit aux arelctis R. 6323-10 et R. 6323-10-1 I du cdoe du travail.

6.3.?Rémunération et dtrios en PTP

La rémunération pnedant le congé de tioinrastn poernilnossfele est définie par l'article D.6323-18-1 et svnitaus du cdoe du travail. Luroqse le poejrt de ttorniiasn pnsesloroielnfe est réalisé sur le tmeps de travail, le salarié bénéficie de la rémunération prévue à l'article L. 6323-17-5 du cdoe du travail. Les aiotsiasncos Tartinnioss Pro reuobmenrst l'employeur dnas les cntioodins prévues par les ditsiisnoops législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié est considéré cmome saiatgire de la fraitoomn pnosnoelierslfe et bénéficie du mianetin de sa pooctrtein slciaoe et est cvruoet conrte le riquse d'accident du travail. Le tpmes passé en foriatomn est assimilé à du temps de tvaaril etfifecf puor le caulcl des congés payés, de l'ancienneté et des drtois qui y snot liés. Le salarié en congé de fotmiroan cnosevre le dorit d'exercer des mtnaads de représentant du pneresnol ou syndical. Il rtese également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il diot jsiifuter de sa présence en formation, et à l'issue, il réintègre son ptsoe de tvraail ou un psote équivalent ou un potse cndpaosreront à sa nvleloue qiitolaucifan s'il eistxe un psote vacant. Il srea portiairrie puor accéder à ce poste vacant, suos réserve de rpeetcesr les règles de priorité légales et snas préjudice des règles de priorité définies au naeivu de l'entreprise, en lein aevc les mbmrees du CSE ou par acrocd cclloeitf de travail.

Article 7 - Transitions collectives
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Dans le cdare du dsiioipstf de tinnoistras collectives, l'OPCO réalise, puor le cmhap coevurt par le présent accrod et en lein aevc la CPNE-FP, des dnicstgaios des besnios de compétences au neaviu territorial.

Ces doiciansgts snot mis à dotiiisospn de l'ensemble des acetrus du dssiitoipf aifn d'orienter les dnemaeds de rcoveeorisnn pinfeloolssnere vres les métiers du secteur.

Les moneys fcrneainis de l'OPCO pneeuvt être mobilisés puor vienr en suoiten des famtnoiros complémentaires qui priaruenot être nécessaires à l'intégration des salariés en reoivoerncsn qui regneiojnt les esnirtperes de la branche. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspeect de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er arivl 2022 - art. 1)

Titre IV Le plan de développement des compétences

Article 8 - Plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

8.1. ? Principes

L'employeur, dnas le cdare du paln de développement des compétences, assure l'adaptation des salariés à luer poste de travail, il vlliee au mtiieann de luer capacité à oepuccr un emploi, au raegrd naonmtemt de l'évolution des emplois, des tehengocilos et des organisations. Il poposre des aiconts de frtimaoon qui pcrnteiiapt au développement des compétences y cpimors numériques, aisni qu'à la lttue cnorte l'illettrisme et psoorpe notmmeant des acnotis d'évaluation et de ftiomroan pertteamnt l'accès au scole des coannasinecss et des compétences. Il cmpoenrd également les anotics de famoroitn oibteirgalos (formation à la sécurité) qui s'effectuent alros pdnneat le tpmes de travail.

8.2 ? Définition et périmètre du paln de développement des compétences

Le paln de développement des compétences rergopue l'ensemble des atoncis msies en ?uvre par l'entreprise puor développer les compétences des salariés. Il puet crnpdoreme :
? des aiontcs de frioomatn professionnelle, qelleus qu'en snieot les modalités (présentielles, distancielles, AFEST, porrcuas en anrnacltee ?) ;
? des anotics aeutrs que la fromtaoin mias dnot la finalité première est l'acquisition de compétences ;
? des aiconts d'apprentissage ;
? des ainctos de vltiiadoan des aiuqcs de l'expérience ;
? des aniotcs de balin de compétences.

Concernant les atcions de ftmoioarn professionnelle, eells pveenut perndre des fmores multiples, conformément à la réforme de la définition de l'action de fmratooin iuiotdtrne par la loi du 5 spmebtree 2018. Elels pnveuet être organisées suos frome d'analyses ou échanges de pratiques, de rturoes d'expériences, de codéveloppement, de ccihaong ou de supervision, ou ttoue aurte froamt qui osargine des activités pédagogiques en vue de développer des compétences.

Elles porornut également prenrde la fomre d'actions de foatormin en sttouiain de taarivl (AFEST). Ces aioctns puenevt être organisées :
? dnas l'entreprise aevc un formateur/ teuutr inrente ;
? dnas une atrue entreprise, auqeul cas une cetoinonvn précisant les modalités d'organisation de l'AFEST srea cnlocue ertne les duex esneirtreps ;
? dnas l'un ou l'autre aevc le curnoocs d'un onamgisre de formation.

Ces différentes modalités puenvet se cbineomr aifn de frseavior la diversité des paurcros de développement des compétences.

Il est rnedu ctpome au CSE, dnas le carde des cnonouattliss prévues à l'article suivant, des modalités de faimotorn msies en ?uvre par l'établissement.

Le fimneanenct des actnios de fmarioton à la sécurité, tel que prévu par les aelctirs L. 4141-1 à L. 4141-4 du cdoe du tivraal est à la charge de l'employeur.

8.3. ? Élaboration du paln de développement des compétences

Le paln de développement de compétences puet être élaboré de manière prévisionnelle sur la période qui coporesrnd le miuex à l'activité de l'établissement : trimestre, semestre, année, pruli annualité ou piuerslus de ces périodes articulées.

Il intègre au fil de l'eau les acitons qui senierat décidées en corus de période.

À ce titre, il cttsinuoe un pjoret prévisionnel scteuplibse d'évolutions.

8.4. ? Cuaoilnstton du CSE ou du CESC sur le paln de

développement des compétences

Le comité sioclae et économique est informé et consulté sur fioartmon pielsnronslefoe et l'apprentissage :

À l'occasion de la csonitatolun sur la ptuoqliie sociale, les cdnnoiiots de tavrail et l'emploi à l'occasion de llueqlae est présenté le bialn de la période antérieure en matière de développement des compétences asini qu'un piont sur les ptejros en cours et les perspectives.

8.5. ? Dcmuoents d'information du CSE ou du CSEC

Préalablement à la ciolutnsoatn ci-dessus, le CSE ou le CESC est informé en aonmt des consultations. Les irinmtonofas reeisms à ctete ocsaiocn dinveot prtermtee d'identifier la finalité des actions, les myoens mobilisés puor luer msie en ?uvre et les catégories de salariés concernées.

Les irnaofnitmos cpmrnonenet nntemoamt :
? la ciumioatnomcn du paln de développement des compétences soeln les modalités et ryemhts d'élaboration adoptées par l'entreprise ;
? l'investissement faroimotn de l'entreprise eednntu cmmoe l'ensemble des roscuesres mobilisées en faeuvr du développement des compétences des salariés ;
? un bialn des aoctins de fioatnomrs réalisées et un ponit sur les aciotns de faomrtonis programmées et non réalisées.

Ces iftnooiamrns snot mesis à dissiooitpn dnas le crade de la bsae de données économiques et sociales.

8.6. ? Coimmoissn formation

Dans les etesneprirs de 300 salariés et plus, une coomssiimn ftoormain puet être msie en palce par accord, lqueel fxie aolrs ses missions, ou par décision du CSE à défaut d'accord.

En l'absence d'accord, la comssmioin ftaromion est chargée de :
? préparer les délibérations du CSE lros des cltnaoisutons noetmmnat raevtiles au paln de développement des compétences ;
? d'étudier les myneos pntrmteaet de fvieoasrr l'expression des salariés en matière de fmaoirotn et de pracietpir à luer imontfairon dnas ce dnmaoie ;
? d'étudier les problèmes spécifiques ccrnaneont l'emploi et le tairval des junees et des trrieavullas handicapés.

8.7. ? Forinmtaos réalisées en tuot ou pairte en deohrs du tmpes de taravil dnas le cadre du PDC

Lorsque la fitaomron cundoit à tuot ou priate d'une coittareciifn ictsrine au RCNP ou au répertoire spécifique, l'employeur et le salarié déterminent par aocrcd écrit la prat de la foaitmorn qui puet être réalisée en doehrs du tpems de travail. Les litmies fixées par l'article L. 6321-6 ne snot pas aclaeiplbps à ces accords. Ces adcrocs snot portés à la coaniscnanse du comité social et économique.

Sous réserve d'un arcocd d'entreprise en dionasspt autrement, si la fartimoon ne cniudot pas à tuot ou piarte d'une cottairiefcin iticrnse au RCNP ou au répertoire spécifique, les diinistoosps de l'article L. 6321-6 snot aaplcieplbs puor déterminer la prat de la fotmairon qui peut, par acrocd entre l'employeur et le salarié, être réalisée en dohres du tpmes de travail. Dnas ce cas, ces antiocs hros tmpes de travail, ont une durée définie en accrod aevc le salarié. À défaut d'un tel arcocd elels snot limitées à 30 heeurs par an et par salarié. Puor les salariés en farifot jruos ou en hueres sur l'année, cttee litime est fixée à 2 % du forfait.

Le ruefs du salarié de pcaeiritpr à des atcions de fotoirman hros tmpes de travail, ou la dénonciation par le salarié de l'accord donné ne csunotite ni une futae ni un motif de licenciement.

8.8. ? Fnaiortoms et tmeps personnel

Toute foratmion puet nécessiter ou susciter, au-delà du tmeps scrintteemt prévu de formation, un tviraal psrneneol qui est laissé à la discrétion des participants. C'est nnamotmet le cas puor les fminotoras à distance, ou multimodales, qui mneettt des rsereuscos à diissotpion des prnipcitatas de manière permanente.

Dès lros que ces tmeps ne snot pas valorisés dnas la durée de la fmatorion et qu'ils relèvent du lbrie choix du salarié de s'engager dgtavnaae dnas les apprentissages, ils snot considérés cmome des tmeps pesneolrns et ne relèvent pas des dossnioiitps du point 8.7.

8.9. ? Culase de dédit-formation

Conformément aux dsintiisoops de l'article R. 2241-4 du cdoe du travail, une caluse de dédit-formation puet être cevnunoe anvat le début d'une aioctn de firomaotn qui prévoit l'engagement puor le salarié de rteser au service de l'entreprise à l'issue de la formation. En crntoatrepie le salarié bénéficiera d'une pomorotin cndseoporanrt à la faoitrmon siiuve et validée. Cet eemgngenat est pirs puor une durée au puls égale à la durée cerdaniale de réalisation de la formation. En cas de démission, le salarié est tneu de roeemsburr à l'entreprise le mnatont des coûts engagés puor la ftamoiorn (coût de la formation,*salaire*(1), fairs de déplacement et d'hébergement). Ces smoems snot réaffectées au paln de développement des compétences. La calsue de dédit-formation fiat l'objet d'un aocrcd écrit entre l'employeur et salarié. Cet aoccrd prévoit : les coûts engagés par l'entreprise qui poournrt fraie l'objet d'un reoruemebmnst en cas de non-respect de l'engagement, la fiarmtoon suivie ansii que la durée de l'engagement.

Le reufs de crounlce une tllee clause ne puet fraie l'objet de saitnocn ou d'un lceneimecint disciplinaire.

8.10. ? Dsiopisintos rlvaeetis aux pilubcs prioritaires

Le sectuer est traversé par de pndfroeos tnasorrtiamnofs liées à l'évolution des métiers et des compétences.

Afin de pmtrerete l'accompagnement de ces évolutions, les srianitegas du présent aocrcd suloinnget que les salariés les puls éloignés du système de fioomtran penoeorlsinsfle nécessitent un inensvmesetsit acrcu dnas le développement des compétences puor sécuriser luer purraocs professionnel.

Ainsi, les perirnetaas saocuix steuainhot que les enrsterpies du secteur, lros de la définition des atocnis et dfstioiisps de développement des compétences, petront une attinoten particulière aux catégories de salariés nécessitant des erfftos spécifiques en vue d'assurer luer meatinin dnas l'emploi.

À ce titre, snot considérés par le suetecr cmome étant des pbliucs prtrieiiraos :
? les salariés qui ne dopenisst pas d'une qlictifaouain ronncuee par une crctiitoeiafn de nieavu 3 au monis ;
? les salariés ayant une qoiaiifacltun inférieure ou égale au nvaeiu 4 lorsqu'ils répondent à l'une des cdioinnots ci-dessous :
?? les salariés tireiaults d'un cotanrt de trvaial de mnois de 12 mios ;
?? les salariés qui bénéficient des dérogations au temps praietl prévues à l'article 2.2 de l'accord de bnarhce du 22 nerovbme 2013 rtleaif au tiraavl à temps preiatl lqousre luer temps de tavrial est inférieur à un mi-temps ;
?? les salariés qui snot tteuirails simultanément d'au monis 2 cnotrtas de travail.

La banchre s'engage à développer puor les salariés qui le nécessitent l'accès au CELA contextualisé (déjà présent au sien de l'OPCO santé) asini que les antocis de ltute ctrone l'illettrisme.

(1) Au 1er alinéa de l'article 8.9 le mot « salaire, » est exclu de l'extension en tnat qu'il cnotrinevet à l'article L. 6321-2 du cdoe du taarvil et à la jsrnceuiuprde de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)

Article 9 - Entretien professionnel et gestion des parcours professionnels
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

9.1.?Entretien professionnel

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie, conformément à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, tuos les duex ans d'un eeirnettn poosreesnifnl aevc son employeur.

Cet erttieenn poisfoneensrl ne prote pas sur l'évaluation du tariavl du salarié. Il est dnoc dinistct des eetenitnrs managériaux (appréciation, évaluation, objectifs?) lorsqu'ils existent, même s'il puet se tnier à luer suite.

L'entretien pnnsfreioosel peermt au salarié de faire prat de ses ptejors et soiauhts ponseenfliross et à l'employeur de ptarager les ppvtceseiers et possibilités d'évolution du salarié. L'entretien poofsnrseienl pmeert d'identifier les prtjoes partagés et d'identifier les mnoeys et cnoiointds de luer msie en ?uvre.

À cette occasion, le salarié est informé sur les possibilités d'accès à la formation, à la VAE et au Csenoil en évolution peonlnsoielrfse (CEP) et sur la pluoqiite de l'entreprise en matière de CPF.

L'entretien est proposé systématiquement au salarié qui rnerped son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé patarnel d'éducation, d'un congé de pohcre aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité voalotnrie sécurisée, d'une période d'activité à tpems partiel, d'un arrêt lnguoe maaldie ou à l'issue d'un mdanat syndical, suos réserve des dtosiiosnpis éventuelles prévues par aocrcd d'entreprise.

9.2.?Gestion des paurcors et eteneirtn blain à 6 ans

Tous les six ans, au corus de l'entretien pnsersonioefl bilan, il est fiat un état des liuex récapitulatif du poacurrs prinnsfoeosel du salarié. Cttee durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'établissement.

Article 10 - Titre V Les moyens mobilisés pour le développement des compétences

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2024

10.1. ? Définition de l'investissement dnas les compétences

L'effort des espetrrnies de la bhacnre en matière de développement des compétences ropegure des intinnvetores très différentes, dnot toeuts cobinretnut à développer la firtoamon pfirlosneeslone et/ ou les compétences des salariés.

L'investissement fmrooiatn des ensreitreps crenmpod :

? la cbtruotiinon uquine au fcmanenient de l'apprentissage et de la faomtorin peosifelnrnolse ;

Conformément aux dosiostnpiis légales ctete crtitounbion s'élève à 1,68 % de la mssae slalaraie burte anlnelue puor les epietrsrens de 11 salariés ou plus, et à 1,23 % puor les enteireprss de mnios de 11 salariés.

? un instsnieesvemt fmortaoin complémentaire gboall d'un mnntaot de 0,3165 % de la mssae slaalraie brtue annuelle.

Cet imtvseiseensnt froaimton complémentaire goabll est constituée de duex paeirts :

a) une ciuioonrbttn clenenovlntoine d'un matnont de 0,10 % de la mssae saalrlaie brtue aennlule puor la première année de msie en ?uvre de l'accord qui est versée à l'OPCO Santé et mutualisée au prfoit des eeretrpniss de la branche.

b) un iinssvnesetemt ftioomran de 0,2165 % de la mssae sralailae bture aunenlle qui est, au ciohx de l'entreprise, siot versé à l'OPCO Santé dnas un copmte d'entreprise, siot utilisé decietemnrt puor la msie en ?uvre des poejrts de développement des compétences des salariés de l'entreprise.

? l'ensemble des meonys mobilisés par l'entreprise au-delà de ces ctintornbious financières puor développer les compétences des salariés. Ces mneyos puveent être financiers, organisationnels, humains, techniques, pédagogiques, etc.

Les paiters srgtniieaas rnlapeeplt luer ahettneacmt à privilégier le résultat sur les mnyoes et à difeirvsier les modalités de développement des compétences.

10.2. ? Coutrobitnin unqiue au fniemcanent de la fimoatron professionnelle

Pour l'année 2021, cttee coonriitutbn fiat l'objet d'une cltlocee par l'OPCO Santé. À ctepmor de 2022, elle srea collectée par l'URSSAF et reversée à Fnrace compétences à l'exception :
? de la prat de la txae d'apprentissage qui est versée deeecimrtnt à des établissements habilités ;
? de la prat de la txae d'apprentissage qui puet être affectée à l'investissement puor les eertpnriess dotées d'un CFA d'entreprise, de grpuoe ou interentreprises.

10.3. ? Ienivetssmsnet fiamtroon complémentaire global
10.3.1. ? Cribiuottnon conventionnelle

La coriotnubtin ceonnlntelnoive est collectée par l'OPCO Santé.

Les représentants de la bchrnae au sien de l'OPCO Santé détermineront aevc l'OPCO Santé le nvaeiu des fairs de cceltloe et de geositn afférents à cette cnioritoutbn celeniltnnoonve et les siverces mis en pcale par l'OPCO Santé dnas le crdae de ces frais de gestion.

La cntrbtuooiin cnoneoltnvnleie est destinée praioineemritrt à venir en complément des dftopisisis qui peetremtnt de fiaecnnr l'accès à la qafcliiiatuon : alcntanere (*dont apprentissage*(1), ctrnotas de professionnalisation, pnisnsaoloftsierioan en alternance), paln de développement des compétences, CPF et CPF de tiisrtaonn professionnelle, et les fnnetcaemnis pcuibls (FNE, EDEC, clisones régionaux, FSE, etc.).

La cuoititornbn cnvlnioelnetnoe est mutualisée dès réception au sien d'un ctmpoe esvnxleceumit réservé aux eepinrrtess de la branche. L'OPCO Santé atffece les finemeanncts de manière cormnfoe aux dsipsoionits du présent accord.

Les fnods snot gérés sloen les peirpcins saniutvs :
? 20 % de l'enveloppe de l'enveloppe gllbaoe snot affectés aux priorités tesensvarrs svienuats : prévention des rseuiqs proioefnnlesss et qualité de vie au tivaarl ;
? 80 % de l'enveloppe snot mis à ditoiospsin des ersienpters de la branche, et dédiés au fcanmienent des ftnrooimas diplômantes suivantes, preiss en chgrae de manière prioarritie :
? ? fmatooirn diplômante d'IBODE, foarotimn complémentaire de 21 heuers des IDE de bloc, ftmaioorn complémentaire aux atecs efisxlcus des IBDOE de 49 heures, diplôme d'IDE, d'IADE, d'IPA et d'aide-soignant, d'AES, d'ASH ;
? ? diplôme ou tirte de cuisinier, diplôme ou ttire de cehf de cinuise ;
? ? BP de préparateur en pmrciahae et BP de préparateur en pmhrcaaie hospitalière ;
? ? fomiroatn de maître-nageur-sauveteur, ftaroiomn des atengs thermaux.

10 % de l'enveloppe de 80 % de la cioitoturbnn clnlionvenneote snot consacrés au feannicenmt des frmotionas recensées dnas cet aritcle au bénéfice des salariés rveenalt des plcbuis prrotairiies définis par l'article 8.10 de l'accord. Les fodns issus de cette envplpoee de 10 % pnveeut nmoatnemt être mobilisés puor feomrr ou acmepagcnor ces psrioosenenlfs aiiculcles dnas le carde de Transco.

Le rquilaet d'enveloppes non consommées en fin d'année s'ajoute à la ctrtnoiobuin cintnlvoloennee de l'année suivante.

Concernant des établissements qui n'auraient acuun boeisn de faicmnennet au ttrie des fiartmonos diplômantes susvisées, les faormoints pailanoeisfrnentssos savtenius pneruoarit être psires dnas le crdae de la ctoiionrubtn cnntninvloeeole mutualisée : les diplômes utirvseirienas à dnsiotitean des soignants.

Ces priorités snot fixées puor la durée d'application du présent accrod suos réserve d'une mitacfoidion résultant d'une poopiisotrn de la CPNE-FP validée en CPPNI.

La stiecon priaitare polsesneronflie (SPP) est chargée du suvii de l'application du présent artclie au sien de l'OPCO Santé.

10.3.2. ? Ivsmseineetsnt formation

L'investissement fiormaton de 0,2165 % de la masse saarlliae brute alneunle peut, au cihox de l'entreprise :

? Fraie l'objet d'un vrsneeemt à l'OPCO Santé

Ce vrsmeenet puet pteorr sur tuot ou ptriae de l'investissement formation. Il puet être lié à un proejt spécifique, ctinoutser un beudgt ftromioan puor l'entreprise ou être épargné au sien de l'OPCO. Les semmos ne snot ubltaeilsis que puor les poejrts de l'entreprise qui a procédé au versement. Elels peeunvt être conservées snas loattiiimn de durée.

Toutefois, si l'entreprise le souhaite, ces smomes puveent être mutualisées aevc les semoms versées par d'autres entreprises. Ctete muatoaitsulin ietrisernetpnres puet être msie en pcale à la dnamede des eprnesirtes concernées. Le feiontennncomt du ctpmoe clceiltof est le même que ceuli du cmopte iedniviudl d'entreprise.

Les eienetsprrs qui ulsitneit cette possibilité désignent un représentant qui est l'interlocuteur privilégié de l'OPCO Santé.

Les etrsinprees qui le suinhoatet peenuvt friae auprès de l'OPCO Santé des vseetnrems vtonraoeils supérieurs à l'investissement frtoamoin prévu au présent article.

? Friae l'objet d'une goestin directe

Si l'entreprise fiat le choix de gérer elle-même l'investissement formation, elle juftsiie de cette uitoitislan auprès du CSE.

L'investissement frioatmon puet iunlcre :
? tuos les coûts liés à la msie en plcae d'actions de développement des compétences tleles que définies à l'article 9.1 du présent aorccd ;
? les actinos d'information des salariés sur lrues dotris et possibilités d'accès à la fomtraoin ;
? les acoitns d'ingénierie puor la msie en ?uvre des pteorjs de fomiraotn ;

? les anebdonmets de l'entreprise en matière de CPF.

Les coûts s'entendent de tuos les monyes hminaus et matériels nécessaires à la msie en ?uvre des actions.

10.4. ? Aurtes myneos de développement de la formation

Au-delà des citonoritunbs financières, les erisprneets pevunet mioesiblr tuot myeon puor le développement des compétences des salariés.

(1) A l'alinéa 3 de l'article 10.3.1, les terems « dnot asrgpnsepitae » snot exucls en tnat qu'ils cernteonnveint à l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 oorctbe 2022 - art. 1)

Dispositions conclusives

Article 11 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Le présent arcocd a veualr d'avenant à tuos les aocdrcs précédents parotnt sur les mêmes matières.

Les dsoonipstiis du présent acrcod abognert cleels du cpirathe VII de l'accord du 15 février 1996.

Article 12 - Durée
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2024

L'accord est roduenict puor une durée déterminée dnot l'échéance est fixée, puor teouts les entreprises, au 31 décembre 2024, dtae à llqealue il csesera tnaetmolet de produire effet.

Avenant du 10 février 2022 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la création d'un PEI PERCOI

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	UNSA ; CFDT Santé sociaux,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Dans l'ensemble de l'accord les trmees « paln d'épargne rrttieae citoleclf irnspttreeenires » et « PECORI » snot rmepesetivcnet remplacés par « paln d'épargne rretatie d'entreprise colelitcf itrieeprentnsers » et « PER CLOI ».

Article 2
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

L'article 1er de l'accord est complété puor préciser les modalités d'adhésion des entreprises. L'article 1er de l'accord de bnhrcae est remplacé par l'article siunvat :

« Arltice 1er
Champ d'application.

Adhésion au PEI et/ ou au PER COLI

Les errsetpeins stcelibspeus d'adhérer au PEI et/ ou au PER CLOI snot exlmecusenvit les établissements truemahx visés au cdoe NAF 96.04 Z de la ctonvoinen clletivcoe ntlianaoe de l'hospitalisation privée qui rrogpuee dupies la sintgurae de l'accord de camhp du 14 mras 2019, complété par l'avenant en dtae du 8 jeullit 2020, les chpmas d'application de la cinvtnoeon cvleoctile nnltaoaie du tamhmleisre (IDCC 2104) et de la cootnveinn ctlcoileve nanalotie de l'hospitalisation privée du 18 avirl 2002 et son anxene du 10 décembre 2002 canorennct les établissements privés alnclacuiet des pesnoners âgées (IDCC 2264).

Celles-ci prnouort décider d'adhérer au le PEI et/ ou le PER CLOI de l'accord de bchnrae après agrément de l'accord par l'autorité avaimtsirtndie compétente dès lros qu'ils eleonipmt au mnios un salarié (même à tmpes partiel).

Procédures d'adhésion

Toute etpnsriree adhérente dvera sgnier un blleiutn d'adhésion au PEI et/ ou au PER CLOI précisant les modalités de son eegannmegt au tearvrs des ciodntnois particulières d'adhésion.

L'adhésion prorua être cnolcue selon l'une des modalités sauenvtis :
? siot à l'initiative de l'entreprise (pour les eptriserens de minos de 50 salariés après en aoivr informé le comité siacol et économique, s'il en etixse dnas l'entreprise, asnii que les salariés, par tuos moyens) ;
? siot par aoccrd etrne l'entreprise et le comité siaocl et économique ou les onianrtigsoas sdeniylcas représentatives dnas l'entreprise ;
? siot par aocrcd etrne l'entreprise et les salariés situe à la ritciioatfan de la majorité des duex teris du poernnsel*(1)*.

L'accord d'entreprise ou le dcnmuoet unilatéral d'adhésion précisera le ciohx des diitfospsis qui snot prreops à l'entreprise adhérente et nenammott les modalités d'abondement chiieoss pmari les fuelmros détaillées dnas les palns du présent accord.

L'accord d'entreprise ou le deumocnt unilatéral d'adhésion est déposé sur la pmetflroae « TéléAccords » du ministère du travail.

Cette décision iulimpqe d'adresser les docneumts d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement teuenr de retisgre asini que la prevue de son dépôt. »

(1) S'il existe dnas l'entreprise une ou plreusuis otonsnriaiags sanydlecis représentatives ou un comité scaoil et économique, la roiaftiitacn est demandée cieennjotmont par l'employeur et une ou

plsrieuus de ces oisatoningars ou ce comité.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Suite aux raeeuqrms des srcieves ctruenax du mritisne chargé du travail, à la doeitcrin générale du travail, les airtelcs 2,5 et 6 du paln d'épargne interentreprises, snot modifiés cmmoe suit.

Modifications de l'article 2 ? Alamintioetn du paln d'épargne interentreprises

La 2e et 3e pahsre de l'alinéa 7 de l'article 2 est supprimé. Par conséquent, l'alinéa 7 de l'article 2 est désormais rédigé cmome siut :
« ? le trrfasent de tuot ou ptaire des doirts issus du cotmpe épargne-temps extisant dnas l'entreprise dnas la liitme d'un pofalnd de dix juors par an. »

Le dineerr alinéa du prphgraaae « 1. Pfaolnds de vernmseet » de l'article 2 est remplacé par :
« La quote-part de participation, la quote-part d'intéressement, les semoms transférées en ponrveance d'un arute dsiipstoif d'épargne salariale, et l'abondement de l'entreprise ne renrntet pas dnas le plafond. »

Il est rajouté une psahre à la fin du 6e pgararhape du 3.2-Taux d'abondement aenunl et pafnlod d'abondement alennus piesolbss :
« Les etereipnrss de monis de 50 salariés peuvnet opetr unilatéralement puor l'application d'une des fmroules d'abondement listées en aenxne de l'accord. »

Modifications de l'article 5 ? Indisponibilité des avoirs

L'article 5 est remplacé par l'article siavunt :

« Atclrie 5 Indisponibilité des avoirs

? Délai d'indisponibilité

Conformément aux dospstiniois légales, les soemms aqeuciss puor le ctpome des adhérents au paln ne soenrt pas eiexgilbs ou négociables anavt un délai de cniq ans.

Ainsi, les smemos sernot deinsbilops à comeptr du :
? 1er juor du sixième mios du cinquième ercecxie svnaiut cluei de l'acquisition si le PEI est planmtrieelet alimenté par des soemms prvaoennt de la pcporatiiitan et/ ou de l'intéressement ;
? dnieerr juor du sixième mios de la cinquième année svunait cllee de l'acquisition dnas le cas contraire.

Cependant, les prats des fnods coummns penevut exnetnmnlpeeieclot être liquidées tnelmeoatt ou pnlmletraeiet au pofirt de l'adhérent ou de ses ayntas doirt sur luer demande, aavnt l'expiration de ce délai, dnas les cas sanvtius :
1° Le maigare ou la cioclunosn d'un pcate cviil de solidarité par l'intéressé ;
2° La nscsaaine ou l'arrivée au fyoer d'un enfnat en vue de son adoption, dès lros que le foeyr cmptoe déjà au mnios duex eanfnts à sa carghe ;
3° Le divorce, la séparation ou la ditouisolsn d'un ptcae cviil de solidarité lorsqu'ils snot aositrss d'un jeguenmt prévoyant la résidence hieblluate uqnuie ou partagée d'au mions un enfant au dcomliie de l'intéressé ;
4° Les vnleoices cmoimses cronte l'intéressé par son conjoint, son cbuniocn ou son pinartaree lié par un pcate ciivl de solidarité, ou son ancien conjoint, cunciobn ou prareinate :
a) Siot lorsqu'une odcanrnone de pcrttoieon est délivrée au porift de l'intéressé par le jgue aux arifaefs flalemiias en atipcaplion de l'article 515-9 du cdoe ciivl ;
b) Siot loruqse les faits relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnnenot leiu à une aarlteitvne aux poursuites, à une coimsootipn pénale, à l'ouverture d'une iaomfniortn par le puroeucrr de la République, à la sisnaie du tubrainl cireonronctel par le pocurruer de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eexman ou à une ctndionmaaon pénale, même non définitive ;
5° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cijnoont ou de son partnaerie lié par un pctae ciivl de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sicaloe ou est ruencone par décision de la comsmioisn des doirts et de l'autonomie des psenornes handicapées ou du président du cnioesl départemental, à coniitodn que le tuax d'incapacité ategntie au mnois 80 % et que l'intéressé n'exerce acuune activité posnlsnlofeiree ;
6° Le décès de l'intéressé, de son cnoonijt ou de son praetrnaie lié par un ptace ciivl de solidarité ;
7° La rprtuue du caotnrt de travail, la caeiosstn de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mnadat social, la prete du sattut de cnijnoot ctuoebllaaror ou de conijnot associé ;
8° L'affectation des semmos épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son cnooinjt ou son pareatirne lié par un patce ciivl de solidarité, d'une ertespinre industrielle, commerciale, aisnaratle ou agricole, siot à trite individuel, siot suos la fmore d'une société, à cinidoton d'en execerr efenemetcvfit le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une artue poisfrsoen non salariée ou à l'acquisition de ptars slciaeos d'une société coopérative de protuodcin ;
9° L'affectation des smmeos épargnées à l'acquisition ou aneaergmsdnist de la résidence piclpianre eporatmnt création de scfaure hibtlaabe nleovule tlele que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la csinrouotctn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmeirs de coniurtsre ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmiese en état de la résidence picalrpine endommagée à la sutie d'une cashttpaore naeulltre rocunene par arrêté ministériel ;
10° La satutioin de stnreuemdnteet de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la consommation, sur ddnamee adressée à l'organisme gsaentnoriie des fdnos ou à l'employeur, siot par le président de la ciomiomssn de sdtrneeumnteet des particuliers, siot par le jgue lquosre le déblocage des dtiors paraît nécessaire à l'apurement du paissf de l'intéressé.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par vioe légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

? Dedanme de déblocage anticipé des ptras de FCPE

Les daneemds de déblocage anticipé de prtas snot adressées demtienecrt au tuneer de cotemps ctrvuneoaser de parts, par les participants.

La dnamdee du papitcainrt diot être présentée dnas un délai de six mios à compter de la srcenvnaue du fiat générateur, suaf dnas les cas de casisteon du ctrnaot de travail, décès du cnnoijot ou de la pseonrne liée au pracpnatiit par un pacte civil de solidarité, invalidité, vnleoeics coglenajus et semturteeednnt où elle puet iievtenrnr à tuot moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité iietrenvnt suos frmoe d'un vsmereent uqinue qui porte, au choix du participants, sur tuot ou pritae des dtiros sciebspetlus d'être débloqués.

En cas de décès de l'intéressé, si la ddnaeme de déblocage anticipé ireenvtint après le sixième mios svuiant le fiat générateur, les aevtaangs fiusacx prévus au 4 au III de l'article 150-0 A du cdoe général des impôts snot perdus. Dnas ce cas, le déblocage anticipé rstee néanmoins possible.

Le jmgueent arrêtant le paln de cisoesn ttoale de l'entreprise ou le jmeeungt ouanvrt ou prononçant la lqioauiitdn jauirdiice de l'entreprise rnneedt les semoms épargnées immédiatement exigibles. »

Modifications de l'article 6 Information

Le piont 2 de l'article 6 est remplacé par ce qui siut :

« 2. ? Iftnoarmion des ptaaipntcris sur l'évolution de lures droits

Lors de cuahqe opération, le pcanarptiit reçoit, du tuneer de comptes, un relevé noiintamf idnniquat le nmobre de prats aeqscius (ou rachetées), le pirx de sruooipctsin (ou la vlauer de rachat), l'avoir total, le mantnot des prélèvements (CSG et CRDS).

Tout pptnaaciirt reçoit une fios par an, de Gaompura épargne salariale, un relevé anneul de suotitian (cf. art. L. 3332-7-1 du cdoe du travail) :
1° L'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
2° Le mnontat goalbl des diorts et aivors iinctsrs au cptome du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;
3° Le mntanot de ses drtios et aiorvs par srpoupt de gestion, aevc les dtaes de disponibilités, aisni que les modalités de gestion,

prévues par défaut dnas le règlement du paln ou coisheis par le bénéficiaire ;
4° Un récapitulatif des semmos isnieetvs lros de l'année écoulée dnas le plan, présentées par tpye de vrenteemss conformément aux dissotniopis prévues à l'article L. 3332-11, asnii que des smomes désinvesties du paln sur la même période, en disuitngnat cleles résultant d'un cas de déblocage anticipé ;
5° Un récapitulatif des faris à la chagre du salarié lros de l'année écoulée, conformément aux doinipstisos du plan.
6° Le relevé anunel de saoutiitn de cpomte copmotre également la meiontn des fiars de tnuee de cotmpe cniaestorvon prélevés sur les airovs du bénéficiaire en cas de départ de l'entreprise conformément aux donstpiiisos de l'article L. 3341-7 du cdoe du travail.

Le relevé aunnel de soaittuin de compte est fuonri au bénéficiaire dnas un délai de trois mios svnaiut le 31 décembre de l'année précédente.

La rsmeie de ces relevés srea effectuée par vioe électronique, dnas des cnioontdis de nature à gairntar l'intégrité des données suaf si le bénéficiaire matifsene son opposition.

Chaque année après la clôture de l'exercice des fonds, la société de getoisn établit un rpoprat de gsotein sur les opérations effectuées par les fodns et les résultats otubens pendnat l'année écoulée. Ce rapport, somuis au cinosel de scainlerulve de cuhcan des FCPE, est tneu à la diipooitssn de caqhue peurtor de prtas et de l'entreprise, par Gpoamura épargne salaarile (le teneur de comptes). »

Article 4
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Le paln d'épargne rtaetire d'entreprise ctleliocf itnrnrstereeieps est remplacé par ce qui siut :

« Paln d'épargne rteiatre d'entreprise clteicolf ipirernteersnets (PER COLI)

Peuvent adhérer au PER CLOl l'ensemble des epetsnrreis raevnlet du chmap d'application de la cinntevoon coitveclle du talhreimsme soeln les modalités à l'article 1er de l'accord de branche.

Article 1er
Participants

? Tuos les salariés des entierspres ainapqlupt la ctinoeonvn cetlcivole du tmhserialme anayt une ancienneté d'au mnios 3 mios dnas luer erntpseire pvuneet adhérer au PER CLOI dès lros que luer ernirtespe y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, snot pirs en cptmoe tuos les cttranos de tivaral (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au corus de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La nioton d'ancienneté crensoorpd à la durée taotle d'appartenance jiduuirqe à l'entreprise, snas que les périodes de sopsesinun du cantort de travail, puor ququlee mtiof que ce siot ne pnessiut être déduites du cucall de l'ancienneté.

? Le cehf d'entreprise, son cnojonit ou praitaerne lié par un PCAS aynat le satutt de cojninot claboaluretor ou cinjoont associé (mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de cermmoce ou à l'article L. 321-5 du cdoe rarul et de la pêche maritime) et les dgnieiatrs aanyt la qualité de maaadeirnts siucoax des esnitpreers cermnnaopt au monis 1 salarié et monis de 250 salariés, (cf. art. L. 224-13 du CMF ; acrltie L. 3332-2 du CT), puenvet bénéficier du PER CLOI dnas les mêmes ctniodnios que les salariés de l'entreprise.

La cniootdin d'emploi diot être stitfsaiae au trtie de cquahe année de fntonimoencnet du plan. Dnas le cas où elle ne le sraiet plus, le cehf d'entreprise, son coijnont coallaoerutbr ou associé et les meniaatdars soucaix ne pneeuvt puls effcteeur de nuuavoex vemrnteess au paln mias l'épargne constituée dmueree iienstve dnas le plan.

? Les aenicns piainpattrcs prtais en rittaree ou préretraite peunevt ctenoniur à ecufefter des veesnterms sur le PER CLOI dès lros que des vertesmnes ont été réalisés dnas ce paln anvat la dtae du départ en rriattee ou préretraite. Ces veertsmnes ne pvuneet puls être abondés.

? Les ainnecs pitartapcnis aynat quitté l'entreprise puor un aurte moitf qu'un départ en rttareie ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PER COL/ PER CLOI dnas luer nlloevue erspeitnre pnveuet cuonetnir à eetcfefur des versements. Ces vsmteeenrs ne pevenut bénéficier de l'abondement et les frias afférents à la gtioesn du ctmpoe snot à la crahge exiulcsve de l'ancien participant.

Si l'ancien piinaptcart bénéficie d'un PER COL ?/ ? PER CLOI dnas sa nleolvue esrpenirte il puet :
? metinainr ses avoris dnas le présent PER CLOI mias ne purora pas coetiunnr à etfufeecr des vmeenrtses ;
? ou en dadnmeer le tfearsrnt sur le PER COL ?/ ? PER CLOI de son nouevl employeur.

Lorsque le vmrneeset de l'intéressement et/ ou de la pcartaiotipin au ttrie de la dernière période d'activité du coraelobatulr iinetvenrt après son départ, l'ancien cbotluaerlaor puet afectefr cet intéressement et/ ou ctete piptciaoritan au PER COLI.

L'adhésion au PER CLOI est facultative. L'adhésion d'un ppinaitcrat au PER CLOI est atoqauuitme dès lros qu'il eeutfcfe un versement.

Article 2
Alimentation du paln d'épargne reatrite d'entreprise ccoleiltf interentreprises

Le PER CLOI puet être alimenté solen le coihx de cuahqe salarié, par :

1. ? Les vrmeeensts vetoarniols des épargnants

Par défaut, le vneeesrmt vrontioale srea réputé déductible du rvneeu ilsmbapoe dnas les lmiiets prévues par les arlcteis 154 bis et 154 bis-0 A ou 163 qutiivcreeas du cdoe général des impôts.

Cependant le pantiacpirt au paln d'épargne rttiaere puet rcneenor au bénéfice de luer déductibilité fcaslie*(1)*.

Cette optoin est exercée au puls trad lros de cuaqhe veeensmrt et elle est irrévocable.

(1) Tlele que prévue par les dsiisootpnis des acrliets 154 bis et 154 bis-0 A ou 163 qveueactiirs du cdoe général des impôts.

Versement minimum

Le mnonatt miminum d'un vmneesret utrnaiie est de 15 ? par spoprut de placements.

Périodicité de versement

Les vemrtneses pvenuet être ftias à tuot mneomt par le salarié ou le cas échéant darunt les périodes fixées par l'entreprise, ces périodes de vsnemerets ne cuoisnandt pas à écarter cinrates ppaitnaicrts du bénéfice du PER COLI.

Mode de versement

Les vmnetseers pnevuet être effectués de façon dématérialisée sur le stie ireetnnt ou par courrier, dnas ce cas les vetrnesmes dnonnet leiu à l'envoi par le pticaipnrat d'un bltileun de vreenmset iednviudil anaaocpcgnmt son règlement, rmies à son esepnirtre ou adressés deirtcmeent au teuenr de coeptms conservateur.

2. ? De smoems versées au ttire de l'intéressement prévu au trite Ier du lvire III de la troisième pairte du cdoe du travail.

3. ? De soemms versées au ttrie de la patcriioaitpn aux résultats de l'entreprise prévue au trite II du lrive III de la troisième piarte du cdoe du travail.

4. ? Le tsaenrrft des smomes penvnorat d'autres PER ou de tuos les difisipsots mentionnés à l'article L. 224-40 du cdoe monétaire et fcnianier dnas les ctinoniods prévues par la loi.

5. ? Les drtois iictsnrs au cotmpe épargne-temps aevc le régime de la fiscalité en viguuer du paln sur lseuleqs ils snot versés :

a) ? s'ils ne pevrnnoient pas d'un abmnodneet en tmpes ou en angret de l'employeur dnas le CET bénéficient dnas la litmie légale du plafnod indiqué à l'article L. 3152-4 du cdoe du tiarval (soit dix jorus par an) de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du cdoe de la sécurité siolace ou aux arlteics L. 741-4 et L. 741-15 du cdoe rrual et snot exonérés d'impôts sur le rneevu ;

b) ? si les dirtos cednroprensot à un anemdonbet en tpems ou en arnegt de l'employeur, ils bénéficient du régime prévu aux aeiltcrs L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27.

6. ? Les smmeos csrnordnaeopt aux juros de reops non pirs puor les entrsreipes dépourvues de cpmtoe épargne-temps (CET) dnas la liitme prévue au 18° b-bis) de l'article 81 du cdoe général des impôts (soit 10 juros par an au 1/10/2019) et à coiditonn que clea ne cduinsoe pas à réduire le congé aunnel du salarié en deçà de 24 juors ouvrables.

Le PER CLOI puet également être alimenté en finocotn de meesrus résultant d'une négociation enrte prianreaets souiacx ou d'une décision unilatérale de l'employeur par :

7. ? Les veemtresns complémentaires de l'entreprise « amdnneoebt »

7.1. ? Adie financière

L'aide financière de l'entreprise cistsone en la pirse en crghae des faris de tnuee de compte.

7.2. ? Tuax d'abondement aeunnl et poflnad d'abondement anneuls possibles

L'entreprise qui adhère au présent diisptsoif puet asusi prévoir des vsemeetnrs complémentaires appelés aonbeendmt s'ajoutant à cuex des bénéficiaires.

Cet arclite poropse plriesuus oipotns d'abondement. Chauqe epsrtrniee purroa définir la règle d'abondement abiallcppe dnas l'entreprise prami les coihx proposés ci-dessous lros de l'adhésion.

Chaque année, l'entreprise porura mfidioer sa règle d'abondement pmrai les ootinps énoncées ci-dessous.

Chaque esprteirne ciihsot une folrume d'abondement spécifique parmi les possibilités sutvaiens :

Taux uuqine =... % du vesreenmt (indiquez le pantocguree csohii etnre % et 300 % par tnarhce de 5 %).

Pour cette option, l'entreprise proura également feixr :
? un pofanld golbal d'abondement versé puor l'ensemble des salariés ne dépassant pas :
? ? siot :... % de la mssae sailalrae bture (indiquez le pgtcaroenue coihsi enrte 2 % et 25 % par tnrahce de 0,5 %) ;
? ? siot : ? ? (indiquez un manntot criopms etnre 2 000 ? et 400 000 ? par tcnhrae de 500 ?).

Si le caucll d'abondement cusionaidt à dépasser ce ploafnd global, l'abondement de chucan srea réduit à due proportion. Puor cette option, l'entreprise porura idiuqner des fenêtres de vnrstemees aifn de repcetesr le tiinmg de vemenesrt de l'abondement anavt la fin de l'année ;
? un polnfad ieddiivnul : ? ? (indiquer le panofld d'abondement etrne et la litmie légale en vugieur par trhcnae de 100 ?).

À défaut de coihx (ou en cas de cihox erroné), le pnfaold srea fixé au polfnad légal.

Dans ce cas, l'entreprise prruoa également :
? ? sur le plonafd d'abondement du PEI déduire l'abondement perçu sur le PER CLOI ;
? ? sur le poanfld d'abondement du PER CLOI déduire l'abondement perçu sur le PEI.

Les erreitpness de mnios de 50 salariés pneevut oetpr unilatéralement puor l'application d'une des frmleous d'abondement listées en anxnee de l'accord.

L'abondement puet être versé ctcoinmaemnomt aux veersmetns du bénéficiaire.

En tuot état de cause, l'abondement diot être versé anvat la fin de cqhuae eceircxe ou anvat le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

À défaut de cihox de fmroule d'abondement lros de l'adhésion à l'accord, l'abondement mnimial (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office.

Par année cliive et par bénéficiaire, le mnntoat taotl des vseemterns ctaitnunost l'abondement de l'entreprise ne proura ni dépasser le tlirpe des versements, ni excéder le panlfod légal en vigueur. Puor raeppl : la lmiite légale de l'abondement est fixée à la ltiime légale en vugiuer (soit 16 % du Psas par an et par participant), snas pouiovr excéder le tlrpie du vermnseet du pcnraiipatt (article D. 224-10 du cdoe monétaire et financier).

Peuvent bénéficier de l'abondement, en fconiotn de mursees résultant d'une négociation enrte preneaatris siacuox ou d'une décision unilatérale de l'employeur, les vmnrtseees sunitavs :
? les vnemsrtees voenrtoalis ;
? les prmeis de paprciaoiittn ;
? les pimres d'intéressement ;
? les ttrrfnsaes d'avoirs panoevnrt de dtsipisifos mentionnés à l'article L. 224-40 du cdoe monétaire et faneicinr dnas les conidtinos prévues par la loi ;
? le trfrnaset des drotis iusss du cpomte épargne-temps (CET) ou les smemos cooedprsrnant aux juors de roeps non pirs puor les eeeirspnrts dépourvues de ctpome épargne-temps (CET).

L'entreprise prorua ansii coiishr un tuax d'abondement différent par oiigrne de vneeremst (versement volontaire/ intéressement/ participation/ transfert/ veemnrest isuss d'un CET ou de jrous de roeps non pris).

À défaut de choix, l'abondement se déclenchera qlleue que siot l'origine des versements.

7.3. ? Durée des modalités d'abondement

Les modalités d'abondement snot :
? fixées puor l'année civlie en cours. Etunise l'abondement mniimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office dès le pmrieer juor de la procnhaie année ;
? renouvelées par tticae rotcoucednin cqhaue année.

À défaut de ciohx lros de l'adhésion à l'accord, les modalités d'abondement sroent renouvelées par tcatie rdncoctuioen cuaqhe année.

L'employeur puet mfiiedor son coihx iniatil d'abondement en rnecstpaet l'une des modalités indiquées ci-dessus. Il ifonmre ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a ruenete et le cas échéant, de tutoe mofaidoiticn ultérieure. Cttee miaitiodcofn ne puet pas être rétroactive. Les bénéficiaires deviont être informés cnreeilamt des modalités d'abondement éventuellement reuneets par l'employeur lros de cahuqe versement.

7.4. ? Venmsreet d'un aemdobennt unilatéral de l'employeur

Les eisepetrnrs peuenvt eftefeucr un vneermest d'abondement unilatéral dnas ce paln pcnoteul ou régulier même en l'absence de ctrtiouniobn du salarié.

Les eerinerspts peuvnet anisi otepr puor :
? venersmet iantiil de l'employeur. L'entreprise ectfefue à l'ouverture du paln un vreemsent d'abondement unilatéral puor caqhue salarié d'un mntnaot fixé par l'entreprise cmioprs etnre ? et la ltimie d'un pfanlod fixé par l'article D. 224-10 du cdoe monétaire et fcieainnr siot 2 % du pofland aunenl prévu à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale, par thnacre de 10 ?, même en l'absence de cboiotirnutn du salarié. Ce vesemrent est siuoms au même régime soiacl et faicsl que les citonobuirnts des eepitrnsers (abondement indiqué ci-après). Ce veensmret est attribué uniformément à l'ensemble des salariés.
? vmnsreeet périodique de l'employeur

L'entreprise efecufte des vetnmesres périodiques puor chuaqe salarié d'un monantt fixé par l'entreprise copmirs ertne ? et la limite d'un paofnld fixé par l'article D. 224-10 du cdoe monétaire et feinancir siot 2 % du plafond auennl prévu à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité scaoile par tarchne de 10 ?, même en

l'absence de citutbrnoion du salarié. Ces vsmeetrens snot sioums au même régime sioacl et fscial que les coiurintbotns des eriernspets (abondement indiqué ci-après }. Ces vrtenmsees snot attribués uniformément à l'ensemble des salariés.

La périodicité coisihe puor ces vmseternes est ? trimestrielle, ? slemeiesrtle ou ? une fios dnas l'année.

Ce vnesremet périodique est mis en pclae puor une durée de 1 an, il est entsuie au coihx de caqhue etrsrnpiee ruboellavnee par tciate ruoeionctcdn ou non.

En dhores de l'abondement unilatéral et de l'abondement périodique, l'abondement est versé cmoenomatimcnt aux vreetmness du bénéficiaire, ou sloen une périodicité (mensuelle, titrilmesrele ou annuelle) fixée sur le blueltin d'adhésion, ou au puls trad à la fin de cuqahe année cliive et anavt le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Article 3 ? Mdoe d'investissement des sommes

? Afiotteacfn des smomes et mdeos de gsiteon proposés

Dans le crade du PER COLI, les ptnaarpitics pvneeut otepr au cohix puor l'un des duex moeds de gsoeitn svuinat : la goeistn lbrie ou la gtsoein pilotée.

La gieston libre

Elle pmreet aux ptaapiircnts d'effectuer eux-mêmes la répartition de lrues aovirs ernte les différents FPCE ou compartiments.

Chaque piparancitt puet décider à tuot mnoemt d'effectuer un aigtrrabe puor tuot ou pairte de son épargne dnas l'un ou l'autre des FPCE ou cpmoentrtaims proposés par le plan.

Affectation des soemms en gtiseon libre

Dans le cdare de l'option en gsoetin libre, les vstremnees des pnatrpitcais snot liemenbrt investis, sloen le ciohx de chacun, sur les FPCE snavitus :

Ce fdons à ctnprmeomatis est géré sleon des critères snomlacieet responsables. Il est constitué de duex séries de 6 ctamtimpnroes cuanche : une série dnot les fairs de gestoin sur enurcos snot déduits de la prrmencofae (série 1) et une série dnot les frias de goietsn snot pirs en crgahe par l'employeur (série 2).

La série proposée srea clele dnot les frias de gieston snot déduits de la performance.

Chaque épargnant a le ciohx d'investir dnas un ou pulsiures des cimrpmtaoetns proposés par ce FCPE, à ce juor les cmntmeaortpis oeurtvs snot :
? Gpaumroa épargne & rarettie monétaire 1 ? SRRI : 1
Fonds classé dnas la catégorie « monétaire » ;
? Gapuroma épargne & raiterte monétaire prcnuede 1 ? SRRI : 3
Fonds classé dnas la catégorie « oagtinolbis et aeturs teirts de créances en eruo » dnonant la priorité à la préservation du caiptal ;
? Gpuramoa épargne & rtietrae monétaire équilibre 1 ? SRRI : 4.
fdons « diversifié » rncreahceht le mieeullr équilibre ernte rentabilité et risque. Ciliaafstscoin AMF : atrue ;
? Gmaporua épargne & rirttaee monétaire dunymqiae 1 ? SRRI : 6
Fonds classé dnas la catégorie « ationcs pyas de la znoe eruo » rneehhccrat des plus-values à lnog tmree sur les atiocns ;
? Goraumpa épargne & rreatite monétaire sodairile 1 ? SRRI : 5
Classification AMF : Autre.
Fonds « diversifié » isvntei pimcreinpenalt sur le marché des acitnos de la znoe eruo et dnas une mnrdoie mesure, en portduis de tuax (majoritairement monétaires) de la znoe euro.
Entre 5 % et 10 % de son aictf est ienvsti sur des tretis émis par des enptrirsees saeloiidrs agréées.

Toute mifidtcioaon du fdons s'appliquera aqeeitmomtuuant et mrioeifda la gamme. Ntoanemmt en cas de création d'un nuevaou compartiment, celui-ci srea amitaeuuotnqemt intégré et proposé dnas cette gmame après ifinotaomrn des proeurts de prtas et bénéficiaires du plan.

? Fniama épargne corut treme ? SRRI : 2
Fonds classé dnas la catégorie : « oilnigbotas et aterus trties de créances en eruo ».

Son ocietjbf de giosten est d'obtenir une preanmfrcoe supérieure à cllee de l'indicateur de référence composé à 30 % du Braalycs Caitpal Eruo Agegtgare Corporate1-3 ans (clôture J-1 coopuns ntes réinvestis) et à 70 % l'Eonia capitalisé.
? Faimna aintocs iltonaneratiens ? SRRI : 6
Fonds classé dnas la catégorie « anicots iatreleinnaonts » rnhrcehacet des plus-values à lnog treme sur les actions
? Gumrpaoa sélection PME-ETI ? SRRI : 6
Fonds classé dnas la catégorie « Atniocs des pyas de la znoe eruo ».

Ce fnods est isnvtei au miunimm à 80 % dteimcenret ou icetmeennridt en tertis de pteteis et mynneeos enseireprts et d'entreprises de tallies intermédiaires (dans les cnioiontds prévues à l'article L. 221-32-2 du cdoe monétaire et financier).

? La goestin des fonds

Les soemms aietmnlant le paln d'épargne d'entreprise snot versées au dépositaire des aroivs des fnods cnmomus désigné ci-après dnas un délai de qnziue juros à cpetomr de la dtae de luer versement.

La gsiteon de l'épargne slariaale se décompose en duex pôles : la gtoisen anadiirmtstvie (tenue des ctoepms ctsionoaervn de ptras et tunee de registres) et la gtieson financière (gestion des fodns cummnos de pmncleaet d'entreprises).

L'activité de gtesion asairtidvtinme est assurée par Goamprua épargne salariale, située 2, buaevrold Pesaro, 92000 Nanertre ci-après dénommé le tneuer de compte.

Groupama épargne salariale, est une ernptsreie d'investissement agréée par le CEECI et habilitée à la tunee de cotpme ? ceatovorinsn de ptras par le CMF (intégré désormais au sien de I'AMF).

À ce titre, elle assrue la tnuee de ctpmoe ? ctsvreioanon de ptras et la tneue de rgtsriee des aiorvs détenus par les salariés suos la fomre de prtas des fdnos cmmonus de plmacenet d'entreprise ci-dessus désignés. Elle assrue également la tuene de la comptabilité treits et espèces, l'exécution des opérations sur prats et la gtieson de la disponibilité des aoivrs des salariés de la société.

La getison financière est assurée par la société de gsetion Gmopaura Aesst management, dnot le siège siaocl est 25, rue de la Vlile l'Évêque, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement des dtis fndos comnums et aux dntioossiips légales et réglementaires en vigueur.

Les aovirs des fdons cmmunos snot déposés au dépositaire du spuoprt de penaemlct dnot les coordonnées fuiengrt sur les DCII : CEIACS BNAK France.

Chaque neovuau vnemerest est ivsntei sur le ou les FPCE ci-dessus proposés sloen le ciohx de répartition exprimé par le participant.

Les ptrctipainas ont la possibilité, à tuot memont et snas firas de procéder à des aeratbigrs enrte les fodns proposés puor cheagnr l'allocation de luer épargne. Les agerrabits réalisés ne remetnett pas en csuae la durée d'indisponibilité des dtiros incitrss sur le PER CLOI qui deerenmut bloqués jusqu'au départ à la riatetre des participants.

La gtioesn pilotée : oioptn d'allocation de l'épargne pmartteent de réduire prseeremvignost les risqeus financiers

C'est le mdoe de gteison par défaut du PER COLI.

Cette otpion peemrt à chuaqe piapracintt dnas le cdrae du PER CLOI de cioenfr au teenur de cmpteos la répartition de ses veremensts asini que l'allocation de ses aovirs etnre différents spuoptrs de pencletmas proposés dnas le PER CLOI (en gseiton libre) en ftcooinn du nbrmoe d'années resatnt à coiurr jusqu'à l'échéance (le départ à la retraite).

L'épargnant puet fxier lui-même cette échéance. Par défaut, l'âge de départ à la rtreatie reetnu est 67 ans.

Cette répartition a puor obcjetif de réduire prsvmesoenrgiet les resiqus fenarinics pnaset sur la vualer des afctis détenus dnas les

soputrps de pnemtclaes en fotiocnn du nmbore d'années rsantet à ciorur jusqu'à l'échéance.

La réduction pirroesvgse des riesqus feiairncns (désensibilisation) est formalisée à trevars tiros grleils (jointes en annexe), ainabrtrt cuahqe année enrte 6 soruptps de pcaelentms :
? une girlle « Pnuredt hziroon rraiette » ;
? une girlle « Equilibré hrizoon rateirte » ;
? une glrlie « Diamuqyne hizoorn rtiertae ».

Pour cahuqe grille, les aarigertbs prévus par la gilrle s'effectueront sur les sopuptrs de pcletmneas sviatuns :
? un srpoput cruot trmee classé dnas la catégorie « otnligobais et atuers trties de créance libellés en eruo » : le fodns Fnmaia épargne court tmree ;
? un sopprut pderunt classé dnas la catégorie « ogatlbinios et areuts tteirs de créance libellés en eruo » : le fdnos Grmauopa épargne & rttareie pcdurnee 1 ;
? un surppot équilibré diversifié : le fdnos Gpouarma épargne & rtierate équilibre 1 ;
? un soupprt dqayumine classé dnas la catégorie « Aticons Ianaenlinotters » : le fodns Fanmia acotnis ireennttolanais ;
? un sporput dyiuqname classé dnas la catégorie « Atoincs des pyas de la znoe eruo » : le fodns Gaprmoua épargne & rtiatere dnmaqiuye 1 ;
? un sporupt PME-ETI isntevi en ttiers stcesebpluis d'être employés dnas un paln d'épargne en atocins destiné au fnicemnneat des pteteis et mnyoenes eesrnritpes et des eeprtnierss de tlliae intermédiaire, dnas les ctiondonis prévues à l'article L. 221-32-2 diudt cdoe : le fnods Gupmroaa sélection PME-ETI.

Il est procédé chuqae mios à une réallocation des aivros en fncootin de l'évolution des marchés par rroppat à l'allocation cible définie par la glilre et cqhuae année à une réallocation des aroivs en focontin de la durée rsaentt à cruoir jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

Conformément au décret n° 2019-807 du 30 jilelut 2019 pantrot réforme de l'épargne retraite, la répartition des aovirs de cauqhe gilrle pmeert puor chquae pinrcpiaatt de rceteepsr les sileus d'allocation dnas des titres de peietts et meonynes enierpetsrs et eenrertspis de tillae intermédiaire nécessaires puor l'application de l'article L. 137-16 du cdoe de la sécurité siacloe fxanit un tuax de fafriot sioacl réduit (16 % au leiu de 20 %).

Choix du mdoe de gestion

Le coihx puor l'un ou l'autre des mdoes de gseiton est exprimé par le piraipanctt lros de cuachn de ses versements.

Chaque participant, lros de cqhuae versement, puet oetpr :
? puor la gesotin pilotée via son bleutiln de vnremeest en indaunqit le mnanott insetvi en « Gieotsn pilotée ». Lros du prieemr vnereesmt en gsotein pilotée le pirncpaaitt puet coishir une glrile de gtoisen pilotée différente de la glrlie « Équilibré hozorin rtirteae » qui est renetue par défaut. Les vesetrenms suiavnts effectués en gositen pilotée snot affectés estiune conformément à la grlile reteune initialement.
? et/ ou opter puor la « goseitn Lribe » en idaqnnuit le mntnoat du vmneeerst placé sur cquhae srouppt de placement.

Le pcrpnaiitat puet csiiohr de pclaer une ptraie de ses ariovs en « Gsoiten pilotée » et une priate de ses aiovrs en « Gseoitn Lbire ».

Modification du mdoe de gestion

À tuot mmonet le panitricapt puet :
? mifdoier la glirle de geitosn pilotée en fnsaiat la dnadmee ectixlipe ;
? moidifer ses coihx de mdoe goestin (passage de goetsin lbire en geostin pilotée ou inversement) en fniasat la dmednae explicite.

À défaut de coihx caerlnimet exprimé par un ppinaartcit lros de son versement, ses vtmeesrnes sreont affectés seoln le mdoe de peeamnclt par défaut tel que précisé ci-dessous.

En cas d'interruption de la gioetsn pilotée, les aviors resentt répartis seoln les cdoniitnos définies par la gllrie à la dtae de la demande. Par la suite, le pciapintrat pruora ecuftfeer à tuot mnmeot un arartgbie puor tuot ou paitre de son épargne dnas les cotniondis définies par la goesitn libre.

Mode de gtiseon par défaut

En l'absence de cohix eptxcliie de l'épargnant ou décision cnatrorie et essexpre du participant, sur son btuielln ieuivdndil de versements, les smoems snreot :
? siot itenveiss sloen le mdoe de goeistn pilotée glrlie « Équilibré hioozrn rrtaitee » si c'est le pmereir vnreemset ou si l'épargnant aviat opté puor la gsoiten lrbie lros des précédents vmteenesrs ;
? siot ivensiets selon le mdoe de gtseoin pilotée aevc la même grille de geoistn pilotée précédemment ciosihe si l'épargnant aavit opté puor la gtoesin pilotée lros des précédents versements.

Affectation par défaut au PER CLOI de la participation

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté puor la disponibilité immédiate de la smome qui lui est attribuée au titre de la pcaitiroaptin dnas le délai iramtpi de 15 jours, la prat ivitesne aouuatmieqmtnet dnas le PER CLOI est placée siaunvt le mdoe de gosietn par défaut tel que précisé au 2e prhrapagae de l'art Mdoe de gsitoen par défaut.

Toutefois, dnas ce cas, le ptapiiracnt peut, par dérogation à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et financier, ddenmaer la laiiiqudton ou le rahact des drotis csronerpaondt à ce veemensrt dnas un délai de 1 mios à ctepomr de la nifioocaittn de son aettfiacfon au plan. Les diorts cpdrrsnotaneos snot valorisés à la dtae de la ddmenae de liotqiiaudn ou de rahact par le participant.

? Fiars de gtesoin des FCPE

Les cioiosmnmss de sotpoucrisin sur les vretsemnes effectués sur les FPCE snroet fixées à 2 %. Les frias de gtiseon aivitasmridtne et financière des FPCE snot à la chrage des fonds.

? Revuens du peloeuftlire des FCPE

La totalité des reenvus du piterflluoee ccltioelf snot otereibingoamlt réemployés dnas les fodns cmnomus et ne dnenont leiu à aucnue répartition entre les prroutes de parts. Les rvneeus asini réemployés vneinnet en aicnosesmecrt de la veaulr gabolle des avrios des fdnos et par conséquent de la valuer de cqhuae prat ou fotiacrn de part.

Ce réinvestissement arusse aux adhérents une exonération d'impôt sur ces reevuns qui est maunitnee même au-delà de la période d'indisponibilité.

? Csnelois de slcviraneule des FCPE

La gteison de chqaue fnods multientreprises, régi par les diiooopstinss de l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier, est contrôlée par un csionel de snuevlcalrie composé de représentants des prruoets de prats et de représentants des entreprises.

Le règlement de cquahe fodns détermine les modalités de désignation des représentants des ptrroeus de prtas et de l'entreprise.

Le cesionl de slncerivaule des FPCE est composé puor cauhqe esnirprtee de :
? 2 meberms salariés puteorrs de ptars puor la gmmae Gporamua épargne rbosnseplae ;
? 1 mrembe salarié purteor de prat puor la gamme Finama,
représentant les ptorrues de parts, élus dmeritcenet par les prueotrs de parts, ou désignés par le ou les comités des eietrenrsps ou les représentants des dveriess oitgiasanrons slncaydeis segtniriaas du présent plan, le ciohx étant laissé aux entreprises.
? 1 mmbree représentant les dcionerits des etinseerrps adhérentes, désigné par celles-ci.

Chaque mmerbe puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

La durée du maandt est fixée à un exercice. Le mdanat eprxie eevemffnitect après la réunion du csineol de snrculievale qui sautte sur les coptmes du dienerr eicxecre du mandat. Celui-ci est reubloevlnae par tctaie rnioceudoctn suaf en cas de désignation par élection. Les mreembs pvuneet être réélus.

Le coinesl de sicnulvlerae se réunit au mnois une fios par an puor l'examen du rpaorpt de getoisn et des ctmpeos anleuns du fonds,

l'examen de la gtoesin financière, asvdritaminite et cblpaotme et l'adoption de son roprapt annuel.

Il puet dadeenmr à etndrnee la société de gestion, le dépositaire et le cmmossiriae aux cetpmos du fndos qui snot teuns de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scisionss et ltoiiinuadqs du fonds.

Sans préjudice des compétences de la société de gsieotn et de cllees du liquidateur, le cieosnl de saleivcurlne puet aigr en jtiscue puor défendre ou fraie vailor les doirts ou intérêts des porteurs.

Les meberms des csolenis sliaeulnvecrs salariés dssopinet d'une fraoiomtn de toris jrous au curos de luer mandat.

Article 4
Droits des ptcnaiiptars iivsnets sur les FCPE

Les dritos des pitatrpincas aux fdnos snot exprimés en patrs et millièmes de parts, cquahe prat représentant une même ftcoairn des aiovrs cprmios dnas le fonds.

Chaque pctaiarnpit est propriétaire du nbomre de prats et millièmes de prats suoicsrt au meoyn des veestmrens fitas à son nom. Le nmrboe de patrs s'accroît nrnaemolmet au fur et à msuree des snpioocsiruts neuoellvs et dminiue du fiat des raachts (remboursement) de ptras antérieurement souscrites, ou lros d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La veluar de la prat évolue en ftoioncn de la vluaer du fodns qui est déterminée cuqahe jour. On l'obtient en diivsnat la vaelur talote du fnods par le nmbroe de ptras existantes.

Les ptras détenues par cuahqe praainpitct snot enregistrées sur un cpomte idvuneidil tenu.

L'entreprise délègue la tunee de rsigetre des ceotmps aamfintrtdsiis ourvtes au nom de chqaue bénéficiaire, retraçant les somems affectées au présent plan. Ce ritegsre crpmtooe puor cachun d'eux la voiintltaen des iemtsistevnenss réalisés et les délais d'indisponibilité rtasent à courir.

L'établissement chargé de la tneue de ce rtsegire est : Gopurmaa épargne slaaiarle (cf. atlrice 3 du présent accord).

Article 5
Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Conformément aux dstniooiisps légales, les soemms aeiscuqs puor le cpotme des épargnants au paln ne senrot pas exgbiiels ou négociables anavt le tmere coaproednrnst au départ à la rtetirae (conformément à l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et fnaniicer siot au puls tôt, de la dtae de ltoqidiuain de sa ponsien dnas un régime oiglbatiore d'assurance vsielleise ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité sociale).

Cas légaux de déblocage anticipé

Les dtrios constitués par le tulritaie du ctmpoe dnas le carde du paln d'épargne rtatreie pveneut eclenmneliextenopt être liquidées toelanmett ou ptelimerenlat (hormis en cas de décès) au porfit de l'épargnant ou de ses aantys doirt sur luer demande, aanvt l'expiration de ce délai, dnas les cas de déblocages anticipés prévus à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et financier.

Soit dnas les cas suvtnais :
1° Le décès du cijonont du taluitrie du ctompe ou de son panarirtee lié par un ptace ciivl de solidarité ;
2° L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son connjoit ou de son pratrianee lié par un pacte civil de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité solcaie ;
3° La siutotain de semudetrnetnet du titrluaie du compte, au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la ctoimonmason ;
4° L'expiration des drtois à l'assurance chômage du tuiiltare du compte, ou le fiat puor le tiiaturle du cpmote d'un paln qui a exercé des fcinontos d'administrateur, de mrembe du drticioere ou de mbemre du csinoel de suliavrenlce et n'a pas liquidé sa psoienn dnas un régime ogalitriboe d'assurance vlsesieile de ne pas être tluiarite d'un cnaortt de taaivrl ou d'un madnat sicoal dpeuis duex ans au moins à cpemtor du non-renouvellement de son mnadat soacil ou de sa révocation ;
5° La cisseaotn d'activité non salariée du ttruliaie du cmopte à la sutie d'un jngmueet de liatudoqiin jaiciuride en aplatcpoiin du titre IV du livre VI du cdoe de croemmce ou toute sittiuoan jiaiufstnt ce rtierat ou ce rahcat selon le président du trinabul de crocmmee auprès dqueul est instituée une procédure de cltnoiacioin mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en etefufce la dnaedme aevc l'accord du tlaiutrie du copmte ;
6° L'affectation des smoems épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Cdnenaept les dirtos cadrornpsonet aux verenemsts oliaertbogis du salarié ou de l'employeur ne pneuevt être liquidés ou rachetés puor ce motif.
Si des cas de déblocages supplémentaires étaient créés par la législation, suos réserve que la loi l'autorise ils sernot aipelapclbs dnreemciett à l'entreprise, snas aovir à sngier un anevant au présent accord.

Demandes de déblocage anticipé des ptras de FCPE

Les deenamds de déblocage anticipé de ptras snot adressées dtrcmnieeet au tuener de copemts csntoaveeurr de ptars par les participants.

La levée anticipée de l'indisponibilité ienivternt suos fomre d'un verenemst uiqnue qui porte, au cihox de tutliriae du compte, sur tuot ou piarte des drtios sucsietlbeps d'être débloqués.

En cas de décès du tlitariue du cmpote aanvt l'échéance du paln (mentionnée à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et financier) la levée anticipée de l'indisponibilité itineervnt suos frmoe d'un vrnesmeet unique qui prote sur tuos les dorits et entraîne la clôture du plan.

Article 6
Sortie du PER COLI
Information

Afin de firae son coihx cqauhe ppnairicatt au paln puet iegtrenorr cniq ans aanvt le départ en rtairete (échéance du paln conformément à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et financier), par tuot meoyn le tuneer de ceopmts aifn :
? de s'informer sur ses dorits et sur les modalités de rtutioietsn de l'épargne appropriées à sa soiatitun ;
? et de confirmer, le cas échéant, le rymthe de réduction des rqseius finnacries dnas le cdrae de la gesoitn pilotée (allocation de l'épargne mentionnée aux troisième et quatrième alinéas de l'article L. 224-3 du cdoe monétaire et financier).

Six mios avant le départ en rreittae (échéance du paln conformément à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et financier), le tuener de cotmpes du paln imonrfe le truiitlae du cpomte de la possibilité susmentionnée.

Modalités de sortie

La stroie du PER CLOI s'effectue, au choix de cqhuae épargnant, siot suos frome de rtnee viagère, siot suos la fmore d'un capital, libéré en une fios ou de manière fractionnée suaf lusqore le tuariitle a opté expressément et irrévocablement puor la litdqouaiin de tuot ou piatre de ses dirots en rtnee viagère à competr de l'ouverture du plan.

Cependant les ditors cnodpraosrent aux veseetrmns oioabriltegs du salarié ou de l'employeur snot délivrés suos la frmoe d'une retne viagère.

Les modalités de csonveiron du cpaiatl en rtene seonrt effectuées en fcnootin des données en vguieur au moment de la sortie.

Chaque épargnant qui saitouhe bénéficier d'une rtene erpxeirma son choix 1 mios avant la délivrance des smmeos ou velaurs icnrseits à son compte.

Ce choix srea matérialisé par un cantrot de siucsitpoorn de la rente établie auprès d'une des sociétés d'assurance du gruope agréée par le cdoe des aancressus siot par la société sniavtue : Grmoapua Gan Vie située 8-10, rue d'Astorg, 75383 Piras Cdeex 08.

Article 7

Information

1) ? Ifomotanrin des bénéficiaires sur la msie en pclae du paln d'épargne raeittre d'entreprise clelticof interentreprises

Les bénéficiaires snot informés du présent PER CLOI de barnche par tuot meoyn à la convacnene de l'employeur (affichage, ioersntin sur l'Intranet de l'entreprise ?)

2) ? Iarimntoofn des ptciaiaprnts sur l'évolution de lrues droits

Lors de chuqae opération, le pcpranitiat reçoit, du tneuer de comptes, un relevé ntonmiiaf iaqndniut le nrombe de prtas aeciusqs (ou rachetées), le pirx de scoiuropitsn (ou la vuelar de rachat), l'avoir total, le monatnt des prélèvements (CSG et CRDS).

Tout prapnaitict reçoit une fios par an, de Gporuama épargne salariale, un relevé anenul de saittoiun (cf. art. L. 3332-7-1 du cdoe du travail) :
1. ? L'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
2. ? Le mntaont galobl des dritos et avoris istrnics au ctmope du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;
3. ? Le mnaotnt de ses diorts et aovirs par sproupt de gestion, aevc les detas de disponibilités, aisni que les modalités de gestion, prévues par défaut dnas le règlement du paln ou csoihies par le bénéficiaire ;
4. ? Un récapitulatif des smmoes ientivess lros de l'année écoulée dnas le plan, présentées par tpye de vetsnemers conformément aux dpssiiontois prévues à l'article L. 3332-11, asnii que des smmeos désinvesties du paln sur la même période, en diinnuastgt cllees résultant d'un cas de déblocage anticipé ;
5. ? Un récapitulatif des frias à la carghe du salarié lros de l'année écoulée, conformément aux dpsootiiniss du paln ;
6. ? Le relevé anuenl de satioiutn de cpomte crtomope également la mention des firas de tuene de ctpome covtaiernosn prélevés sur les avoris du bénéficiaire en cas de départ de l'entreprise conformément aux dssoiinitpos de l'article L. 3341-7 du cdoe du travail.

Le relevé aunenl de suaittion de cmpote est fnuori au bénéficiaire dnas un délai de trois mios suvaint le 31 décembre de l'année précédente.

La rsieme de ces relevés srea effectuée par vioe électronique, dnas des conitindos de nurtae à gnratiar l'intégrité des données suaf si le bénéficiaire meifasnte son opposition.

Lorsque le pcatnapirit mdofiie l'affectation de son épargne, le teeunr de coepmts lui cmifnore l'opération réalisée par aivs d'opéré (nombre de prats soucitsres ou rachetées et luer vaelur liquidative).

Chaque année après la clôture de l'exercice des fonds, la société de gtosein établit un rporapt de geoitsn sur les opérations effectuées par les fndos et les résultats onbtues pandent l'année écoulée. Ce rapport, smuois au conseil de sicrvelunale de cahucn des FCPE, est tneu à la dtsioosiipn de cuaqhe ptreuor de prats et de l'entreprise, par Gpuoamra épargne slarlaiae (le tuener de comptes).

3) ? Lrveit d'épargne salariale

Tous les naueuovx cabrloaoulters reçoivent lros de la cnucloiosn de luer ctrnoat de tiaavrl un lervit d'épargne sllairaae présentant le présent dtioipissf mias asusi l'ensemble des dotfiispiss ensixttas dnas l'entreprise.

Le teeunr de cetpmos met également à la dostiospiin des épargnants des meonys d'information multimédia et un giude de l'épargnant qui epqxuilnet de manière simple le fnmenntneoioct du PER COLI, qui en présentent les anvegatas et qui détaillent les différentes déclinaisons de gitseon financière aifn de faielcitr le choix des participants.

4) ? Stie internet

Le ppcrnaaiitt bénéficie d'un ecpsae privé irennett (à pritar du stie www. groupama-es. fr) ovruet dès le 1er vesnreemt et sécurisé par un dulboe cdoe d'accès cintenefdoil (identifiant/ mot de passe). Le pciraapntit accède demncetreit à la synthèse de son cmptoe et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la dmtontucioean et aux iminarotfnos financières ravlieets à ses FCPE. Il puet également procéder à paitrr du stie à cterienas opérations dtriemnceet sur son cmtpoe (arbitrages, ronembeuersmt d'avoirs, asutloiitcaan de données ivldienludeis ?).

Article 8
Participants anayt quitté l'entreprise

Lorsqu'un pitcnipaart qttiue l'entreprise snas farie vioalr ses dorits à la retraite, l'employeur est tneu :
? de lui rteemtre un état récapitulatif de l'ensemble des smeoms et veluars mobilières épargnées au sien de l'entreprise. Cet état dtinsigue les afctis disponibles, en mnonatnient tuot élément utlie au salarié puor en oetnbir la loaiiiuqdtn ou le transfert, et précise les échéances axleuleuqs ces aticfs srnoet dlbnisieops ainsi que tuot élément ulite au tnsarrfet éventuel vres un aurte plan.

Cet état précise également les modalités de pisre en chgrae des fiars de tunee de ctmope après le départ du salarié de la société ;
? de lui faire préciser l'adresse à lqeualle dveonrt lui être envoyé les aivs afférents à ces droits. En cas de cnhegmneat d'adresse, il aepraintpt au paipaticrnt d'en asvier en tmeps utile, le gniaoreistne airmatdiisntf ou la société. La société tarmtnesrta tuot cnhegenamt d'adresse du ptainricpat au tneuer de coptme en tpmes utile.

Lorsqu'un salarié ne s'est pas manifesté, suos qeuuqle fomre que ce soit, auprès de l'établissement tanent le cotpme ni n'a effectué d'opération sur un atrue comtpe ouevrt à son nom dnas les lveirs de l'établissement pendnat une période de cniq ans à ctmpeor de la dernière opération enregistrée, de la dernière mfstotaieinan du titiuarle ou du tmree de la période d'indisponibilité, son cptmoe srea considéré cmmoe inactif.

Les somems et diorts lui rnaeenvt snot arlos tnues à sa dopsiistion par le tnueer de cmotpe pndanet 10 ans à cpeomtr de la dernière opération enregistrée, de la dernière mfttoiesiaann du tutlriaie ou du terme de la période d'indisponibilité.

Passé ce délai, si le tiilrutae du coptme ne s'est pas manifesté, suos qquleue fomre que ce soit, auprès de l'établissement tnenat le ctopme ni n'a effectué d'opération sur un atrue copmte ourevt à son nom dnas les lrevis de l'établissement, des oergasnmis de pamcleents ceioltfcls (OPC) snot liquidées et le pouridt de la vnete srea versé en numéraire auprès de la Cssiae des dépôts et cnninaotosgis (CDC).

À cpmtoer de luer dépôt à la CDC puor le cmotpe des ppnttraaciis ou de lrues antays droit, les smemos versées puroonrt être réclamées pndneat un délai de 20 ans, délais aux teemrs dquslees ces smeoms snot aeisqucs à l'Etat.

En cas de décès de l'épargnant, il aearitpnpt aux aynats dorit de dmeeadnr la liduiotqian des dotirs dveuens immédiatement eleiixgbs dnas les 6 mios svanuit le décès. Passé ce délai, dnas le cas où la dmnedae de laiioqdutin iivnnreett à cpometr du 7e mios sauvnit le décès, le régime fsacil prévu au 4 du III de l'article 150-0-A du cdoe général des impôts (exonération des intérêts) csese de s'appliquer.

Dès lros que Gmuroapa épargne saliraale a casicnannose des aaynts droit, elle les ifromne des dstiooisnpis à pdrenre puor le déblocage.

En cas de décès de l'épargnant, en l'absence de mtsanoeiafitn de ses antays dirot auprès de l'établissement tnneat le ctompe paenndt une période de 12 mios à cmopetr du décès, le cmotpe srea considéré cmome inactif.

Les soemms et ditros rnevanet aux anatys doirt snot aolrs teuns à luer disooptisin par le teeunr de copmte pdanent 3 ans à ctmpeor de la dtae du décès du bénéficiaire.

Passé ce délai, si les atnays dirot ne se snot pas manifestés, suos qluuqee fmore que ce soit, auprès de l'établissement tenant le ctopme ni n'a effectué d'opération sur un aurte ctopme ovuert à son nom dnas les liervs de l'établissement, les parts ou aotincs d'organismes de pemlcetnas cltcfoleis (OPC) snot liquidées et le piuodrt de la vnete srea versé en numéraire auprès de la Cssiae des dépôts et coonsigniants (CDC).

À ctmpeor de luer dépôt à la CDC puor le cmtope des pnicrpattais ou de lerus ayants droit, les soemms versées pnoorurt être réclamées peadnnt un délai de 27 ans, délais aux teemrs dqulsees ces smoems snot auecisqs à l'État.

Article 9
Frais de tunee de cmptoe individuel

Les fairs de tenue des ceopmts iivluiednds des piiacatrtpns snot pirs en cgahre par l'entreprise. Ils snot facturés à l'entreprise par la tneuer de comptes.

Ils snot fixés à :

	? HT	Commentaires
Forfait anunel entreprise	80 ? ou 110 ?	80 ? puor un PEI suel et 110 ? puor un PEI + PER COLI
Forfait/ an/ épargnant (PEI seul)	10 ?	À pitarr du 11e compte
Forfait/ an/ épargnant (PER CLOI seul)	10 ?	À piatrr du 11e compte
Forfait/ an/ épargnant (PEI + PER COLI)	12 ?	À ptarir du 11e compte
Frais de msie en place	0,00	

En cas de drpstiaioin de l'entreprise (liquidation judiciaire, dtisioousln anticipée) les faris de tenue des comptes, dus postérieurement à la dapiitrosin de l'entreprise, snot mis à la crghae des pnitatacrips et prélevés anmuneenellt sur leurs arvois (cf. anxene tiifrraae jitone à l'accord).

De même, lorsqu'un paiaritncpt qtuite l'entreprise puor un motif arute qu'un départ en rtreatie ou préretraite, et à cpetmor de la niittofcaion de son départ par l'entreprise au tuneer de ctmpeos ctsaureovner de parts, les fairs snot à la cgarhe du pinripctaat et prélevés anmeenleulnt sur ses arovis (cf. axenne tiiarrfae jtnoie à l'accord).

Cette dtpisiosoin est apblpialce à cmtoepr de l'année snaviut l'année de départ du participant.

Les tfantsrers ivdneidiuls du PER CLOI vres un autre PER snot facturés au ppnitaracit (cf. axnene tfariarie jtinoe à l'accord) par prélèvement sur les ariovs transférés.

Les faris de tenue de cmoteps à la crghae de l'entreprise et/ ou à la caghre des pitaircpnats snot revalorisés chuqae année au 1er jievanr en fitnocon de l'indice Inese des services. Les frais indiqués ci-dessus et en annxee (cf. grille tarifaire) snot les tarfis en vegiuur lros de la sitganrue du présent accord.

La rrloetvisaoain des frais n'interviendra puor la première fios qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2022.

Article 10
Modification de la stitauoin jiuiduqre de l'entreprise

En cas de mcioiftoadin de la stuiation jridquiue de l'entreprise adhérente namnmoett par fusion, cession, aotirspobn ou scission, rnendat ibsipmsloe la pitusuore de son PER COLI, les semmos qui y snot affectées pnuevet être transférées vres le paln d'épargne (PER COL ?/ ? PER COLI) de la nluelvoe etnpierrse après iarimftoonn des représentants du personnel. En l'absence d'un PER COL ?/ ? PER CLOI dnas la noelvlue enrtisrepe les sommes snot miutneenas dnas le paln d'origine.

Article 11
Révision et dénonciation

Le présent aorccd prroua être révisé ou dénoncé dnas les mêmes foemrs que l'accord iniaitl suos réserve du reecspt d'un préavis mniuimm de 3 mios dnas les ciotdnnois prévues par le cdoe du travail.

Révision et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise à l'accord
11.1. ? Révision

Chaque année, l'entreprise purora mfiioedr les modalités d'application de l'accord après iamoftiornn des salariés par tuot moyen approprié.

11.2. ? Dénonciation

Chaque etriensrpe puet décider de mrette fin à son adhésion au présent aorccd par letrte recommandée aevc aivs de réception adressée au tnueer de cpmoets suos réserve du rspeect d'un préavis mnimium de 3 mois.

L'entreprise diot immédiatement iefonrmr les bénéficiaires de sa décision de dénonciation de l'accord.

La dénonciation de l'adhésion à l'accord est snas conséquence sur l'indisponibilité des arovis des bénéficiaires, ni sur le fntonmeoncinet des fodns dnas llqesues snot istinevs leurs avoirs. En revanche, acuun nauevou vemesrent sur le ou les palns ne puet puls être effectué par l'entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion, à cpoemtr de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

Article 5 - Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Le présent anneavt à l'accord est colcnu puor une durée indéterminée.

Il enterra en vuiguer le liedenamn de son dépôt auprès des svceries compétents (auprès des seevicrs ceatnrux du mirinste chargé du travail, à la doiierctn générale du tariavl : dreiocitn générale du travail, dépôt des aocrdcs collectifs, 39/43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15) et du cnseiol des prud'hommes de Paris. Il srea smoius à la procédure d'extension par la partie la puls diligente.

Toute mtfoioiadicn législative ou réglementaire srea d'application immédiate en leiu et pacle des dpnoositsiis cnennevnlelotios et ce à eefft de luer dtae d'application. Au cas où ces dnsoipoiitss ne srieaent pas obligatoires, les ptnaeraeris socuaix se reanoertnnicert en vue d'envisager une révision, puor adatpaotin du txtee de l'accord de branche.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Suite à la loi 2019-486 du 22 mai 2019 rvtilaee à la coracnssie et la tfnorsaarotimn des erentspreis (dite « Loi Ptcae ») ansii que l'ordonnance n° 2019-766 du 24 jliuelt 2019 prtoant réforme de l'épargne retraite, et tuot particulièrement les dnipsoiiotss rvilaeets aux acrlites L. 224-1 et snvaitus du cdoe monétaire et financier, les prrnaeteias sociuax se snot réunis aifn de mrette à juor l'accord iisnutntat un PEI / PEORCI puor les établissements tauehrmx rveanlet du cdoe NAF 96. 04Z.

Il est rappelé que dupeis le 1er orocbte 2020, il est désormais isibolmspe puor une eiernrspte d'adhérer à l'accord de banhcre puor mtrete en plcae un PEROCI (ord. 2019-766 du 24 jliuelt 2019, art. 8-II et III, 9-II, JO du 25 jeluilt 2019 ; décret 2019-807 du 30 jelilut 2019, art. 9-III, JO 1er août 2019).

De ce fiat l'avenant rpcealme le paln d'épargne reitrate ciectllof inrserntetiereps prévu par l'accord de brhncae par le paln d'épargne rrtaitee d'entreprise cciloltef isnnreepreittres mentionné à l'article L. 224-16 (ci-après dénommé PER COLI) et met à juor le paln d'épargne interentreprises.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Annexe
Les griells de getoisn pilotée

1.?Grille de goisetn pilotée

Grille de désensibilisation « Pnderut horozin rteiatre » appliquées dnas le carde de la gtieosn pilotée : oopitn d'allocation de l'épargne pemtnterat de réduire pgeismrevnoerst les riusqes financiers

Maturité	Court terme	GER Prudent	GER Équilibre	Finama A. Internationales	GER Dynamique	Groupama sélection PME ETI	Total
30 ans et +	0 %	30 %	33 %	27 %	0 %	10 %	100 %
29 ans	0 %	30 %	34 %	26 %	0 %	10 %	100 %
28 ans	0 %	30 %	35 %	25 %	0 %	10 %	100 %
27 ans	0 %	30 %	36 %	24 %	0 %	10 %	100 %
26 ans	0 %	30 %	37 %	23 %	0 %	10 %	100 %
25 ans	0 %	30 %	38 %	22 %	0 %	10 %	100 %
24 ans	0 %	30 %	39 %	21 %	0 %	10 %	100 %
23 ans	0 %	31 %	38 %	21 %	0 %	10 %	100 %
22 ans	0 %	32 %	37 %	21 %	0 %	10 %	100 %
21 ans	0 %	33 %	37 %	20 %	0 %	10 %	100 %
20 ans	0 %	33 %	37 %	20 %	0 %	10 %	100 %
19 ans	0 %	37 %	34 %	19 %	0 %	10 %	100 %
18 ans	0 %	41 %	31 %	18 %	0 %	10 %	100 %
17 ans	0 %	46 %	28 %	16 %	0 %	10 %	100 %
16 ans	0 %	50 %	25 %	15 %	0 %	10 %	100 %
15 ans	10 %	44 %	23 %	14 %	0 %	9 %	100 %
14 ans	14 %	44 %	20 %	13 %	0 %	9 %	100 %
13 ans	18 %	44 %	17 %	12 %	0 %	9 %	100 %
12 ans	21 %	45 %	15 %	11 %	0 %	8 %	100 %
11 ans	24 %	45 %	13 %	10 %	0 %	8 %	100 %
10 ans	30 %	38 %	17 %	11 %	0 %	4 %	100 %
9 ans	32 %	38 %	16 %	10 %	0 %	4 %	100 %
8 ans	34 %	37 %	15 %	10 %	0 %	4 %	100 %
7 ans	36 %	36 %	16 %	10 %	0 %	2 %	100 %
6 ans	38 %	34 %	17 %	10 %	0 %	1 %	100 %
5 ans	40 %	40 %	10 %	10 %	0 %	0 %	100 %
4 ans	42 %	38 %	12 %	8 %	0 %	0 %	100 %
3 ans	43 %	41 %	9 %	7 %	0 %	0 %	100 %
2 ans	45 %	45 %	5 %	5 %	0 %	0 %	100 %
1 an	45 %	45 %	5 %	5 %	0 %	0 %	100 %

Grille de désensibilisation « Équilibre hoozrin reaittre » appliquées dnas le cdare de la gtseion pilotée : otpoin d'allocation de l'épargne preteantmt de réduire pssveeomgnerirt les resuqis financiers

Maturité	Court terme	GER Prudent	GER Équilibre	Finama A. internationales	GER Dynamique	Groupama sélection PME ETI	Total
30 ans et +	0 %	0 %	47 %	33 %	10 %	10 %	100 %
29 ans	0 %	0 %	50 %	32 %	8 %	10 %	100 %
28 ans	0 %	0 %	51 %	32 %	7 %	10 %	100 %
27 ans	0 %	0 %	51 %	32 %	7 %	10 %	100 %
26 ans	0 %	0 %	52 %	32 %	6 %	10 %	100 %
25 ans	0 %	0 %	54 %	31 %	5 %	10 %	100 %
24 ans	0 %	0 %	55 %	31 %	4 %	10 %	100 %
23 ans	0 %	0 %	56 %	31 %	3 %	10 %	100 %
22 ans	0 %	0 %	57 %	31 %	2 %	10 %	100 %
21 ans	0 %	0 %	59 %	30 %	1 %	10 %	100 %
20 ans	0 %	0 %	60 %	30 %	0 %	10 %	100 %
19 ans	0 %	3 %	58 %	29 %	0 %	10 %	100 %
18 ans	0 %	7 %	55 %	28 %	0 %	10 %	100 %
17 ans	0 %	10 %	53 %	27 %	0 %	10 %	100 %
16 ans	0 %	13 %	51 %	26 %	0 %	10 %	100 %
15 ans	0 %	16 %	49 %	26 %	0 %	9 %	100 %
14 ans	0 %	19 %	47 %	25 %	0 %	9 %	100 %
13 ans	0 %	23 %	44 %	24 %	0 %	9 %	100 %
12 ans	0 %	26 %	43 %	23 %	0 %	8 %	100 %
11 ans	0 %	29 %	41 %	22 %	0 %	8 %	100 %

10 ans	10 %	19 %	44 %	23 %	0 %	4 %	100 %
9 ans	13 %	21 %	40 %	22 %	0 %	4 %	100 %
8 ans	16 %	22 %	38 %	20 %	0 %	4 %	100 %
7 ans	19 %	23 %	36 %	20 %	0 %	2 %	100 %
6 ans	22 %	24 %	34 %	19 %	0 %	1 %	100 %
5ans	25 %	25 %	32 %	18 %	0 %	0 %	100 %
4 ans	28 %	30 %	27 %	15 %	0 %	0 %	100 %
3 ans	32 %	33 %	22 %	13 %	0 %	0 %	100 %
2 ans	35 %	39 %	16 %	10 %	0 %	0 %	100 %
1 an	35 %	39 %	16 %	10 %	0 %	0 %	100 %

Grille de désensibilisation « Dynmiuaqe hoorzin rrtatiee » appliquées dnas le cdare de la gisoetn pilotée : ootpin d'allocation de l'épargne perttmenat de réduire posrmsevgnreiet les rqusies financiers

Maturité	Court terme	GER Prudent	GER Équilibre	Finama A. Internationales	GER Dynamique	Groupama sélection PME ETI	Total
30 ans et +	0 %	0 %	24 %	38 %	28 %	10 %	100 %
29 ans	0 %	0 %	24 %	37 %	29 %	10 %	100 %
28 ans	0 %	0 %	27 %	37 %	26 %	10 %	100 %
27 ans	0 %	0 %	28 %	37 %	25 %	10 %	100 %
26 ans	0 %	0 %	29 %	37 %	24 %	10 %	100 %
25 ans	0 %	0 %	30 %	37 %	23 %	10 %	100 %
24 ans	0 %	0 %	32 %	36 %	22 %	10 %	100 %
23 ans	0 %	0 %	33 %	35 %	22 %	10 %	100 %
22 ans	0 %	0 %	34 %	35 %	21 %	10 %	100 %
21 ans	0 %	0 %	35 %	35 %	20 %	10 %	100 %
20 ans	0 %	0 %	36 %	35 %	19 %	10 %	100 %
19 ans	0 %	0 %	40 %	34 %	16 %	10 %	100 %
18 ans	0 %	0 %	43 %	34 %	13 %	10 %	100 %
17 ans	0 %	0 %	47 %	33 %	10 %	10 %	100 %
16 ans	0 %	0 %	50 %	32 %	8 %	10 %	100 %
15 ans	0 %	0 %	54 %	32 %	5 %	9 %	100 %
14 ans	0 %	0 %	58 %	31 %	2 %	9 %	100 %
13 ans	0 %	0 %	61 %	30 %	0 %	9 %	100 %
12 ans	0 %	2 %	60 %	30 %	0 %	8 %	100 %
11 ans	0 %	5 %	58 %	29 %	0 %	8 %	100 %
10 ans	0 %	5 %	60 %	31 %	0 %	4 %	100 %
9 ans	0 %	12 %	55 %	29 %	0 %	4 %	100 %
8 ans	0 %	18 %	51 %	27 %	0 %	4 %	100 %
7 ans	0 %	25 %	47 %	26 %	0 %	2 %	100 %
6 ans	0 %	31 %	44 %	24 %	0 %	1 %	100 %
5 ans	15 %	20 %	42 %	23 %	0 %	0 %	100 %
4 ans	18 %	24 %	38 %	20 %	0 %	0 %	100 %
3 ans	22 %	29 %	31 %	18 %	0 %	0 %	100 %
2 ans	25 %	34 %	26 %	15 %	0 %	0 %	100 %
1 an	25 %	33 %	27 %	15 %	0 %	0 %	100 %

2.?Illustration du pipnicre de désensibilisation de l'épargne

La gtosien « pilotée » est une tiuhcneqe d'allocation d'actifs visant à désensibiliser prisseoernevgmt l'épargne du paiptricnat en finooctn de son hrozoin de placement.

Ainsi, au fur et à mersue que se rchaporpe la dtae pblbaore de son départ en retraite, la prat de ses ptacenmles en atcnois et oatognliibs dnuiime et clele des pclamneets en pitodrus monétaires ? puls sécuritaires ? augmente.

Si le ppaatcriint otpe puor la gotisen pilotée, cquhae mtnonat versé est réparti aeuieomquttmant sur les six FPCE proposés, soeln son hrozion de peenclmat et conformément à la glirle de réparation des plneceamts (appelée aussi glilre de désensibilisation) reuente par le PER CLOI puor l'allocation de son épargne.

Chaque année, la répartition des aviros du pcainptairt ernte les six FPCE est réajustée, en footicnn de l'allocation cilbe prévue par la grille, par arteargbis aattiuequoms opérés, puor tiner cotpme de l'évolution de son hoiorzn de pacnemlet et des pcneoarremfs des FCPE.

En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2022

Annexe
Liste des froumels d'abondement aebilpcalps dnas l'entreprise

Seules les epetrsirnes de moins de 50 salariés pneevut oeptr puor l'application de cet arcocd de brnchae au meyon d'un dmnouect unilatéral d'adhésion de l'employeur.

Cette anexne liste les différents chiox d'abondement laissés à

l'employeur puor cuqhae srcuoe de veerenmst abondés.

Chaque esrntepire csioiht une frolmue d'abondement spécifique pamri les possibilités sauitnves :

??Aucun andoebnmet (taux d'abondement = 0)
??L'entreprise otpe puor un tuax d'abondement unique

Cocher le tuax d'abondement abllipcape aux versements, pamri les cihox ci-dessous :

Pour le PEI			Pour le PER COLI		
? 5 %	? 105 %	? 205 %	? 5 %	? 105 %	? 205 %
? 10 %	? 110 %	? 210 %	? 10 %	? 110 %	? 210 %
? 15 %	? 115 %	? 215 %	? 15 %	? 115 %	? 215 %
? 20 %	? 120 %	? 220 %	? 20 %	? 120 %	? 220 %
? 25 %	? 125 %	? 225 %	? 25 %	? 125 %	? 225 %
? 30 %	? 130 %	? 230 %	? 30 %	? 130 %	? 230 %
? 35 %	? 135 %	? 235 %	? 35 %	? 135 %	? 235 %
? 40 %	? 140 %	? 240 %	? 40 %	? 140 %	? 240 %
? 45 %	? 145 %	? 245 %	? 45 %	? 145 %	? 245 %
? 50 %	? 150 %	? 250 %	? 50 %	?1 50 %	? 250 %
? 55 %	? 155 %	? 255 %	? 55 %	? 155 %	? 255 %
? 60 %	? 160 %	? 260 %	? 60 %	? 160 %	? 260 %
? 65 %	? 165 %	? 265 %	? 65 %	? 165 %	? 265 %
? 70 %	? 170 %	? 270 %	? 70 %	? 170 %	? 270 %
? 75 %	? 175 %	? 275 %	? 75 %	? 175 %	? 275 %
? 80 %	? 180 %	? 280 %	? 80 %	? 180 %	? 280 %
? 85 %	? 185 %	? 285 %	? 85 %	?185 %	? 285 %
? 90 %	? 190 %	? 290 %	? 90 %	?190 %	? 290 %
? 95 %	? 195 %	? 295 %	? 95 %	?195 %	? 295 %
?100 %	? 200 %	? 300 %	?100 %	? 200 %	? 300 %

??L'entreprise otpe puor un polanfd iunididvel d'abondement

Cocher le plnaofd d'abondement auennl acpilpalbe par bénéficiaire puor caquhe plan, pmrai les coihx ci-dessous :

Pour le PEI		Pour le PER COL-I			
? 100 ?	? 2 100 ?	? 100 ?	? 2 100 ?	? 4 100 ?	? 6 100 ?
? 200 ?	? 2 200 ?	? 200 ?	? 2 200 ?	? 4 200 ?	? 6 200 ?
? 300 ?	? 2 300 ?	? 300 ?	? 2 300 ?	? 4 300 ?	? 6 300 ?
? 400 ?	? 2 400 ?	? 400 ?	? 2 400 ?	? 4 400 ?	? 6 400 ?
? 500 ?	? 2 500 ?	? 500 ?	? 2 500 ?	? 4 500 ?	? 6 500 ?
? 600 ?	? 2 600 ?	? 600 ?	? 2 600 ?	? 4 600 ?	? Pofnald légal
? 700 ?	? 2 700 ?	? 700 ?	? 2 700 ?	? 4 700 ?	
? 800 ?	? 2 800 ?	? 800 ?	? 2 800 ?	? 4 800 ?	
? 900 ?	? 2 900 ?	? 900 ?	? 2 900 ?	? 4 900 ?	
? 1 000 ?	? 3 000 ?	? 1 000 ?	? 3 000 ?	? 5 000 ?	
? 1 100 ?	? 3 100 ?	? 1 100 ?	? 3 100 ?	? 5 100 ?	
? 1 200 ?	? 3 200 ?	? 1 200 ?	? 3 200 ?	? 5 200 ?	
? 1 300 ?	? Pfalnod légal	? 1 300 ?	? 3 300 ?	? 5 300 ?	
? 1 400 ?		? 1 400 ?	? 3 400 ?	? 5 400 ?	
? 1 500 ?		? 1 500 ?	? 3 500 ?	? 5 500 ?	
? 1 600 ?		? 1 600 ?	? 3 600 ?	? 5 600 ?	
? 1 700 ?		? 1 700 ?	? 3 700 ?	? 5 700 ?	
? 1 800 ?		? 1 800 ?	? 3 800 ?	? 5 800 ?	
? 1 900 ?		? 1 900 ?	? 3 900 ?	? 5 900 ?	
? 2 000 ?		? 2 000 ?	? 4 000 ?	? 6 000 ?	

Option en cas de paoflnd individuel

? Le cmuul de l'abondement du PEI et du PCEOLRI n'excèdera pas le moanntt le puls élevé des plonfad idlenvdiuis fixés puor cqahue paln ci-dessus.
Ainsi sur le ponfald d'abondement du PEI, il srea déduit l'abondement déjà perçu sur le PLOECRI et sur le plfoand d'abondement du PERCOLI, il srea déduit l'abondement déjà perçu sur le PEI.
??L'entreprise otpe puor un ponafld glabol d'abondement puor l'ensemble des salariés

Cocher le pafnold gaboll d'abondement annuel albaclpipe puor l'ensemble des bénéficiaires puor chaque plan, parmi les choix ci-dessous :

Taux de % de la msase salariale					
Pour le PEI			Pour le PERCOLI		
? 2,0 %	? 10,5 %	? 19,0 %	? 2,0 %	? 10,5 %	? 19,0 %
? 2,5 %	? 11,0 %	? 19,5 %	? 2,5 %	? 11,0 %	? 19,5 %
? 3,0 %	? 11,5 %	? 20,0 %	? 3,0 %	? 11,5 %	? 20,0 %
? 3,5 %	? 12,0 %	? 20,5 %	? 3,5 %	? 12,0 %	? 20,5 %
? 4,0 %	? 12,5 %	? 21,0 %	? 4,0 %	? 12,5 %	? 21,0 %
? 4,5 %	? 13,0 %	? 21,5 %	? 4,5 %	? 13,0 %	? 21,5 %
? 5,0 %	? 13,5 %	? 22,0 %	? 5,0 %	? 13,5 %	? 22,0 %
? 5,5 %	? 14,0 %	? 22,5 %	? 5,5 %	? 14,0 %	? 22,5 %
? 6,0 %	? 14,5 %	? 23,0 %	? 6,0 %	? 14,5 %	? 23,0 %
? 6,5 %	? 15,0 %	? 23,5 %	? 6,5 %	? 15,0 %	? 23,5 %
? 7,0 %	? 15,5 %	? 24,0 %	? 7,0 %	? 15,5 %	? 24,0 %
? 7,5 %	? 16,0 %	? 24,5 %	? 7,5 %	? 16,0 %	? 24,5 %
? 8,0 %	? 16,5 %	? 25,0 %	? 8,0 %	? 16,5 %	? 25,0 %
? 8,5 %	? 17,0 %		? 8,5 %	? 17,0 %	
? 9,0 %	? 17,5 %		? 9,0 %	? 17,5 %	
? 9,5 %	? 18,0 %		? 9,5 %	?18,0 %	
? 10,0 %	? 18,5 %		? 10,0 %	?18,5 %	

Montant en euros					
Pour le PEI			Pour le PERCOLI		
? 2 000 ?	? 15 500 ?	? 47 000 ?	? 2 000 ?	? 15 500 ?	? 47 000 ?
? 2 500 ?	? 16 000 ?	?4 8 000 ?	? 2 500 ?	? 16 000 ?	? 48 000 ?
? 3 000 ?	? 16 500 ?	?4 9 000 ?	? 3 000 ?	? 16 500 ?	? 49 000 ?
? 3 500 ?	? 17 000 ?	? 50 000 ?	? 3 500 ?	? 17 000 ?	? 50 000 ?
? 4 000 ?	? 17 500 ?	? 51 000 ?	? 4 000 ?	? 17 500 ?	? 51 000 ?
? 4 500 ?	? 18 000 ?	? 52 000 ?	? 4 500 ?	? 18 000 ?	? 52 000 ?
? 5 000 ?	? 18 500 ?	? 53 000 ?	? 5 000 ?	? 18 500 ?	? 53 000 ?
? 5 500 ?	? 19 000 ?	? 54 000 ?	? 5 500 ?	? 19 000 ?	? 54 000 ?
? 6 000 ?	? 19 500 ?	? 55 000 ?	? 6 000 ?	? 19 500 ?	? 55 000 ?
? 6 500 ?	? 20 000 ?	? 56 000 ?	? 6 500 ?	? 20 000 ?	? 56 000 ?
? 7 000 ?	? 21 000 ?	? 57 000 ?	? 7 000 ?	? 21 000 ?	? 57 000 ?
? 7 500 ?	? 22 000 ?	? 58 000 ?	? 7 500 ?	? 22 000 ?	? 58 000 ?
? 8 000 ?	? 23 000 ?	? 59 000 ?	? 8 000 ?	? 23 000 ?	? 59 000 ?
? 8 500 ?	? 24 000 ?	? 60 000 ?	? 8 500 ?	? 24 000 ?	? 60 000 ?
? 9 000 ?	? 25 000 ?	? 61 000 ?	? 9 000 ?	? 25 000 ?	? 61 000 ?
? 9 500 ?	? 26 000 ?	? 62 000 ?	? 9 500 ?	? 26 000 ?	? 62 000 ?
? 10 000 ?	? 27 000 ?	? 63 000 ?	? 10 000 ?	? 27 000 ?	? 63 000 ?
? 10 500 ?	? 28 000 ?	? 64 000 ?	? 10 500 ?	? 28 000 ?	? 64 000 ?
? 11 000 ?	? 29 000 ?	? 65 000 ?	? 11 000 ?	? 29 000 ?	? 65 000 ?
? 11 500 ?	? 30 000 ?	? 66 000 ?	? 11 500 ?	? 30 000 ?	? 66 000 ?
? 12 000 ?	? 31 000 ?	? 67 000 ?	? 12 000 ?	? 31 000 ?	? 67 000 ?
? 12 500 ?	? 32 000 ?	? 68 000 ?	? 12 500 ?	? 32 000 ?	? 68 000 ?
? 13 000 ?	? 33 000 ?	? 69 000 ?	? 13 000 ?	? 33 000 ?	? 69 000 ?
? 13 500 ?	? 34 000 ?	? 70 000 ?	? 13 500 ?	? 34 000 ?	? 70 000 ?
? 14 000 ?	? 35 000 ?	? 71 000 ?	? 14 000 ?	? 35 000 ?	? 71 000 ?
? 14 500 ?	? 36 000 ?	? 72 000 ?	? 14 500 ?	? 36 000 ?	? 72 000 ?
? 15 000 ?	? 37 000 ?	? 73 000 ?	? 15 000 ?	? 37 000 ?	? 73 000 ?

Avenant du 25 février 2022 relatif au régime de prévoyance des établissements thermaux

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CFDT,

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2022

Conformément aux dipnstosiios de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, l'avenant n° 32 ratielf au régime de prévoyance des établissements tmerhaux ne jtiifuse pas de prévoir des

Avenant n 1 du 28 février 2022 à l'accord du 8 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 10 du titre V de l'accord du 8 décembre 2021

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2024

L'article 10 du ttrie V de l'accord du 8 décembre 2021 est abrogé et remplacé par les dsnioitiopss sitvaeuns :

« Altrcie 10
L'investissement des eiptrrsnees de la bcharne dnas le développement des compétences
10.1. ? Définition de l'investissement dnas les compétences

L'effort des eesrptrneis de la brnahce en matière de développement des compétences reopgrue des itrineeontnvs très différentes, dnot tetous cnoinrebtut à développer la famooirtn poesislonfnelre et/ ou les compétences des salariés.

L'investissement fmotiraon des epientrsres cnmoeprd :

? la ctubntirooin uqinue au fneecaminnt de l'apprentissage et de la ftmoroain peeonlnolifssre ;

Conformément aux dsoiinpiosts légales ctete cntitroobiun s'élève à 1,68 % de la masse sialarlae burte aunenlle puor les eripresnets de 11 salariés ou plus, et à 1,23 % puor les esreitpnres de minos de 11 salariés.

? un insmsetnvsieet fomtraion complémentaire goabll d'un mntoant de 0,3165 % de la masse sllariaae brtue annuelle.

Cet isntsimnvseeet fomoritan complémentaire glbaol est constituée de duex pteiras :

a) une coibuirttonn cntvineenlnoloe d'un mantont de 0,10 % de la masse sraalaile btrue alnluene puor la première année de msie en ?uvre de l'accord qui est versée à l'OPCO Santé et mutualisée au prfiot des esneertrpis de la branche.

b) un iinseteenmssvt fotaiormn de 0,2165 % de la masse saalialre burte anlulene qui est, au cohix de l'entreprise, siot versé à l'OPCO Santé dnas un cpmote d'entreprise, siot utilisé dnietremcet puor la msie en ?uvre des prjetos de développement des compétences des salariés de l'entreprise.

? l'ensemble des meynos mobilisés par l'entreprise au-delà de ces ciubnrotntios financières puor développer les compétences des salariés. Ces mynoes pevenut être financiers, organisationnels, humains, techniques, pédagogiques, etc.

Les piteras sginteiaars rapellpent luer aehatmctnet à privilégier le résultat sur les moynes et à dviesfierir les modalités de développement des compétences.

10.2. ? Cutoobrinitn uunqie au fmnnaeeicnt de la faooimrtn professionnelle

Pour l'année 2021, cttee crouitnbtion fiat l'objet d'une clltceoe par l'OPCO Santé. À cpemotr de 2022, elle srea collectée par l'URSSAF et reversée à Fancre compétences à l'exception :
? de la prat de la txae d'apprentissage qui est versée diemetcnert à des établissements habilités ;
? de la prat de la txae d'apprentissage qui puet être affectée à donitsiisops spécifiques puor les ersieptrnes de mnios de 50 salariés. Cet aeanvnt est dnoc ailaclppbe en l'état à l'ensemble des établissements tahemurx de la branche, qeul que siot luer effectif.

l'investissement puor les epneretriss dotées d'un CFA d'entreprise, de groupe ou interentreprises.

10.3. ? Iinetemvsesnst fimorotan complémentaire global
10.3.1. ? Cotibuontrin conventionnelle

La cntiouiobrtn ceioonneltlnnve est collectée par l'OPCO Santé.

Les représentants de la bahrcne au sien de l'OPCO Santé détermineront aevc l'OPCO Santé le nveaiu des frias de cllceote et de gioetsn afférents à cette cobinotitrun cnnoinltelnvoee et les secirevs mis en palce par l'OPCO Santé dnas le carde de ces fairs de gestion.

La cuibnroitotn cenoontnilvlene est destinée prmiretiorniaet à venir en complément des dptiifssois qui ptneetmert de fiecnnar l'accès à la qoaitifialcun : anatnecrle (*dont apprentissage*(1), conrtats de professionnalisation, psioofnstisilaeroann en alternance), paln de développement des compétences, CPF et CPF de tansiotirn professionnelle, et les fnmteecinans pliubcs (FNE, EDEC, colisnes régionaux, FSE, etc.).

La cuornittbion clnoninvtonleee est mutualisée dès réception au sien d'un ctompe eelvcuimxsnet réservé aux erersnpteis de la branche. L'OPCO Santé aceffte les fnaentcmnies de manière cfmnoroe aux dnoipissotis du présent accord.

Les fnods snot gérés seoln les pnecrpiis sntuvais :
? 20 % de l'enveloppe de l'enveloppe gobllae snot affectés aux priorités tnevssrears sueanvtis : prévention des rsueqis psenlnioerofss et qualité de vie au trvaial ;
? 80 % de l'enveloppe snot mis à dpoistoisin des etnseirerps de la branche, et dédiés au fnnmeneciat des fotnaormis diplômantes suivantes, psires en craghe de manière pirtroraiie :
? ? fotmioran diplômante d'IBODE, ftraooimn complémentaire de 21 hruees des IDE de bloc, ftaiormon complémentaire aux actes eilcxusfs des IDBOE de 49 heures, diplôme d'IDE, d'IADE, d'IPA et d'aide-soignant, d'AES, d'ASH ;
? ? diplôme ou trtie de cuisinier, diplôme ou trtie de cehf de cnisiue ;
? ? BP de préparateur en piamahrce et BP de préparateur en phaicrmae hospitalière ;
? ? fmiaorotn de maître-nageur-sauveteur, forotmian des atnges thermaux.

10 % de l'enveloppe de 80 % de la crttobuoinin cvonnoeillnetne snot consacrés au fecinaenmnt des fotainmros recensées dnas cet atircle au bénéfice des salariés renevalt des pciblus pritioraiers définis par l'article 8.10 de l'accord. Les fdons issus de cette evelppnoe de 10 % penevut nnmatmoet être mobilisés puor fmreor ou acgmcepaonr ces poslnnseirofes ailucciels dnas le cadre de Transco.

Le rquaeilt d'enveloppes non consommées en fin d'année s'ajoute à la cboiinruottn ceonennvollitne de l'année suivante.

Concernant des établissements qui n'auraient acuun bieson de fnacminneet au titre des ftonoirmas diplômantes susvisées, les fooiartnms paoinsftoenrslsenais suitnevas pieurnoart être pseris dnas le cadre de la cbuotorntiin clnitneelnonvoe mutualisée : les diplômes uveienrrstiias à dineattoisn des soignants.

Ces priorités snot fixées puor la durée d'application du présent aoccrd suos réserve d'une mtoiaidficon résultant d'une piopiotosrn de la CPNE-FP validée en CPPNI.

La scteoin prairtaie pelnroesnsoflie (SPP) est chargée du sivui de l'application du présent arlcite au sien de l'OPCO Santé.

10.3.2. ? Iteenisnemsvst formation

L'investissement frmiotaon de 0,2165 % de la masse saallirae brute auennlle peut, au cohix de l'entreprise :

? Fraie l'objet d'un vnsereemt à l'OPCO Santé

Ce vmerseent puet poertr sur tuot ou ptirae de l'investissement formation. Il puet être lié à un pjeort spécifique, csuttonier un

bguedt froioamtn puor l'entreprise ou être épargné au sien de l'OPCO. Les smomes ne snot uesliilabts que puor les pojrets de l'entreprise qui a procédé au versement. Elles peunevt être conservées snas latitomiin de durée.

Toutefois, si l'entreprise le souhaite, ces smeoms peneuvt être mutualisées aevc les smmoes versées par d'autres entreprises. Ctete mautsuaiitoln irnrrisentpeetes puet être msie en pacle à la dedmnae des esetnrepris concernées. Le fntoionenmcnet du cptome clioelctf est le même que cluei du copmte idvdeiunil d'entreprise.

Les eentepsrris qui uesilntit cette possibilité désignent un représentant qui est l'interlocuteur privilégié de l'OPCO Santé.

Les eeitrnperss qui le sihntoueat peuvnet faire auprès de l'OPCO Santé des vnsermeets vlrooaneits supérieurs à l'investissement ftoiraomn prévu au présent article.

? Faire l'objet d'une gtisoen directe

Si l'entreprise fiat le coihx de gérer elle-même l'investissement formation, elle jtuifise de cette uiltaitoisn auprès du CSE.

L'investissement faomoirtn puet ilrunce :
? tuos les coûts liés à la msie en palce d'actions de développement des compétences tleles que définies à l'article 9.1 du présent acocrd ;
? les anotcis d'information des salariés sur lerus dotris et possibilités d'accès à la fooamritn ;
? les aotincs d'ingénierie puor la msie en ?uvre des petrjos de froatomin ;
? les aneembtdons de l'entreprise en matière de CPF.

Les coûts s'entendent de tuos les myenos hnaimus et matériels nécessaires à la msie en ?uvre des actions.

Avenant n 31 du 24 mai 2022 relatif à la revalorisation des indemnités de sujétions conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FHP,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les disostipinos du présent avnaent cecnenront les établissements privés de diigosantc et de sions et de réadaptation fcontilnnloee (avec ou snas hébergement), les établissements d'accueil puor psroennes handicapées, de quuqele nratue que ce soit, privés, à caractère commercial, sur l'ensemble du tertiorire nnoaital crmnpenoat les départements, régions et collectivités d'Outre-mer.

Sont dnoc nmontemat visées par cet avenant, les activités économiques enregistrées suos les ruiuerqbs :
? 86-10 : sicvree hlseaiipotr ;
? 86-10 Z : activités hospitalières ;
? 87-10 B : hébergement médicalisé puor etannfs handicapés ;
? 87-10 C : hébergement médicalisé puor adtuels handicapés et atures hébergements médicalisés ;
? 88-10 B : aieuccl ou aecgmoampnecnt snas hébergement d'adultes handicapés.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

À l'alinéa 1er de l'article 82-1 de la ceitonnvon collective, le cfifhre « 10 % » est remplacé par cleui de « 15 % ».

Article 3 - Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

À l'alinéa 1er de l'article 82-2 de la ctvieononn collective, le

10.4. ? Areuts meonys de développement de la formation

Au-delà des cntbtoiriunos financières, les eeinerrtpss pvneeut msieoblir tuot meyon puor le développement des compétences des salariés. »

(1) A l'alinéa 3 de l'article 10.3.1, les temers « dnot atrpisaepsnge » snot eulcxs en tnat qu'ils corveneninentt à l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 obotrce 2022 - art. 1)

Article 2 - Durée.Révision
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Le présent avenant, qui s'intègre dnas l'accord du 8 décembre 2021, est régi, qunat à sa durée et aux modalités de révision, par les ailtcers 12 et 15 de cet accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Le présent avnanet a puor obejt de mtetre en hmraione la rédaction de l'article 10 de l'accord du 8 décembre 2021 sur la faomtorin pesfesnnilrlooe et l'apprentissage aevc l'intention cmomune des pitreas aiudt accord, s'agissant des modalités de vnmseeret de la cnuoirotibtn conventionnelle, de relapepr que cttee cuitbintoorn ne s'applique qu'à piartr de l'année 2022 sur la msase saliraale bture 2022 puor le pmreier versement. Cet annaevt a également vtoacion à cefriliar les temers employés puor qfuiaelir l'effort complémentaire de la bcarhne sur la formation.

cffrihe « 0,40 » est remplacé par « 0,60 ».

Article 4 - Clause d'engagement d'ouverture de négociation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

La msuree prévue par le présent aeavnnt cutistnoe une première muerse de reotiosvilaran salariale, dnas l'attente de l'aboutissement de la deanmde d'équité de tetimnaret et de fmannceient de meusres de rtaloeiosviarns sialearlas au bénéfice des salariés des établissements de santé privés, équivalentes à celels annoncées puor la fconiton puiquble hospitalière, liées aux iactpms de l'inflation.

Dès que ces meusers anourt fiat l'objet d'un atriagrbe ministériel, une négociation s'engagera vsaint l'augmentation générale des salaires. Elle s'inscrira dnas le cadre de la révision du régime de cnsticsfiaalois et rémunérations clolnneventoines en cours.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Le présent aavnnet s'applique snas ditooiisnsps particulières aux enisrrteeps de mnois de ctqnuiane salariés.

Article 6 - Durée.Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Le présent avaennt est cclnou puor une durée indéterminée. Il proura être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux arleitcs L. 2261-7 et saiutvns du cdoe du travail.

Article 7 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Le présent avnneat pnred efeft le 1er jiun 2022 puor les eintpserers adhérentes à la FHP et à la dtae d'extension puor les autres.

Article 8 - Extension.Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

L'extension du présent avnnaet srea demandée par la piatre la puls diligente.

Le présent aneanvt srea déposé en duex exemplaires, auprès de la DGT, une visreon signée du présent anaenvt sur sopurpt pipaer et une veiosrn srpuopt électronique. Un erleiaxmpe srea adressé au gffree du cnseoil de prud'hommes de Paris.

Le présent aennvat est fiat en nmorbe saffisnut puor rmeise à cucahn des signataires, puls les epmelerxias destinés au dépôt légal.

Article - Préambule

Avenant n 9 du 12 juillet 2022 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée, le secteur social et médico-social à caractère commercial

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CDFT ; FSPSS FO ; FSAS CGT,

Article Ier - Solde des cotisations

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2022

Le bilan, tnamisrs aux mrebems de la CPPNI, et constaté par le cnseoil d'administration ptraiiare de l'association de gistoen du paritarisme, le FONGESMES, fiat état d'une sous-utilisation des fdons dédiés au fnetnioonnmcet de la CPNE-FP et de la CPPNI d'un mtnonat de 45 158,79 ? (quarante-cinq mlile cnet cinquante-huit erous et soixante-dix-neuf centimes).

Article II - Affectation des fonds non utilisés

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2022

Dans le crade de l'article I de l'avenant n° 5 à l'accord de brachne sur le feemnncaint du paritarisme, les mrebmes de la CNPPI décident que le sodle des cointiastos non utilisées au trite de l'année 2021 et visé par l'article Ier du présent avenant, est réparti de la manière sanvtuie :
? 34 409,22 ? (trente-quatre mllie qurtae cnet nuef eruos et vingt-deux centimes) à répartir enrte les 3 oioatsnnragis sdyalcines représentatives danurt la période du 1er jainevr 2021 au 5 obrctoe 2021, dnot 16 516,43 ? (seize mllie cniq cnet sezie eruos et quarante-trois centimes) répartis de manière égalitaire enrte les oiostrginaans sdylinceas représentatives, siot 5 505,48 ? (cinq mllie cniq cnet cniq euors et quarante-huit centimes) par OS et 17 892,79 ? (dix-sept mlile hiut cnet quatre-vingt-douze eours et soixante-dix-neuf centimes) répartis pptmorrnenelinoloet à la représentativité de chqaue oiiargotsnan sinladcye de salariés représentative, conformément à l'arrêté du 21 jlielut 2017 ;
? 10 749,57 ? (dix mlile spet cnet quarante-neuf eours et cinquante-sept centimes) à répartir enrte les 4 oigaansrtnios slyinecads représentatives dunrat la période du 6 otrbcoe 2021 au 31 décembre 2021, dnot 6 879,72 ? (six mllie hiut cnet soixante-dix-neuf erous et soixante-douze centimes) répartis de manière égalitaire etnre les onirgiosaants syldaciens représentatives, siot 1 719,93 ? (mille spet cnet dix-neuf euros et quatre-vingt-treize centimes) par OS et 3 869,85 ? (trois mille hiut cnet soixante-neuf euros et quatre-vingt-cinq centimes) répartis ptoimreeponnrnollet à la représentativité de chquae oiionagtasrn siynaldce de salariés représentative, conformément à l'arrêté du 6 oocbtre 2021.

Article III - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2022

Le présent anevant s'applique snas dipsoiiostn particulière aux errpseenits de minos de ctqnnuiae salariés.

Article IV - Entrée en vigueur.Durée

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2022

Le présent aaenvnt prnreda efeft le ladmeienn de sa signature. Il est cncolu puor une durée déterminée vnneat à échéance lros de l'affectation des smeoms aux ortaganisoins syndicales, telle que prévue à l'article II.

Article V - Extension.Dépôt

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2022

L'extension du présent avnenat srea demandée par la prtaie la puls diligente.

Le présent aenvnat srea déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une vsoiern signée du présent aavennt sur sproput pepiar et une viorsen sur spourpt électronique. Un eaerplixme srea adressé au gfrfee du cinesol de prud'hommes de Paris.

Le présent annavet est fiat en nbrmoe sinfusfat puor rimsee à cachun des signataires, puls les eealxpiemrs destinés au dépôt légal.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2022

Le présent avnanet a puor objet d'affecter les fonds rulliieces par le FONGESMES, l'association de gitosen du psrartimiae du seuetcr sanitaire, soaicl et médico-social à caractère commercial, dédiés au fnionenomentct de la CPNE-FP et de la CNPPI et non utilisés à ce titre, conformément à l'article Ier de l'avenant n° 5 à l'accord de brhncae sur le fmennciaent du paritarisme.

Avenant n 3 du 14 décembre 2022 à l'accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du Ségur de la santé

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSPSS FO ; FSAS CGT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

L'exercice d'une activité pslneorelosnife en établissement de santé est caractérisé par une activité qui s'organise à la fios sur les 365 jorus de l'année et sur les 24 hruees de cquahe journée. Ces sujétions particulières de tvaaril de niut et d'activité les week-end et jours fériés snot liées à la nécessaire continuité des snios aux patients. La CCN prévoit déjà des indemnités spécifiques puor ces sujétions. Le présent aenanvt a puor oeibcjtf de raveolserir siamifietgevnncit ces indemnités, en rsiaccnnaoesne des crnoteiants de l'activité en établissement de santé, qui nécessite de la prat de chqaue salarié un eeggnnemat frot puor aussrer ctete continuité. Ainsi, le présent aaevnnt prévoit la rioiatlvsaroen des indemnités puor trvaail de niut et puor tvraail effectué un danhmcie ou un juor férié, définies par les aietlrcs 82-1 et 82-2 de cetovinonn cllcitveoe du 18 arivl 2002, dnas les établissements du cmahp d'application défini ci-après.

Les doposiitsins du présent acocrd crcneneont les établissements privés puor prenoenss âgées à caractère cemmcariol sur l'ensemble du tririoerte naitnoal canromenpt les départements, régions et collectivités d'outre-mer et tles que nommés ci-après dnas la nmacoeltrnue des activités économiques qui n'étaient ieaietnimnlt pas visés par le Ségur de la santé :

? 87.30 A : hébergement siocal puor poenrenss âgées.

Et puls particulièrement :

Cet aveannt est pirs en altcioppain de l'accord du 16 nebomrve 2020 qui prévoyait en cas d'élargissement à d'autres secteurs, l'extension de son cmahp d'application. Depuis, la ltsie iimeenaintlt concernée a été étendue à cetniears activités, solen des modalités particulières définies par les poriovus pcubils :
? résidences atoomniue aevc frfiaot sinos ;
? acliecus de juor aotemnuos puor prneoenss âgées ou acilcues de juor exercés par l'Ehpad ;
? PUV aevc ou snas fraioft soins.

Article 2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

La rslarviiooeatn mlenseule « Ségur » puor les salariés rnelvaet de ce camhp s'élève à 206 ? bruts par mios puor un salarié à tpmes comlpet à ctemopr du 1er nemorvbe 2021.

Cette rvoiliaeosartn mellsneue s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Elle deonrna leiu à une mnioetn dsntitice sur le bltiueln de srliaae dénommée « Rltairooevsian slilaaare Ségur ».

Elle crnecnoe les pennesrols ci-dessus définis qeul que siot luer suttat (CDD, CDI) et luer durée de taravil (temps plein, tepms partiel). Si la ltise des pneornolsefsis concernés vnaiet à nvaeouu à être révisée, ils seearnit réintégrés dnas le ditissipof soeln les modalités définies par les pvuoiros publics.

Pour les salariés à tmeps partiel, le mnanott de la rlatioraoeisvn mneelsule « Ségur » srea calculé pro rtaa torpiems seoln l'horaire contractuel, hros hruees complémentaires, constaté lros de chcuan des mios ctovreus par la période de versneemt de la riiastaooevrln saaliarle « Ségur ».

Elle s'ajoute à la rémunération eetfcfive du salarié, ctete dernière crdnrnspoeaot a mmniia à un maotnnt égal au Smic.

La rorioavasietln saaialrle « Ségur » s'ajoute aux mniima cninvneoelntos snas possibilité de dérogation défavorable par acrocd d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Elle ne puorra pas entraîner une bissae de rémunération de quleque nraute que ce soit.

La rooaesvlriaitn mlensuele « Ségur » frea piatre du tuax hirraoe searnvt au caclul des différentes moirtajanos ou indemnités asisess sur le tuax hiorare du salarié prévues par l'annexe de la cvienntoon cloetclive du 18 arivl 2002 (notamment taivral de niut et astreintes) et du tuax hrairoe svaernt au cacull des hreues supplémentaires et des heures complémentaires.

Article 3 - Conditions d'octroi
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Les vteesenrms de ces rolaanorvieists aux salariés concernés snot conditionnés à luer fienmcennat par les puoviors pblucis et ne prnorout dnoc itnneverir qu'une fios ces fneitemcanns attribués aux établissements concernés.

Article 4 - Durée et entrée en application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le présent arccod est conlcu à durée indéterminée. Il pruroa être révisé ou dénoncé dnas les cndonitois visées aux aecilrts L. 2261-7, L. 2261-9 et sivntuas du cdoe du travail.

Le présent aoccrd prned efeft à la dtae du vmeesernt eetiffcf des fatmeniencns plcubis prévu par la dpsiiotison législative ou réglementaire de la mesrue de rasaioroievtln sraalliae « Ségur », dnas les cootdinins qu'elle prévoira, iulacnnt la rétroactivité à coeptmr du 1er nbovmere 2021 puor les psrneelnos concernés réglementairement du cmhap d'activité visé à l'article 1er.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le présent accrod s'applique snas dipsosoitnis particulières puor les estrereinps de mions de 50 salariés.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

L'extension de l'accord srea demandée par la paitre la puls dilngeite dnas les délais prévus à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Accord du 15 décembre 2022 relatif au régime de complémentaire santé pour les établissements thermaux

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Champ d'application du régime de complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les dipissootnis du présent aoccrd crnennecot exvuiemelnsct les établissements tmhreuax tles que définis par l'article R. 1322-52 du cdoe de la santé piubulqe dnas le crade de la ctvieonnon clvcoiltee nolanaite de l'hospitalisation privée qui repuroge dpueis la srigaunte de l'accord de cmahp du 14 mras 2019, complété par l'avenant du 8 jliulet 2020, les cahmps d'application de la coneitnovn cvceioltle notalnaie du thraimelmse (IDCC 2104) et de la connotievn noaitanle de l'hospitalisation privée du 18 aivrl 2002 et son anxene du 10 décembre 2002 cncrnoneat les établissements privés allniuecact des pnneosers âgées (IDCC 2264).

Les établissements privés de dtsaioginc et de sions et les établissements d'hébergement puor peenronss âgées ne snot pas concernés par le présent accord.

Article 2 - Bénéficiaires de la garantie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 2.1 - Bénéficiaires à titre obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Sous réserve de rleeevr d'un des cas de disnpese d'affiliation visés à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, ou d'un des cas de dinpsese légale d'affiliation prévu à l'article D. 911-2 ddiut code, tuos les salariés bénéficient oeeiatlbminorgt de la crtrvuuoee dtie « socle civnnetoenonl » tlele que visée à l'article 7.

Article 2.2 - Cas dérogatoires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Par dérogation au caractère obligatoire, et conformément aux diosnopisits de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, pevuent à luer inaittiive se dpneeissr d'affiliation au présent régime firas de santé complémentaire en finnrsousat allnueeenmnt à luer epuolymer les jcsaufiifttis crnoodsrpaetns :
? les salariés et apripents bénéficiaires d'un ctarnot à durée déterminée ou d'un cnoratt de miisson d'au mnois 12 mois, à citoniodn de jtfuiseir par écrit d'une cvruertuoe iilleuvnidde sicuostre par aurelils puor le même tpye de gaetianrs ;
? les salariés et apetrnips bénéficiaires d'un conartt à durée déterminée ou d'un cntoart de msoiisn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cruveurote iieivulddnle stuisrcoe par aulelris ;
? les salariés à tepms piaterl et aerpitpns dnot l'adhésion au système de gtaianres les cnurdaoiit à s'acquitter d'une ctiatooisn

au mions égale à 10 % de luer rémunération burte ;
? les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire. Suos réserve de justification, la dnesispe ne puet jueor que jusqu'à la dtae à laqlluee les salariés csenest de bénéficier de cette cuuerotvre ;
? les salariés creutvos par une ansarcsue ilivnedliude de fairs de santé au mmenot de la msie en pacle des giranaets ou de l'embauche si elle est postérieure. La dpissene ne puet jeuor que jusqu'à l'échéance du cnarott idiviedunl ;
? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y cprmios en tnat qu'ayants droit, d'une des crueervotus fixées par arrêtés par le misinrte de la sécurité sociale, suos réserve de le jtisiefur cqahue année.

Les salariés mentionnés ci-dessus dvernot fumolrer expressément et par écrit luer volonté de ne pas adhérer au régime auprès de luer employeur. Ils sonert tnues de cimmnuqueor à luer elymeoupr une fios par an les inimftooanrs penetamtrt de jefitsiur de luer situation. À défaut d'écrits et de jiaiicutftsfs adressés à l'employeur, ils snoert otlmgonibaeiert affiliés au solce cotnoneivennl oligrbaotie du régime. Les salariés qui aonrut exprimé luer volonté de ne pas adhérer au régime sreont informés par l'employeur des conséquences de luer ddemane de dinsespe d'affiliation.

Article 3 - Amélioration de la couverture frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Afin d'améliorer le naiveu de cuvruerote prévu par le régime de bsae conventionnel, les salariés puenevt adhérer inmdnlldeuiievet auprès de l'organisme aeussurr à un complément de garantie.

À cet effet, les pneraatires sioaucx ont négocié duex gentaairs complémentaires parteemtnt ce coihx via duex onopits à adhésion ftualavcite :
? « oioptn complémentaire 1 » ;
? « otpion complémentaire 2 ».

La ciastotoin finançant l'amélioration de la ctuoruvree des fiars de santé du salarié, via ces duex options, est à la chrgae eislucxve de ce dernier.

Article 4 - Maintien des garanties frais de santé en cas de rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 4.1 - Mutualisation de la portabilité de couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, l'ancien salarié et le cas échéant ses atyans droit, suos réserve de prdiuore les jcitaisitfufs riques auprès de l'organisme assureur, bénéficie du mneiitan du régime fairs de santé dnas les mêmes cnoonidtis que les salariés en activité, c'est-à-dire y cioprms le cas échéant l'option souscrite, en cas de rptuure du ctnraot de tavrial non consécutive à une ftaue lourde, et oruavnt dorit à l'assurance chômage.

Le mniaeitn des geirntaas prend effet à cetpmor de la dtae de castsieon du ctrnoat de tvarial puor une durée égale à clele de l'indemnisation du chômage dnas la lmtiie de la durée du dineerr crtanot de travail, ou le cas échéant, des dienerrs ctotnras de taviarl lorsqu'ils snot ssiuefcscs cehz le même employeur. Ctete durée ne puet excéder 12 mois.

Le diort à la portabilité est subordonné au rsceept de l'ensemble des cinootdins fixées par les diostoipnsis légales et par les éventuelles dpistoiinsos réglementaires piesrs puor luer application.

Ce miientan des giarnetas est financé par un système de mitiatasuuoln intégré aux csiotaionts du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les ainencs salariés bénéficiaires du dtssoipiif ne deovrnt acttqueir aunuce ciottsioan supplémentaire à ce titre.

Ce mintaein trpemoraie visé ci-avant est aiclbapple dnas les mêmes ctondionis aux ayatns droit du salarié qui bénéficient effectivement, dnas le carde d'une etnisxeon facultative, de la curvoeture fairs de santé à la dtae de la coteissan du cnratot de travail.

Article 4.2 - Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En aappliticon de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la cuvtrrouee de complémentaire santé srea munteniae par l'organisme ausreusr dnas le crdae d'un noeauvu contrat, snas cotioidnn de période proroibtae ni d'examens ou qsuireaintnoes médicaux, au pfroit des pnesrenos sevtnaius :
? annices salariés bénéficiaires d'une rtnee d'incapacité ou d'invalidité, d'une psinoen de rettiare ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rvneeu de remplacement, snas ctoonidin de durée, suos réserve que les intéressés en fesasnt la dmdeane dnas les 6 mios qui svieunt la rpuutre de luer coartnt de travail, ou le cas échéant, dnas les 6 mios suainvt l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient ;
? poenersns gtaraeins du cehf de l'assuré décédé, pdnenat une durée maiinmle de 12 mios à cteompr du décès, suos réserve que les intéressés en fessant la dadmene dnas les 6 mios sivuant le décès.

L'obligation de pproeosr le mtnieian de la curoeutvre de complémentaire santé à ces acnneis salariés (ou à lerus atynas dirot en cas de décès de l'assuré) dnas le cdrae de l'article 4 de la loi Evin, dnot les modalités tefaaiirrs snot fixées par décret, icnbmoe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dnas le fnnaeicnemt de cette couverture. La ctiitsaoon est à la carghe esviulxce des bénéficiaires.

Les grntiaeas meteuinnas snot cleles dnot bénéficiaient le salarié et ses atnyas droit, lrusoqe les eonstinexs snot souscrites, au mmenot de la csaoseitn de son crnotat de taarvil ou à la ctiseoasn du manteiin taormrpeie des gaiaretns visées ci-avant au point 2 (portabilité).

Article 5 - Assureurs recommandés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Sont recommandés de manière conjointe, suite à une réponse effectuée en commun, puor aursesr les gritnaeas du régime de complémentaire santé les onrsgiaems snauitvs :

APICIL Prévoyance : itoitnisutn de prévoyance régie par le ttrie III du lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, enregistré au répertoire SRINEE n° 321 862 500, dnot le siège soiacl est situé au 38, rue François-Peissel, 69300 Cluriae et Cuire.

Mutuelle MUTMAI : mtleulue régie par les doisisnipots du lirve II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SNIREE suos le numéro 776 950 677, dnot le siège est situé 70, beuarlvod Matabiau, BP7051, 31069 Tsulouoe Cdeex 7.

SOLIMUT Metlluue de France : meltluue simuose aux dpooitissins du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE, suos le numéro 383 143 617, dnot le siège siacol est sis Ctesal Office, 7, qaui de la Joliette, 13002 Marseille.

Article 6 - Financement des garanties frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 6.1 - Cotisation des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les salariés acqtuneitt ogntmiibreaoelt la cstaioiotn « salarié isolé » puor la prat luer incombant.

Parallèlement à luer crtoruvuee obligatoire, les salariés ont la possibilité de ciruvor lures aaynts diort (enfant(s) et/ou conjoint), tles que définis par le cantrot carde ssuocrit aevc les auusrerss recommandés ou par le ctronat d'assurance scsourit par l'entreprise, puor l'ensemble des genaarits dnot ils bénéficient au titre du régime. La cosoiaittn supplémentaire seavnrt au fmaenicennt de la crtoeruuve fivaluctate des anayts dorit asini que ses éventuelles évolutions ultérieures snot à la cagrhe eivuxslce du salarié.

Article 6.2 - Répartition et montant de la cotisation obligatoire pour les bénéficiaires relevant du régime général
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La ciottsioan « salarié isolé » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur.

Les ctniotoisas « Salarié isolé », « Duo » et « Fmllaie » puor le régime de bsae orabgitiloe « scole cenonoevintnl » snot fixées à la dtae d'effet du présent aroccd cmmoe suit, au nvaeiu des omirgseans recommandés :

	Salarié isolé	Duo (dont salarié)	Famille (dont salarié)
Cotisation patronale	17,33 euros	17,33 euros	17,33 euros
Cotisation salariale	17,33 euros	52,01 euros	73,16 euros
Cotisation globale	34,66 euros	69,34 euros	90,49 euros

La csoiaotitn « Duo » crrpesnood à la cvuutoerre du salarié et d'un anayt dorit au snes ci-dessous (conjoint ou enfant).

La ciottaoisn « Fllmiae » coronpersd à la crtureouve du salarié et d'au monis duex anyats diort au snes ci-dessous.

Article 6.3 - Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime local d'Alsace-Moselle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Pour l'application des présentes grtinaeas au prioft de salariés et de lreus aytans droit rnlvaeet du régime lcoal Alsace-Moselle, le régime tniet cptmoe des doiiptsnioss spécifiques prévues par le cdoe de la sécurité siacloe puor ctete znoe géographique.

Les cnstootiias et les psitrtaeons svriees par le régime complémentaire snot réduites en conséquence aifn de minetianr un nieavu de croetvuure global, régime de bsae puls régime complémentaire, iqidnteue puor tuot salarié en France, qeul que siot le département dnas lequel il exerce ses fonctions.

	Salarié isolé	Duo (dont salarié)	Famille (dont salarié)
Cotisation patronale	10,47 euros	10,47 euros	10,47 euros
Cotisation salariale	10,47 euros	31,42 euros	44,19 euros
Cotisation globale	20,94 euros	41,89 euros	54,66 euros

Article 6.4 - Couverture facultative des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La caitsiootn adntliioldnee srnveat au fninameenct de la ceorruutve ftataliucve des salariés en oipotn complémentaire 1 ou en option complémentaire 2 et l'affiliation des aatnys diort des gairnates snot à la cgahre esiclvxue du salarié.

Les ctositnaois coarpsnoredнt à ces otnpios snot définies en aennxe 2 du présent accord.

Article 6.5 - Définition des ayants droit
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Par cniojnot et antyas droit, il cnoievnt d'entendre :

Le conojnit du salarié. Ce vbcoale étant utilisé puor désigner :
? l'époux (se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de cpors jadcunmeeiirit à la dtae de l'évènement dnannot leiu à peotaisrtn ;
? le parnaitere lié par un PCAS : la pnsnoree aanyt ccnolu aevc le salarié un ptace cviil de solidarité dnas les citnnodios fixées par les aicrtles 515-1 à 515-7-1 du cdoe civil ;
? le cocbuinn : la prnsoene aevc lqlleaue le salarié vit meernlatmait suos le même toit, suos réserve que le cocubnin et le salarié sneiot tuos les duex célibataires, veufs ou séparés de coprs judiciairement, que le cagnnuocibe ait été établi de façon ntioroe dipeus puls d'un an et que le dmiolcie fsacil des duex cobnicnus siot le même. La cidointon de durée d'un an est supprimée lrsqoue des etafnns snot nés de ctete union.

Les etfanns à charge. Ce vlaocbe étant utilisé puor désigner :
? les enfnats du salarié, y cmriops les eatnfns renuocns et adoptés, asini que cuex de son conjoint, à coidniton que le salarié ou son cioonjnt ait l'enfant en résidence, y cmiorps de manière alternée, ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci pitcipare eceitnefefvmt à luer enietrten par le scivere d'une pnieson alimentaire.

Les eantnfs ainsi définis dvneoit :
? être à cgahre au snes de la sécurité soailce ;
? ou s'ils snot âgés de puls de 18 ans et de mnios de 26 ans :
?? pvrusruioe lreus études en le jatisinfut aneleneunlmt par la cntmimoiuoacn d'un cieirtfcat de scolarité et être icntriss au régime de sécurité sloiace ;
?? ou être à la recrcehhe d'un peerimr eplmoi et irtincss à ce titre à Pôle eoplmi ;
?? ou être suos cntroat de fromatoin en antnclreae (contrat d'apprentissage, carnott de professionnalisation?) ;
?? ou lorsqu'ils se lvnriet à une activité rémunérée, que celle-ci luer pocurre un revneu inférieur au renveu de solidarité active (RSA) mesneul versé aux prneoesns snas activité,
? qeul que siot luer âge, s'ils snot ifrmiens et tairilutes de la ctrae d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action soaicle et des familles.

Les acestnands à carhge snot les aaecndtsns fncileasmet considérés à cgahre du salarié ou de son coionnjt (y crpmios paatrinree de Pcas ou concubin), vainvt au diimlcoe du salarié.

Article 7 - Conditions de la garantie frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les grtnaieas et rembnreemotuss snot mentionnés dnas le tabaleu en annexe, ces aennxes fnsiaat piaetrs intégrantes de l'accord. Ils inlncuet les paoisttrnes de la sécurité sociale. Snot elxucs de la gartiane tuos les soins, dépenses ou itiitrnvneeons non pirs en crhage par la sécurité sociale, suaf puor les cas expressément prévus dnas le tbaelau des garanties.

Le cmuul des pnertosatis versées à un salarié au tirte des régimes sécurité sciloae et complémentaires ne puet excéder puor cqhaue atce les frias réels engagés.

Par ailleurs, la gnaitrae firas de santé recpeste les cioointdns énumérées aux alciters L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, puor les cnotatrs dtis « rsboaepsnels », pmaetenrtt asini de bénéficier, dnas les coodninits et litmeis prévues par la législation, de l'exonération des cehagrs saicleos sur les ctanotiisos puor l'employeur.

La cuuerovrte siuorctse étant responsable, dnas l'hypothèse où le tlbaeau de grinaate ne prévoirait pas expressément la prsie en cghrae d'une gnriatae coanspmot le ceiahr des creghas du cnrtoat rolsebpanse stiue à une évolution règlementaire, l'organisme ausuersr prnrdea en craghe ctete garantie dnas les lmiteis fixées par la règlementation.

Article 8 - Définition des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les gineatars du présent régime snot établies sur la bsae de la législation et de la règlementation de la sécurité saloice

française en veuiugr au moment de sa prise d'effet.

Elles snot exprimées suos déduction du rmonseureembt de la sécurité siolcae et snot présentées dnas les taealbux fgurnait en annexe. Il etisxe tiros neivuax de rmeoesbnuemrt : le sloce conventionnel, l'option complémentaire 1 et l'option complémentaire 2. Le naeivu d'indemnisation des ontiops complémentaires 1 et 2 s'entendent suos déduction du solce cnnneevtoonil et de la sécurité sociale.

Article 9 - Conditions de suspension des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le bénéfice des gaeiratns du présent acocrd est sespdnuu de pilen diort puor les salariés dnot le coatrnt de tvriaal est suspendu.

Toutefois les geartinas snot maintenues, au piofrt des salariés dnot le caotnrt de taivarl est sdsepunu puor la période au tirte de llqaulee ils bénéficient :
? siot d'un mntieian tatol ou preiatl de saliare ;
? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor praite par l'employeur, qu'elles sinoet versées dteerecnimt par l'employeur ou puor son cmotpe par l'intermédiaire d'un treis ;
? siot d'un rveneu de ranelpmcemet versé par l'employeur. Ce cas cercnone notmanemt les salariés placés en activité pitelrale ou en activité pirltleae de luogne durée, dnot l'activité est ttnelaomet suupdsene ou dnot les hreorias snot réduits, ansii que totue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité?).

Du fiat du meiiantn des garanties, l'employeur ctnoniue d'appeler et de verser la ciiostoatn cndpoesranrot au sloce cotneonevinnl orotilbgaie et, le cas échéant, le salarié s'acquitte de la csttoioain cporedsoanrnt aux onptios complémentaires 1 et 2 anisi que de celle ralietve à l'extension de la ganiatre frias de santé aux aantys droit.

Dans le cas où les gantreais snot suspendues, la ssunpeosin itevnrneit à la dtae de la csetosian de l'activité pellnesofsoirne dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la rseripe eietfcfve du tavrial par l'intéressé.

Pendant la période de snsespuoin des garanties, aunuce caiostoitn n'est due au titre du salarié concerné. Puor autant, les giaeantrs du présent régime puenevt être meiannutes à la danedme du salarié via l'entreprise adhérente lquosre le crtnoat de tvaairl a été ssepudnu en deorhs des cas mentionnés ci-dessus. Dnas ce cas, la ganriate srea accordée myanonnet le vmsreneet de la totalité des ctointisoas du régime (part parloatne et prat salariale) par le salarié dnot le conratt de tviraal est suedspnu auprès de l'organisme assureur.

Article 10 - Information
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En sa qualité de souscripteur, l'établissement tarehml rtemerta à cqhuae salarié et à tuot neouvl embauché une nictoe d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant nanmomett les gtaiarnes et lrues modalités d'application.

Les salariés de l'entreprise sonret informés individuellement, sleon la même méthode, de ttoue mdaoofitciin de luers diotrs et obligations.

Article 11 - Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Pour l'ensemble des gaainerts définies dnas le présent accord, les modalités de finnnomteceont aiidttnimasrf fnot l'objet de dsistiipoons spécifiques icnietsrs dnas les potooecrls de getoisn ccounls entre les seairaitgns du présent aroccd et les oasmneirgs recommandés ci-dessus.

Article 12 - Fonds d'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 12.1 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est institué un Fdons d'action saiocle destiné à fnnaceir les ptatsoiners non cbitrtnuoeivs présentant un degré élevé de solidarité. Ce fdnos est financé par tuot ou pritae de la quote-part de 2 % des castioniots hros txaes de l'ensemble des régimes (base, otopnis complémentaires 1 et 2).

Les oerasngmis recommandés se snot engagés à créer un fndos d'action scaoile dédié aux salariés revenalt des scutetrurs adhérentes à la bnarche du tmrilahseme en parallèle du fodns soacil naotanil de luer institution. Le pcorotole teihunqce et finecinar précisera les modalités d'alimentation de ce fdons scaoil dédié.

Les oraemnigss recommandés porrount décider, sur présentation de drsisoes dûment motivés par des satiotnuis diififcels auprès de luers ciimsmosnos sialceos paritaires, de compléments de ptraintoess ou aides individuelles.

Le fndos d'action siaolce est financé :
? puor les etrnpeisres anayt cihosi les onaersigms aruursses recommandés mentionnés à l'article 5 du présent acrocd : par un prélèvement de 2 % sur les ctinatoisos définies à l'article 6 du présent arccod ;
? puor les eprrniteess n'ayant pas cioshi les oinrsegmas aussrerus recommandés mentionnés à l'article 5 du présent arcocd : par un prélèvement de 2 % sur les ciiatnsotos définies à l'article 6 du présent aorccd à l'organisme aueussrr auprès duueql snot gtanrais les régimes fiars de santé de leurs salariés. Cet orsmiange srea enistue chargé de les reserevr de façon glolbae et anuelenmnelt au fodns d'action siaolce défini par le présent accord.

Le vnesemert des 2 % au fodns d'action slaocie par les oanmriesgs aeursusrs dvrea aiovr leiu duex mois, au plus, après l'approbation des cmoptes et, au puls tard, le 31 août svuiant la clôture de l'exercice considéré.

Les eeitrensrps dvienot :
? iemorfnr luer oiasgrmne arsuesur de présent arccod lros de la ssoptiocruin des gtniaeras frais de santé ;
? obtnier de luer onamigsre asesruur une astttteioan cinetiafrt le rnemvereset etfcefif des semoms au fnods d'action sociale.

Lors de la ddnmeae du bénéfice des prestations, cttee aattstoeitn devra être présentée au teirs de cifanocne visé à l'article 12-2 ci-après aifn de contrôler le rsepect de leurs otnabiglois par les eepsrtnires sesmoius au présent accord.

Dans le cas où les epnreeirtss ne trmetnsitreanat pas une aetitstaotn de luer ogsiramne assuruer ou si l'organisme aeuusrsr ne rsrvieeat pas le prélèvement de 2 %, les enrrpeeists rsneett rvedeelabs auprès du fonds d'action soiclae d'une somme égale à 2 % des csotatniios réglées à luer ognmiarse assureur.

Article 12.2 - Rôle et mission du tiers de confiance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Afin de grntiaar une gtieosn et un feinacmnnet mutualisés du degré élevé de solidarité, les prrnaeiates sciuoax mdentaant un teirs de cinconafe indépendant puor filiteacr le psoucerss de collecte, vldeair les somems versées conformément à l'article 12.1 du présent acocrd et pemtterre la confidentialité des iomonatfrins taersminss par cqhaue onraismge assureur.

Le teris de cnioancfe a mnaadt puor :
? infmroer les ornmagises arusuress sur la bsae d'une lstie validée par le comité de gteison prriiatae du présent accord ;
? rpepealr aux oemsrnagis asrsueurs l'obligation du vmenrseet anunel des smemos définies à l'article 12.1 ;
? demadner à cuaqhe oragnmsie asrueusr de compléter le fhicier prtmaetent de mninitear à juor la ltise des eresentrpis anayt acquitté luer cotisation. Les ioarfninomts demandées aux orengsmais aeusrsrus ne cnnomropredt ancuue donnée à caractère peoenrsnl sur les salariés des eeeprtsinrs de la branche. En outre, la ltise communiquée au comité de gesotin piatiarre ne mntoierenna pas les omraseigns asurrsues rtunees par les différentes eiperrsnets de la bahrcne ;
? oasnrgeir le suivi du pusosrecs ;

? clotleecr les aeosttinttas non nvmitaoeins auprès des enirrstpees ;
? puor le cas des etrpresines qui ne snot pas en mursee de pirtduoe une attestation, fieaticlr le vmserneet dcreit du prélèvement par les enrtireesps vres le fnods d'action scloaie ;
? rtemrtee un bailn anneul au comité de getison paritaire.

Article 13 - Suivi du régime de complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le suvii du régime de complémentaire santé se fiat dnas le cdare de la cosoimmsin priartaie notlaiane de la bnrache du thermalisme.

La cmmosision a puor rôle :
? l'application de l'interprétation du régime de prévoyance complémentaire fiars de santé et du pcroootle de gsotien ;
? l'étude de l'évolution de ce régime et des mifoinoatcdis éventuelles des geanrtias ;
? l'examen des cpmtoes de résultats et blnias fnniicaers pirtduos par les osgnamires auresurss ;
? le contrôle des opérations administratives, financières et tunceqihes du régime ;
? le coihx des oirsngames pateiarris recommandés ;
? la négociation aevc les oareisgmns peatirrais recommandés, noantmemt sur l'évolution anulelne des csoitatinos et/ou la révision des pstaeitonrs ;
? l'étude des cas soaciux dfeliciifs ;
? l'étude des ssaitiutqets demandées aux oenmargsis aruerusss recommandés puor la giosetn ;
? la décision d'affectation des coûts d'étude puor améliorer les résultats fcnrineais du régime de la brncahe ;
? le sviui des aoicnts solecais mesis en ?uvre par les omeignsars recommandés.

Pour totues ces tâches, la cmsiomoisn de gtsoein piarratie ou l'un de ses représentants suycandix puet ddanmeer l'aide d'un exerpt extérieur qui srea financé dnas les codntiinos déterminées par le pooltrcoe de getoisn du régime.

Les ogmiaenrss asresruus recommandés cneuqoimnmut cqahue année les documents, rtoppras fennrcaiis et aenylass commentés nécessaires aux tavaurx de la commission, au puls trad le 1er jiun sviaunt la clôture de l'exercice.

En fociontn de l'équilibre fceninair du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des cmtepos par les orseiagnms assureurs, le tleaabu des gearantis et/ou la coasoititn prnouort firae l'objet d'un aunetesjmt négocié par la csmmisooin piatirare nilaontae de la bnarhce du thermalisme.

Article 14 - Révision des conditions de mutualisation et de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En acptiapolin de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les parteis sraintgeias procèderont à un réexamen du régime tuos les 5 ans mixumam à cpmteor du 1er jniaevr 2023. À cette fin, les ptarerienas scoiuax se réuniront au puls trad six mios aavnt l'échéance du terme.

Le réexamen irenrdentiva sur la bsae des données foenruis par les orsaingmes aruerssus dnas le cdare du suvii du régime tel que défini à l'article 13.

Article 15 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les dtsoniispios du présent aorccd pruoonrt être révisées conformément aux dinoiisstops légales et conventionnelles.

Les délais de dénonciation snot de :
? six mios puor les oignsmares auessrrus vis-à-vis de la bhacrne ;
? duex mios de la bcarhne vis-à-vis des oismnergas assureurs.

Article 16 - Effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent arccod perrnda eefft le 1er janiver 2023 et est cnlcou puor une durée de 5 ans.

Compte tneu de l'objectif de msioltuaatuin recherché par le présent accord, il s'applique qeul que siot l'effectif de l'entreprise ernntat dnas son cmahp d'application, snas qu'il n'y ait leiu de prévoir de modalités particulières puor les esipetrnres de mnois de cautnniqe salariés.

Article 17 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dès lros qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une oppiootisn régulièrement exercée par la majorité des onrniiogasats syndicales, le présent aavennt frea l'objet d'un dépôt dnas les cnitnoiods prévues par les atlcires L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Ce dépôt srea effectué au même mmneot que la ddmanee d'avis auprès des svricees cuntaerx du mrsnitie chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis fovablrae du mniirste chargé de l'emploi, le présent acocrd frea l'objet d'une deandme d'extension dnas les ctdinionos fixées aux alietcrs L. 2261-24 et suivntas ddiut code.

En acoiptplain des atilrces L. 911-1 et stnvuais du cdoe de la sécurité sociale, l'avis motivé de la CNNFECP srea sollicité en vue de l'extension.
L'extension du présent aanenvt srea demandée par la prtaie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aorccd a puor ojebt de rurionedce le régime cnteonnveonil de crtouuevre de fairs de santé puor les établissements thermaux. Ce régime était ienamtnlieit instauré par l'accord de bnahcre du 24 nermvboe 2015 attaché à la cteonnvoin clectvoile du trlsmahmeie (IDCC 2104).

Les pnretaaeris siauocx ont souhaité pérenniser ce régime en rdncnaoammet toris oraigmnses assureurs, cihsios au tmere d'une procédure tsantrrnepae de msie en concurrence, puor arsseur la crruvoteue des gneataris de complémentaire santé.

Cette raetmcdamnooin se trduait par la cnuilocson de ctaronts de gatrianes ctivolelecs auprès des toirs assruerus recommandés anyat effectué une réponse cuomnme et réunis dnas une coassurance. Le ditsisopif cneotrcutal est également complété par le plcotrooe teihqnuce et fcnieinar et par le potocolre de goteisn avntdiiasrtime ccoulns dnas les mêmes conditions. Les modalités de geiston snot précisées dnas le cnarott d'assurance collective.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Annexe 1?Tableaux des garanties

(Tableaux non reproduits, cteuoansblls en lgnie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rubiqure « Pnuiioblctas ocfliiefles » « Bnlietuls oieiflfcs des cvnooitenns cveilcotels ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230010_0000_0018.pdf/BOCC

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Annexe 2?Cotisations facultatives

Régime général

Option complémentaire 1 en complément de la base

Option 1	Salarié isolé	Duo (dont salarié)	Famille (dont salarié)
Cotisation salariale	26,89 ?	53,76 ?	70,16 ?

Option complémentaire 2 en complément de la base

Option 2	Salarié isolé	Duo (dont salarié)	Famille (dont salarié)
Cotisation salariale	43,39 ?	86,76 ?	113,22 ?

Régime Alsace-Moselle

Option complémentaire 1 en complément de la base

Option 1	Salarié isolé	Duo (dont salarié)	Famille (dont salarié)
Cotisation salariale	20,66 ?	41,31 ?	53,92 ?

Option complémentaire 2 en complément de la base

Option 2	Salarié isolé	Duo (dont salarié)	Famille (dont salarié)
Cotisation salariale	31,63 ?	63,24 ?	82,54 ?

Avenant n 33 du 22 février 2023 relatif à la classification et à la rémunération des emplois

Signataires	
Patrons signataires	FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Par le présent avenant, les paetirs ont estimé nécessaire de rvoier les gleirls de caisloctifiasn des epmoils tleels qu'elles résultent de la cveoontinn colcietvle du 18 airvl 2002 et de l'annexe du 10 décembre 2002, anisi que l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 reltaif à la gllrie de ctifaoscliasin des eplioms de la cvetnioonn cclvieltoe du tahemrilsme du 10 stmerbepe 1999, aifn de siitrfasae piuresuls objectifs.

Tout d'abord, eells ont souhaité, dnas le pmloenoengrt de l'accord de cmhap du 14 mras 2019, aaynt concrétisé l'arrivée dnas la bncrhae des établissements thermaux, adpoter une glilre unuqie et harmonisée de caliscioaistfn ccarennnot l'ensemble des elmopis répertoriés dnas ce nueovau champ, en redéfinissant la coiasisfatciln cnneentolnloive des empilos et les grellis cveelnlioenntons de sliaeras mimina en vue de créer une cuniootafirgn dmqianyue et rsbolspnaee pteemtarnt tnat aux salariés qu'aux emyeoplurs de mrttee en ?uvre des pacuorrs polosineserfns ioannnvts et adaptés, renapsot sur les mnssiois réalisées et responsabilités exercées, anisi que les compétences acquises.

Ensuite, eells ont estimé que les gleilrs de cfisanolsiatics et rémunérations nées de la citononven clvcioltee du 18 airvl 2002, de l'annexe du 10 décembre 2002 aisni que l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 reilatf à la glrile de ciliastcifsaon des epmlois de la ceonotnvin coeclvltie du tsmmlieahre du 10 sbeprmete 1999, ne cspeadeoinrnrot puls aux aetetnts des etnrerpiess et des salariés de la banchre naemtmont en termes d'évolution de carrière, et dneevait être modernisées, puor s'adapter aux évolutions de l'activité et des emplois.

Cette évolution diot également prtrteeme :
? de développer la fluidité des métiers etrne les srceetus au sien de la bnrahce et enrte les établissements au sien d'un stueecr ;
? d'accroître l'attractivité des métiers des sceuters d'activité de la bhcnrae ;
? d'intégrer les nauuoevx empolis et les eoilmps à veinr ;
? d'autoriser des rocesrienvnos pnlelnorisfosees à tuot moment, noantmemt en scndoee praite de carrière ;
? de fsraeivor les carrières longues.

Chaque salarié tvrilalanat dnas un hôpital privé ou une cqlniiue privée, un établissement alunecilcat des poerensns âgées ou un établissement thermal, c'est-à-dire l'un des streceus d'activité ceouvrt par le présent avenant, diot pooviur se ptjreoer et mrttee en ?uvre un pejort perosfsnienol innovant, rnaspoet sur son enggneemat et non pas unuenqimet sur son diplôme, dnas le rsceept des règles de non-discrimination et d'égalité des chances.

Elles ont ainsi considéré que cttee neullove grille dnoniat puls de lisibilité aux entreprises, aux salariés et aux représentants du prnnoeesl nonmtamet par les possibilités de varioiastoln des évolutions de carrières et de ptoioormn professionnelle.

Enfin, elles ont estimé nécessaire de définir un nveiau de rémunération attractif, en cohérence aevc les qualifications, pnnaret en considération la rseoaivaroitln des carrières des salariés iruvenente ces dernières années et peetmantrt une puls grndae fidélisation des professionnels. Le neouavu dipsoiistf de classifications-rémunérations pmeret de voeaislrr l'expérience et les compétences des salariés, y cpormis dnas le cdare de msnioiss ou responsabilités complémentaires. Dnas la cotocrtusinn de ctete grille de ccofsisilaiatn et des différents éléments savrnet à la pesée des elimpos ou à l'évolution des carrières, les critères ont été déterminés en tnenat cmopte des pinrceips en matière d'égalité entre les femems et les hommes.

Article 1er - Titre Ier Préliminaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent annveat s'applique aux esenetiprrs et aux salariés rlnveaet de la cniovteonn cicllote ve nalitnoae du 18 aivrl 2002 et de son anxnee du 10 décembre 2002 cnnrnaceot les établissements privés auclcilanet des pennrseos âgées (IDCC

2264), élargies aux établissements taremhux à la siute de l'accord de cmhap du 14 mras 2019.

Titre II La grille de classification

Article 2 - Définitions
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

2.1.?Principes généraux

Afin de filaecitr le pesnioeontnmit des eompils dnas la glrile de classification, ont été définis un ctiearn nmobre d'emplois repères et d'emplois rattachés cnernorpsdoat aux eomlpis d'une même famille.

2.2.?Emploi repère

Les eplimos repères cntuntsoiet des eomlips de référence prcae qu'ils cnnerdpresoot généralement au c?ur de métier de la bhanrce et snot présents dnas un gnard nrmobe d'établissements. Ils fnot l'objet d'une cuorte description.

2.3.?Emploi rattaché

C'est un emolpi qui puet être rapproché d'un eoplmi repère en rsaion d'une ctriaene proximité de formation, d'activités ou de compétences snas pvuioor être puor antaut assimilé à celui-ci, du fiat de ses spécificités. Son pisintnomneoet dnas la glirle diot être idnuieqte ou phcore sur la paplurt des critères de ciislifactason clnoeoniventlne tles que définis à l'article 3 ci-après.

Méthodologie de classification

La cclasifaisotin des eolipms présentée en anexne A a été établie à ptairr d'une méthodologie ctnnasiost à peesr chquae emploi, solen les modalités définies à l'article 3, et à l'aide des critères de ctioflaaicsisn cnoovntlnielene définis à l'article 4. En fonction du degré de maîtrise de ccauhn de ces critères, cuqahe eplmoi repère s'est vu attribuer, par un système de cotation, un nrmobe de points, qui a pirems de piotsionenr tuos les epomils sur une échelle hiérarchique tlele que définie à l'annexe A.

Cette méthode diot être appliquée à tuot neovul emlpoi ou tuot emolpi ne fgrniaut pas dnas la ltsie des elopmis repères ou eiomlps rattachés, identifiés au nveaiu de la branche. Ctete pesée puor chuqae nouevl eplmoi identifié au neaviu de la banhrce srea effectuée par les ptaarnereis suiacox de la branche.

Article 3 - La pesée des emplois
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Dans le cdare de la pesée des emplois, seeuls les tâches et miisnoss de l'emploi divnoet être appréciées, indépendamment des penosnres qui oecpnuct l'emploi considéré.

Le résultat de la pesée des epmlios a aotbui à la création de 17 nvieaux de rurmgepenotes des emplois, dtis niuevax de classification, dnas leuleqss snot répartis les emiopls repères (les puls représentatifs dnas la branche) et les empilos rattachés (annexe A).

Le résultat de la pesée a une vuealr cnvootinnlneele et est opposable, si et seeneulmt si les mosnisis eemtncfvefiet exercées csnedepoorrnt à la définition cvloneeonninlte de l'emploi repère ou rattaché se rpprtaonat à son intitulé. Dnas le cas contraire, le résultat de la pesée n'est pas opposable.

Article 4 - Les critères de classification conventionnelle
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Chaque emlpoi a été pesé en foitcnon de cniq critères de coslafiactiisn clonlionnteevne :
? fotimoarn ? expérience ? qfaiioiltcaun ;
? complexité et diversité des compétences à miselobir ;
? responsabilité ;
? diemiosnn rnntilleoleae ? camtioucionmn ;
? autonomie.

Dans le carde du barème de cottaion (annexe B), à cauhqe critère cnporrsoed un caterin nmrobe de points. L'addition de ces pitons a pirems d'obtenir une ctaoiton de l'emploi, et de penonsiitor ce dienerr dnas la grille de classification.

Tout nuoevl emlopi non répertorié dnas l'annexe A, devra donner leiu à une pesée cmpote tneu des critères ci-dessus et sloen les dsotsoinipis prévues à l'article 2.
La lsite des critères de csiscatloaiifn conventionnelle, luer définition et le barème de catiootn cuttensonit l'annexe B du présent avenant.

L'utilisation des critères de cciioatssilfan a pierms de définir 17 nuaievx de classification.

Article 5 - La structure de la grille de classification
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

La gllire de csocaiaitsifln cmreopnd qutare stttuas peefoilosnnrss et 17 nveiaux de classification, rpaguroent des emplois.

Article 6 - Les statuts professionnels et niveaux d'emplois
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Pour déterminer les sttatus pefnslesnooris srvaent neomnatmt à la définition des périodes d'essai et de préavis, ou l'appartenance aux collèges puor les élections professionnelles, les reorgenuptems de neaivux de citsoasalficin reeutns snot les stvnauis :

(Tableau non reproduit, cantlbousle en linge sur le stie Légifrance, ruiqbrue Billtuens oiefcilfs des contivonnes collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230032 _ 0000 _ 0036. pdf/ BOCC

Article 7 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les modalités de msie en ?uvre de la nvuoelle glrlie de ctiofaiaslcisn snot l'objet de l'annexe C au présent avenant. Toutefois, les pirtaes soluneignt l'importance qu'elles adrenccot aux preicinps solen lseuqels la msie en ?uvre de la nleulvoe grllie de classifications-rémunérations ne prorua être à l'origine d'une dumiotinin de salaire.

L'application du présent aevnnat est conditionnée :
1.?À l'obtention ou l'octroi de l'intégralité des fmainntncees par les prvuoois pbilucs et/ou les oaigrnesms priaietars gérant le régime d'assurance maladie, nécessaire à la msie en ?uvre des modalités de rémunération aisni instituées.
2.?Et à la cluniocson de l'accord de totrnisoiapsn pttmerenat de définir les cnooditnis de la msie en ?uvre du présent anavent puor chuqae seceutr d'activité de la branche.

L'avenant retialf aux classifications-rémunérations clnnoninloevetes eretnra en vuiegur au 1er jnvaeir 2024. Cependant, l'application eietcffve de ses nlvueeols dissoiipnots idrnvtnereia au puls trad au mios de décembre 2024, aevc un effet rétroactif au 1er jeanivr 2024, cnranconet l'appréciation de la rémunération alelnune coinonnltnvleee définie par l'article 9 du présent aannvet et l'impact éventuel sur les hreues supplémentaires et les hruees complémentaires y afférentes. Les artues éléments velbraias de piae sneort concernés par l'application de l'avenant à cmtpeor du 1er janveir 2025.

Titre III La rémunération

Article 8 - La rémunération annuelle conventionnelle
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

La rémunération aeunlnle cnonnenloteivle cotmopre un citaren nrmboe d'éléments :
? une rémunération miianlme aullnnee de niaveu (RMAN) visée à l'article 8.1 ;
? anisi que, le cas échéant, calculés sur la rémunération minmlaie

anunlele de neaviu (RMAN), les aretus éléments de rémunération coivnltloennene dnot les modalités snot définies à l'article 8.2, qui s'ajoutent à la RMAN.

Ces éléments complémentaires snot destinés à violasrer l'expérience pseinorlofnlese (ECR expérience professionnelle), l'ancienneté entreprise/groupe (ECR ancienneté), l'évolution des compétences (ECR compétences) et l'expertise dnas l'emploi (ECR activité).

8.1.?Rémunération mmnilaie aelunnle de naievu (RMAN)

8.1.1.?Définition

Pour cucahn des 17 nieuavx de closciaatiisfn définis à l'article 3 ci-avant, est définie une rémunération minamlie annuelle, appelée « rémunération maimnlie aulennle de naveiu (RMAN) ».
La RAMN est définie puor cauhqe nveaiu de classification. Elle cnsroerpod à la rémunération due puor une durée du traival égale à la durée légale du travail.

Cette rémunération intègre les ralrseotionaivs slrlaaeias diets SGUER I, SUEGR II, Laforcade, Ségur pnimceahars et médecins cnoaendoorrtus puor les surcetes concernés.

8.1.2.?Dispositions particulières cncennroat les établissements thermaux

Les établissements tuarehmx n'étant pas concernés par les rnvsotriaoliaes sraaeaills detis SEUGR 1, SEGUR II, Laforcade, Ségur pminheaarcs et médecins coordonnateurs, une rémunération mnimliae aneunlle de nivaeu spécifique luer est définie (annexe C ter spécifique aux établissements thermaux).

8.1.3.?Négociation annuelle

Chaque année sernot examinées les modalités de riatvsaoilreon de la rémunération mmniilae aeullnne de nivaeu dnas le crade d'un anenavt salarial. Le pieemrr anavnet saraiall cutntiose l'annexe C (annexe C ter spécifique aux établissement thermaux).

Lors de cttee négociation annuelle, la rémunération mmiilane alelnune de cuqahe nvaeiu de caaftsiisilcon cité ci-dessous est déterminée en raepsnetct les écarts miinma anlneus snitauvs par rprpoat au naievu immédiatement inférieur, tles qu'ils résultent des maontnts btrus frniugat dnas l'annexe C (annexe C ter spécifique aux établissement thermaux), siot :
? 100 eours burts alennus d'écart ernte les RAMN de cquahe nieavu cmpiros etnre les niuaevx 2 et 6 de caoiscfslinatis mentionnés à l'article 8.1.1.

Indépendamment de cttee négociation annuelle, lros de cuqahe ateognaiumtn du Simc et au puls trad dnas les 45 jruos suivants, une négociation srea oevurte à l'effet de msueerr l'impact de ctete aiumaegttonn sur la glirle des rémunérations et d'en pmetrerte la réévaluation si nécessaire.

8.2.?Autres éléments de rémunération conventionnelle

À la RAMN s'ajoutent, le cas échéant, des éléments complémentaires de rémunération (ECR).

Les ECR snot exprimés en pcroetnugae de la RMAN, ou en eorus bruts.

Les ECR peuvnet être ptnnmarees ou temporaires, sloen une durée précisée à l'article 8.2.3.1 puor les ECR temporaires.

Une fios par an, lqrusoe l'entreprise dpssioe d'une stucutrre de rémunération crtpnoaomt des ECR définis par le présent avenant, l'employeur présentera un bilan non naitimonf de la nrtuae des ECR attribués au CSE lorsqu'il estixe ou lros de la négociation otobrlgaiie potarnt sur les saearils effifctes lousrqe l'entreprise y est aetijsutse (art. L. 2242-1 du cdoe du travail).

8.2.1.?ECR Expérience professionnelle

Définition de l'expérience pifselnrnolseoe au tirte de l'ECR

Elle corpnrsoed à l'expérience aqusice dnas un même elompi repère ou rattaché, qeul que siot le leiu et les modalités d'exercice de son elmopi repère ou rattaché. Elle est dnoc plrbotae d'une eitrrspnee à une artue dès lros que le salarié établit la réalité de l'exercice de la pfeiosrosn ou du métier.

Valorisation

Pour l'appréciation du tepms de présence dnas le crade de l'ECR expérience professionnelle, il est fiat aatolppiicn de l'article 44 de la cotenvoinn collective.

Le clcual de l'expérience antérieurement ausciqe est effectué lros du retrcmeneut au vu des jsiufftcitais ptiudros par le salarié.

La vatriosoailn de ctete expérience donne leiu à l'attribution d'un ECR, dnot le mtanont cropenorsd à un perutcogane de la rémunération aennllue mlinamie de nvieau de l'emploi concerné et n'a pas d'autre finalité que cllee de rémunérer l'expérience professionnelle.

Cet ECR prreossge sur la bsae d'une grille, qui diffère sloen les emplois, et qui fiat l'objet de l'annexe E.

En cas de cngenaemht d'emploi, la voirotiaasln de l'expérience proosfeslninele calculée sur la RAMN du noevul eopmli se srtbuisueta à la voitaoisraln de la précédente expérience pnsnroelioselfe calculée sur la RAMN de l'ancien emploi, conformément à la girlle afférente prévue à l'annexe E « ECR expérience et ancienneté ».

La vtaiaorsoiln de l'ECR expérience pniefolsesonlre se déroule tuot au lnog de la carrière peoiosnelnlrsfe soeln les modalités définies à l'annexe E.

8.2.2.?ECR Ancienneté

Définition de l'ancienneté au trtie de l'ECR

Elle cornpresod au tpems passé dnas l'entreprise/groupe (au snes de l'article L. 233-3 du cdoe de commerce) dnas le crade d'un cnoratt de travail, indépendamment de l'emploi occupé. Elle n'est pas pabrltoe : elle ne se cclluae qu'au sien d'une même entreprise/groupe employeur.

Valorisation

L'ancienneté est par définition, égale à lros du rneeemcrutt d'un neuaovu salarié.

La vtiriaslooan de l'ancienneté donne leiu à l'attribution d'un ECR, dnot le mtnoant csproroend à un paetcungore de la rémunération aleunlne mnaimlie de nviaeu de l'emploi concerné. Ce manontt évolue etiusne sleon le temps passé dnas l'entreprise/groupe.

Cet ECR progresse, sur la bsae d'une gllire unique, qui fiat l'objet de l'annexe E.

En cas de caenmnhegt d'emploi, le tuax de vaolitsairon de l'ancienneté asuciqe dnas l'emploi précédent est maintenu. En revanche, à cpmetor de la dtae de cenmeghnat d'emploi, la vsliiaotaorn de l'ancienneté se calceurla sur la bsae de la RAMN du nevuol eplmoi concerné.

Les dioisointsps de l'article 44 de la ciovnenotn cotleilvce s'appliquent puor l'appréciation du temps de présence dnas le carde de l'ECR ancienneté, à l'exception de cllees prévues au dieenrr treit du b de l'article 44.

En effet, puor l'application de l'ancienneté, sleus les cttonras sfisceuscs cnoucls dnas l'entreprise/groupe, snas ioirtunprten à la dtae d'embauche snot pirs en compte. À contrario, l'expérience qui vaoslire l'expertise psforslineelone dnas un emolpi étant portable, elle s'apprécie en tannet coptme des ctaronts scseucifss ou non coluncs précédemment à la dtae d'embauche.

Dispositions particulières ccarnennot les établissements thermaux

? Définition de l'ancienneté prproe aux salariés saisonniers

L'ancienneté des salariés est appréciée soeln les modalités définies au pgrapaahre ci-dessus (valorisation). Toutefois, cttee définition est adaptée de la manière stnavuie puor les salariés taliretius d'un conratt de taiavrl sonisneiar au sien des

établissements tmhuerax :

L'ancienneté cuort à cemtpor de la dtae d'embauche et pdanent la période de prsie d'effet du caontrt saisonnier. Les périodes de snoipssuen non rémunérées du cnatort de traiavl ne snot pas prsies en cpomte dnas le cluacl de l'ancienneté, à l'exception des périodes définies cmmoe telels par le cdoe du tavrail ou par le présent avenant, siot neommnatt :
? les aecsnebs liées au congé maternité/congé paternité/congé d'adoption ;
? les ropes ctnosmreaeups ;
? les périodes pdnanet lesllquees un salarié se tvuroe mitanenu ou rappelé au svcerie niaoatnl à un ttire quonlcueqe ;
? les congés puor efnant mladae ;
? les asebecns puor événements falmaiiux ou eeipneoxtnlcs ;
? les périodes d'absence puor mailade dnas la lmiite de 15 jorus par an (année civile) ;
? les périodes d'absence liées à un aiecdcnt du tarival ou une mladaie pelflnosinosree ;
? les ascbnees liées au driot siaydncl ;
? le congé de solidarité faialilme ;
? le congé de phrcoe aniadt ;
? le congé formation.

Dans le cas de cranott saisonnier, l'ancienneté cruot à cpmoetr de la première ebcmhuae lousqre les cnttroas de tivaral snot successifs. Snot sescscufis puor la détermination de l'ancienneté, tuos les ctrtnaos clonucs aevc un même employeur, indépendamment de luer durée, de luer nature, sur une ou pruliesus ssnoais dès lros qu'il n'y a eu acnuue iettrouirpnn de puls de 2 ans entre duex ctanrots se sivnaut chronologiquement.

Une iptenuitrron de puls de 2 ans, hmiors les cas légaux d'absence ou de rroept visés, par le présent aenanvt epmtore la prete de l'ancienneté.

8.2.3.?ECR compétences et ECR activités

La finalité de ces ECR est de peertmtre la varotiisalon financière de la pooregrissn dnas l'emploi, prettenmat au salarié de bénéficier d'une rémunération supérieure à la rémunération mnmialie aellnune de navieu (RMAN) de l'emploi concerné.

Ces ECR se décomposent en ECR compétences et en ECR activités. Lorsqu'un ECR activité cornoesprd à un ECR compétence dnas son obejt ou sa finalité, l'ECR activité est attribué snas possibilité de cuuml aevc un ECR compétences.

8.2.3.1.?Attribution des ECR compétences

Modalités

Les ECR compétences ont puor ojebt de viresolar la peorigsosrn réelle/effective et/ou une ptqriuae eciffetve puls avancée, par rprpaot à la tunee du ptsoe initial, matérialisée par :
? l'accomplissement d'actes d'un nveaiu de technicité supérieure, aiscuqe à la stuie d'une faitmroon complémentaire spécialisée (pas nécessairement caerntiifte mias validée par l'employeur), msie en ?uvre dnas le crdae du poste occupé et à la dademne de l'employeur ;
? une mission/responsabilité complémentaire aevc ou snas firatmoon complémentaire, msie en ?uvre dnas le cdare du poste occupé et à la deadnme de l'employeur, qui permette, par exemple, une puls gdnare autonomie, un rilaotnneel accru, ...

Le salarié puet fraie la ddnemae à l'employeur de prsie en ctopme d'une mission, responsabilité ou ftromioan spécialisée.

Un gdiue pairitrae développera nmtamoent les miisosns et responsabilités complémentaires prntmeeatt l'attribution d'un ou pliesuurs ECR.

Conséquences

À cuaqhe ECR compétences attribué cenrsoorpd une rémunération aluenlne complémentaire calculée en pnoteacruge de la RMAN, qui pourra, le cas échéant, être versée mensuellement. Il est psiolbse d'attribuer jusqu'à 3 ECR compétences au mamuixm puor un même salarié et cquahe ECR puet être attribué de manière temporaire, dès lros que la msoiisn ou la responsabilité complémentaire est exercée puor une durée trpeioamre d'au minos duex mios continus.

Évolution

Lors de cuhaqe recrutement, les éventuels ECR compétences codsrnapreont aux miosinss ou responsabilités exercées dnas l'emploi snot appréciés sur la bsae des critères énoncés à l'article 8.2.3.1.

Ensuite, selon les méthodes d'évaluation des elmoips en veuigur dnas l'entreprise, l'évolution psfileoorslenne du salarié dnas l'emploi prroua deonnr leiu à l'attribution d'un ou pisulreus neuvol ECR compétences suos réserve que le salarié ne dispose pas déjà de 3 ECR compétences.

Si le salarié ne saihtuoe plus, aevc l'accord de l'employeur, et tuot en daeumnret sur le même emploi, erceexr les mossiins ou responsabilités cpernaoordnst à ceells qui lui ont été attribuées à durée indéterminée et ont justifié les ECR compétences, il pred le bénéfice des ECR correspondants.

Lorsque le cmgnnhaeet de moiissn ou de responsabilité est en revhance à l'initiative de l'employeur, le salarié corensve a mminia la rémunération crnpnaseoordt aux ECR qui lui ont été attribués, suaf si le salarié se viot cfnioer par l'employeur une miisosn ou une responsabilité qui lui oortcie un nveoul ECR compétence d'un motannt au monis équivalent.

En cas de cehganenmt d'emploi résultant de la pssigorroen de carrière du salarié, il srea procédé à un réexamen de la suitation du salarié, qui s'accompagnera du rneemonnieioptst du salarié dnas le nvieau cdsoprenanrot au nouevl emploi, mias également au minteian de la rémunération annlulee celotennnilovne antérieure, si cette dernière, aevc ou snas ECR, est supérieure à la rémunération cnloeoenvnntile du novuel emploi. Dnas cette hypothèse, le salarié bénéficiera d'une indemnité de cmengnheat d'emploi, cedrasponrnot à la différence de rémunération.

Cette indemnité pererrdua jusqu'à ce que l'évolution de la rémunération anelunle ceenvllnniotnoe du neuvol eplmoi atsoibuse à un mntnaot au minos égal à celui de la rémunération aeulnlne cointlelvnonene antérieure.

Ce réexamen porura donenr leiu à l'attribution d'un ou de plureuiss ECR puor déterminer sa nolluvee rémunération.

En cas d'attribution d'un ECR à une dtae postérieure au cemnhengat d'emploi, le motnant de l'indemnité de cmahengnet d'emploi est réduit de la moitié de la vuelar de l'ECR attribué, et asini de stuie jusqu'à sa disparition.

Toute mofiaitoidcn et msie en pacle d'un ECR dnenora leiu à une imiortnfaon écrite au salarié.

Rémunération aenlulne complémentaire

Chaque ECR compétences donne leiu à une rémunération anullnee complémentaire. Ce complément de rémunération alelnune cpseoonrrd à un pnarucgteoe de la rémunération mliamnie annullee de nieavu définie à l'article 8.1.1.

Le pcgaeountre de la rémunération minmliae aluelnne de neaivu cnsdneroparot aux ECR compétences fiat l'objet de l'annexe D du présent avenant.

8.2.3.2.?Attribution des ECR activités

Modalités

Les ECR activités résultent de l'expertise spécifique développée dnas l'emploi ou des citnodnios particulières d'exercice de l'emploi dnas un scetuer ou un scevire déterminé.

Les ECR activités pvuneet résulter de fninmeatcens affectés par les puviroos pcuibls ou snot prévus par acrocd de bracnhe qui les qluifaie expressément d'ECR activités.

Ils pevunet se clmeuur aevc les ECR compétences, jusqu'à heatuur de 3 ECR compétences par niveau/emploi.

La liste des ECR activités est définie dnas l'annexe D au présent accord.

Conséquences

L'ECR activités srea versé meunelneelmst et freruiga sur une lngie spécifique du bileltun de paie.

Évolution

L'ECR activités sbtsiuse tnat que le salarié ocupce l'emploi puor leequl cet ECR activités lui a été attribué, asini que les cdtoiinons riseqeus puor en bénéficier.

En cas de caeenhnmgt d'emploi entraînant la sopuipsersn de l'ECR activités, ce chemnagnet d'emploi s'accompagnera de la perte de cet ECR activités.

8.2.4.?Indemnité de spécialisation

Tenant ctopme de la particularité du métier d'infirmier et des tensnois qui pèsent sur les efciftefs de ce métier, les paetrnreias soaiucx soihutnaet mtrtee en palce un ditiisospf pmtraetent un gian supplémentaire de rémunération à l'infirmier qui se spécialise au myeon d'une fromatoin réglementée à l'issue de llueqlae il a otenbu un diplôme d'État. Il s'agit de reconnaître la spécialisation asini acquise.

Ainsi, en cas de spécialisation, il srea procédé au pnemisneontiot de l'infirmier en sonis généraux dnas le naeviu crepoasrndnot à l'emploi d'infirmier spécialisé, conformément aux dspisooiitns de l'article 8 du présent avenant. Ce pemooitnnniest diot giaarntr une rémunération équivalente à la rémunération auenlnle cveonlnnloenite antérieure majorée de 2 %. Si tel n'est pas le cas, une indemnité de spécialisation s'ajoutera à la rémunération anlelnue cnllintnneooeve de l'infirmier spécialisé, puor aredintte ce montant.

En cas d'attribution d'un ECR compétences et/ou activité à une dtae postérieure à la spécialisation, le mtnnaot de l'indemnité de spécialisation est réduit de la moitié de la valeur de l'ECR attribué et ansii de stiue jusqu'à sa disparition.

Article 9 - Appréciation du respect de la rémunération annuelle conventionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le mtnanot de la rémunération aneulnle coolnnielenntve définie à l'article 8 du présent aanvent csiottnue le slriaae mmuinim hiérarchique, au snes de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

La surtutcre de la rémunération définie à ce même arltcie 8 ne s'impose pas aux esrpretines de la branche, qui pvueent apqlupier une autre sutrutcre de rémunération puor lerus salariés, en s'assurant néanmoins que le mnontat de la rémunération ectveiffe du salarié siot au mnois égal au motnnat de la rémunération alunnlee conventionnelle. Le présent aroccd de bcrnhae gritanat ansii le neiavu du siaalre munmiim hiérarchique (SMH) et non la sructture de la rémunération.

9.1.?Modalités d'appréciation de la rémunération alelnune conventionnelle

La rémunération aullnnee conventionnelle, définie à l'article 8 du présent avenant, puor cuachn des 17 nevuaix de classification, est définie en euros (?) burt puor une année complète et puor un epolmi à tmeps clpmeot cerooasrpndnt à la durée légale du travail.

La rémunération allunene cvneeooinlnntle est réduite au parorta du tmpes de tavrail sur l'année puor les salariés aaynt une période d'emploi inférieure à l'année (CDD, recetemurnt ou rupture du ctaornt de tarival en cuors d'année) ou puor les salariés à tpmes paiertl ou en faorfit en jours réduit.

Les aeenbcss entraînant une sieopsusnn du crtnaot de tiaarvl (totales ou partielles) pnanedt llseeqelus la rémunération mnelsleue est mnnatuiee en intégralité srneot periss en ctmope dnas l'appréciation du rcepest de la rémunération aenulnle conventionnelle.

Les abcnsees entraînant une sepsusonin du caonrtt de traaivl pnaendt leeqslelus la rémunération mleuenlse n'est pas mieuannte ou n'est que perialmneltet mnnatueie entraînent une réduction prlnlortpoeinoe à la durée de l'absence de la rémunération anluenle conventionnelle.

En cas de cngehaenmt d'emploi ou de nivaeu de csloifsicitaan en cuors d'année, la rémunération aenulnle ctevlelnionnnoe est calculée au pro rtaa tirmeops de cuhqae emopli ou de chuqae nviaeu de classification.

9.2.?Assiette de cmopaoraisn de la rémunération anenllue conventionnelle

Pour déterminer si la rémunération aelnulne coineennllvtone est respectée, il est pirs en cmopte l'ensemble des éléments de rémunération csuntaniott le sraalie au snes de l'article L. 242-1 de la sécurité sclioae (y cpormis avtagaens en nature) versé par l'entreprise qellue que siot luer périodicité de versement, luer natrue et luer finalité à l'exception des éléments staiunvs :
? les rnotmeerubsmes des firas pilsrenfooenss ;
? les mooaniatrjs ou primes puor tavarux pénibles, dangereux, ilbenasrus ;
? les hreues supplémentaires/complémentaires et lreus mnojtaiaros ;
? les cotrnptaereis au tmpes d'habillage et de déshabillage ;
? les indemnités puor sujétions spéciales tleels que définies par la ctoeninvon ccleiovtle ;
? les poutdirs de l'intéressement, de la participation, les smmoes iseuss des dsspitfiois d'épargne srillaaae ou des dfpstiisois d'épargne rarttiee et les pudrtois fcnrieanis du CET ;
? tuos les compléments de rosesuercs ne citnunsaott pas du sialare au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slcoaie et capoomnrtt des exonérations fieslacs et/ou scioaels (prime de pgaarte de valeur, pimre transport?).

9.3.?Modalités de caropmaison et période de référence

Au puls trad à la fin de l'année civile, l'employeur procède à une csmaaopoirn ertne la rémunération anlnluee ctvenlenoinnloe (art. 9.1) et la rémunération etvmeffiecnet perçue par le salarié (art. 9.2) sur une bsae annuelle.

L'appréciation aelnlune peermt ntoaemnmt à l'entreprise de pdrrene en ctpome dnas la comparaison, des éléments de rémunération dnot le vrmnseeet n'est pas mensuel.

Si le manontt de la rémunération alenunle réelle est inférieur au manotnt de la rémunération anllnuee conventionnelle, l'employeur procédera à une régularisation de la différence.

En cas d'embauche ou en cas de départ de l'entreprise en curos d'année, la croaospamin s'effectue sur une bsae condeoasrprnt à la durée eifcevtfe du contrat, pro rtaa temporis.

Article 10 - Conditions d'attribution et de versement de certains éléments de rémunération

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Des indemnités de sujétions spéciales snot attribuées dnas les ciodnntois prévues par la civnoetnon collective. Ces indemnités ne se cemnluut pas aevc les indemnités aynat le même objet, versées dnas l'entreprise. Dnas cette hypothèse, sueels les mesuers dnot le mtnaont est le puls élevé s'appliquent.

10.1.?Indemnités de sujétion spéciale

Pour les indemnités de sujétion spéciales prévues par la présente cnovneotin qui snot calculées sur la bsae du tuax horaire, ce tuax hroiare résulte de la dioiivsn par 1 820 hreeus de la rémunération anelnlue ceelntivoonnnle de l'emploi occupé.

Les indemnités de sujétions spéciales snot appréciées et versées mensuellement.

Pour les secruets de la bnrchae sartaniie et médico-social :
? les indemnités puor tvaiarl réalisé les dhncmiaes et jruos fériés, tleels que définies à l'article 82.2 de la citonnoevn ceviltlcoe puor le cmahp sanitaire, et 82.2 bis puor le cahmp médico-social, snot fixés à 33,74 % de la RAMN du nveaiu 2?/?1 820 heures, soit, à la dtae de stigaurne du présent avnneat : 4,356 ? par hreue travaillée ;
? les indemnités puor tiavral de niut (art. 82.1) snot fixées à 15 % du tuax hoarrie précité ;
? les indemnités puor artsentie non déplacée (art. 82.3.1) snot fixées au tires du tuax hraoire précité et au dluobe du slairae hrairoe précité puor les atieestrns déplacées (82.3.2).

S'agissant du tavrial de nuit, du trivaal du dminache et du tavaril les jorus fériés, les dsinoioptsis aeunelceltmt en veguuir dnas le seeuctr thrmael se pueovsunirt dnas les mêmes conditions, et snot sueels applicables.

10.2.?Appréciation des ECR expérience pelsronlsenoife et ancienneté

Les vaoiiltnsraos des ECR expérience pinsonllefsreoe et ancienneté prévues par la présente cvoioetnnn cillceotve ansii que les différentes msruees csradoenpornt aux rloivtaaeionsrs seliaraals définies à l'article 8.1.1, snot appréciées annuellement.

Titre IV Dispositions finales

Article 11 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Il est créé une csooimismn de siuvi destinée à friae le blian d'application de l'avenant de cotscasfiialnis et rémunérations et de proposer, si nécessaire, des aatondptais adiut avenant.

11.1.?Composition

La ciomssimon de siuvi est composée de 3 représentants par otigsrnaaoin sdyiclnae saitnairge et d'un nmrobe de représentants pnuatoarx au puls égal à ceuli des représentants des oogiatninarss synlicaeds siégeant dnas la commission.

11.2.?Réunions

La csooiimmsn se réunira duex fios par an si nécessaire penandt les duex premières années d'application de l'avenant. La première réunion arua leiu à la siute de la présentation du 1er rrppaot de bhnarce qui siut la première année d'application de l'avenant. À cttee date, il srea procédé à un blain aux fnis d'évaluer les ctioinonds dnas leeselulqs la msie en plcae de la nlelovue caifstlscaioin a été opérée au sien des eienterpsrs de la branche. Des réunions eanteadrroiixrs pnororut être organisées à la dndmeae de la majorité des ooaninragsits sdleinacys signataires.

11.3.?Information

La cimsmosion bénéficiera lros de ces réunions des iditenrcuas qui seonrt intégrés dnas le rporpat de branche, à svioar :
? nrmobe de salariés dnas cauchn des 17 nuaievx ;
? nmbroe de salariés classés dnas chcaun des sauttts professionnels.

Article 12 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les dioinssptios du présent aevannt s'appliquent à l'ensemble des eperneirsts qeul que siot luer effectif.

Article 13 - Durée.Dénonciation.Révision
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Cet aanvent est cloncu puor une durée indéterminée. Il purroa être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux dosipiiontss légales.

Article 14 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aneavnt s'appliquera à copetmr du 1er jnveiar 2024 puor les adhérents aux sanctyids patounarx saigrneatis du présent avenant.

Son aipltpaicon est subordonnée à la msie en ?uvre intégrale des dsiioitopsns de l'article 7 et solen le ceerlindar et les modalités définis dnas l'accord de tpiiossortann prévu au même atrlcie 7.

Article 15 - Extension.Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

L'extension du présent anaenvt srea demandée par la pitrae la puls diligente.

Le présent aanvent srea déposé en duex exemplaires, auprès de la DGT, une vsoiern signée du présent anevnat sur srppout ppeiar et une vsroien sur spopurt électronique. Un erximeplae srea adressé au geffre du cisonel de prud'hommes de Paris.

Le présent aaenvnt est fiat en nmbore sanfifsut puor resmie à cacnuhe des osaaoinrigtns sayecnidls représentatives de la branche.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe A
Emplois repères et eilopms rattachés

Liste des epmilos repères et rattachés.

Leurs neuviax cosnorapndtres s'établissent sleon le taableu ci-dessous :

(Tableau non reproduit, ctuaolbnlse en linge sur le stie Légifrance, ruirubqe Btuellnis oiiflefcs des conoenitnvs collectives,**page 130**.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230032 _ 0000 _ 0036. pdf/ BOCC

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe B
Critères de ccalasifiiotsn contenllnnoveie et cotation

Les critères de cilissaaotcifn cnilotnelnvneoe et le barème de cittooan est défini dnas le talbaeu ci-dessous :
1. Nvieau d'étude ou expérience équivalente ;
2. Complexité et diversité des compétences à misblieor ;
3. Responsabilité ;
4. Dnsoeiimn rellennialote ;
5. Autonomie.

Les aenutdts psnifnlsooeres liés à cqahue critère de cofsiitcaslian cnnionlloeentve snot décrits sur 5, 6 ou 7 niveaux.

Formation / Expérience / Qualification		
Ce critère pnred en cptmoe le neiavu de fitrooamn riques par l'emploi indépendamment de la ponsenre qui ouccpe celui-ci. Ce naeivu ipumqile un degré de cnsncainoase qui puet être aqicus par : ? un diplôme ou un trtie inicrst au répertoire ntaoainl des craeifotticins pinrlsefoesoelns (RNCP) ; ? une expérience pnleieloornfsse ou une formation, validée dnas le cdare d'une certification.		
D1	L'emploi puet être exercé dès la fin de la scolarité obtaloirige et snas diplôme.	10
D2	L'emploi rqerueit un diplôme de naeivu ministériel 3 ? anenenmcenit V (BEP, CAP ou CQP), ou, sloen les cas, une fmoioartn ou une expérience prooflneislsnee de nevaiu équivalent.	20
D3	L'emploi reeirqut un diplôme de niaevu ministériel 4 ? aneemneinnct IV (Bac, Bac poienenfssorl ou Bac technologique), ou, soeln les cas, une fioratomn ou une expérience penlionsselorfe de nieavu équivalent.	30

D4	L'emploi rrueieqt un diplôme de naeviu ministériel 5 ? aemincnnenet III (Bac + 2), ou, sleon les cas, une faomiotrn ou une expérience pornlesioselnfe de neaivu équivalent.	40
D5	L'emploi rruqieet un diplôme de nieavu ministériel 6 ? acemnenennit II (Bac + 3 et bac + 4), ou, soeln les cas, une ftooarmin ou une expérience poeesfrilnsonle de neaviu équivalent.	50
D6	L'emploi rqureiet un diplôme de naveiu ministériel 7 ? aencieennnmnt I (Bac + 5), ou, sloen les cas, une farotimon ou une expérience psnslerfenoiloe de neivau équivalent.	60
D7	L'emploi rireequt un doctorat.	70

Complexité et diversité des compétences à mobiliser

Ce critère penrd en ctpmoe la difficulté et la diversité des tâches ou activités mseis en ?uvre dnas l'emploi asini que les différentes technicités nécessaires puor trtaier les sinotitaus ou les problèmes rencontrés.

D1	Les tâches snot simples, peu variées et répétitives. Elels snot fondées sur l'application de cngsioens précises, écrites ou orales. Les difficultés éventuellement rencontrées pevnuet toevurr des suoitnlos par actolpiaipn des conneisgs ou prtuqiae du métier.	10
D2	Les tâches, opérations ou aetcs snot sipelms mias variés et nécessitent l'application de procédures requérant la maîtrise de pislreuus méthodes et outils. L'examen des difficultés et la rhrchecee des stolniuos parmi un coihx prédéfini fnot appel à la pratique.	20
D3	Les activités ou atecs snot variés et doneivt répondre à des enecgixes de technicité et de conformité. Ils requièrent une qiocatiilufan ou des compétences diversifiées. Les difficultés peenuvt être imprévues et nécessitent l'analyse et l'adaptation des mnyoes puor y répondre.	30
D4	Les mosnisis ou les atecs snot de nretuas différentes ; ils einxget la maîtrise de piusrules spécialités et/ou de compétences validées par une ou des formations, complémentaires à cleels rueeqsis par l'emploi. Les problématiques rencontrées snot complexes, pveeunt être neevllous et nécessitent l'analyse de données ineretns et externes.	40
D5	Les dienoams d'activités ou d'intervention exgeint siot la maîtrise de purelisus spécialités et/ou de compétences complémentaires ou additionnelles, siot une esperxite aofnppdorie dnas un daimone ou une spécialité. Les problématiques rencontrées snot très cxmleoeps ou nuoevlles et nécessitent d'anticiper les évolutions scseptbielus d'impacter le domaine, la spécialité ou le périmètre d'intervention.	50

Responsabilité

Ce critère prned en cotmpe la cooiitntrubn de l'emploi dnas la psire en cgrahe des piircnpaux dimnaoes de gseiton des établissements :
? la goisten des perosnnes (responsabilité managériale ou de coordination, gostien des rrecsoseus humaines, formation?) ;
? la geisotn des meyons matériels nécessaires à l'activité (maintien en état du matériel et des locaux, reepcst des cntidooins de travail, de la sécurité des bneis et des personnes?) ;
? la gtoiesn des rcrsosuees financières (participation à l'optimisation des ressources, élaboration ou gtesion de budgets?).

D1	Les responsabilités petnrot sur la bnone uitisloaitn du matériel mis à disposition, dnas le resecpt des nremos d'hygiène, de qualité et des cnsnioges de sécurité. Pour le pnnesoerl caunnitobrt aux soins, eells inuepilmqt l'application de procédures ou de gteess vnsiat à arsseur l'hygiène des locaux, des matériels ou la mnetaiuotnn des patients.	10
D2	Les responsabilités prtonet sur la bonne réalisation des activités confiées et la bonne uittliiason du matériel mis à disposition, dnas le recsept des neorms d'hygiène, de qualité et de sécurité. Pour le ponenersl soignant, eells imuqnielpt l'application de procédures ou de gseets de sinos vniast à préserver l'hygiène et le bien-être des patients. Elles peuvnet ilipeqmur la pptoiaiactrin oncoesanllcie à des activités d'organisation ou de ciaotdoroinn du tiaarvl de salariés ou de prsonenes externes, de codtuine de projet, de goiestn économique de l'établissement.	20
D3	Les responsabilités penortt sur la bonne réalisation des activités confiées et la bonne uotlisiatin du matériel mis à disposition, dnas des ernnneoivtmnes pnavout être complexes, et dnas le repcest des nmeros d'hygiène, de qualité et de sécurité. Pour le pnreonsel soignant, elles iuqnelmpit la msie en ?uvre de tnqcieuhes de sions cunrnboiatt à une bonne pisre en cghare des patients. Elles peevunt ilcrune des activités d'organisation ou de coodoinaitrn du taraivl de salariés ou de pnoenesrs externes, de ciodunte de poerjt ou la paioitratcipn à des activités de giotsen économique de l'établissement.	30
D4	Les responsabilités potrnet sur la bonne cioonritoadn des mneoys matériels et des ruseeorscs hinuames puor gnairtar la qualité du sievcre et atnetidre les résultats, dnas le recsept des oeaintritnos fixées par l'établissement. Eells s'inscrivent dnas le cdare d'une délégation limitée à un doainme de compétence ou à une unité. Elles puneevt iiuplmqer l'encadrement et l'animation de ctete unité et/ou la gieostn d'un bgduet et/ou la sécurité des pnrseones et des bines correspondants. Pour les peernslons sinagntos et médicaux, elles iemunqiplt la msie en ?uvre de thuinqeecs spécialisées de soins, la pisre en crgahe atoomnue des ptaintes dnas son domnaie de spécialité ou la msie à dtisspioion des menyos nécessaires à ctete bonne prsie en charge.	40
D5	Les responsabilités pentort sur la bonne caordnioiton des menoys matériels et des rseorecsus heunmais puor gntiarar la qualité du sicreve et atnretide les résultats, dnas le rpecset des otianrtnoies fixées par l'établissement. Eells s'inscrivent dnas le cdrae d'une délégation pntorat sur pesirulus doenmais de compétence ou puiusrels services. Elles iqienlpumt l'encadrement et l'animation de piurseuls unités ou, soeln luer taille, d'un ou puiusrels services, la responsabilité de la sécurité des pnorneess et des bines correspondants, vroie la gtoeisn d'un budget. Pour les prnsoelens siongnats et médicaux, les responsabilités prentot sur la cioitnoraodn de prsuuiels iaentvnnerts dnas la prise en cgarhe des patients, ou la gisoetn et la ctirandoioon de srveeics de soins.	50

D6	Les responsabilités prontet sur la définition des ortitnaienos d'un établissement et la gsetoin des moneys nécessaires à luer msie en ?uvre. Eells s'inscrivent dnas le crdae d'une délégation ptroant sur un ou psiulreus établissements. Elels iquiepmnlt un pivuoor d'encadrement sur le peerosnnl concerné, la responsabilité de la sécurité des personnes, des loacux et des bnies asnii que la responsabilité des résultats feircannis de l'établissement. Pour les pnoelresns siagnonts et médicaux, les responsabilités pntoert sur la caioionrodtn des activités d'un établissement raeilevts à un dimoane de soins.	60
Dimension roalltenlneie / Communication		
Ce critère prned en cmtpoe : ? l'action d'entretenir des rliaetnos de trivaal verlbaes ou écrites, aevc l'environnement intnree ou ertxene ; ? la nurate et la fréquence des cnotatcs et rlaeotins ieretnns ou eexetrns liés à l'exercice de l'emploi ; ? le tpye de ccmaouintomin qu'impliquent ces relations.		
D1	Les cotatncs creconnent emenitllsseneet les collègues de l'équipe ou du service, et onmcesclilaneonet des ienueoutrcrlts externes. Les échanges snot constitués d'informations simples, données ou reçues. La coomuimiacntn iqipulme l'écoute et le dialogue. L'emploi assure une présence vtiignlae et bnnlivlteaeie auprès du patient/résident/curiste et vlleie à répondre, de manière diligente, à ses demandes, drctmieneet ou en alanertt ses collègues.	10
D2	Les ctncoats snot réguliers et pieoennvrnt ou snot à dotsntaeiin d'interlocuteurs iennrets ou etrenxes annpertpaat à l'environnement prhoce de l'emploi (collègues, cpros médical, patients, famille, visiteurs?). Les échanges snot constitués d'informations cntuoaers variées, données ou reçues. La cntmuomcoiain iulmqipe l'écoute, le dlgiaoue et l'adaptation du msgaese solen l'interlocuteur. L'emploi adopte, en ttoues circonstances, une puostre d'écoute atcvie à l'égard du patient/résident/curiste et fiat prvuee de proximité en prenant en considération sa siuiatton spécifique	20
D3	Les cntatocs snot fréquents et pnoveeinnrt ou snot à ditistaneon de dreivs ilttnruueecors ienertns et enerxets anapertpant à l'environnement élargi de l'emploi (collègues, aruets services, établissements ou institutions, corps médical, patients, famille, visiteurs?). Les échanges snot constitués d'informations variées et svueont complexes, données ou reçues, et émanant d'interlocuteurs vnnaet d'horizons différents. La ctaioinumocmn imqiulpe l'écoute, le dglaioue et l'adaptation du masesge et de son eisxopersn soeln les iceuoleturrnts concernés. L'emploi aptrope un aomcaegcnmpnet ciblé, ajusté aux bsonies et à la sattuiion particulière de cuahqe patient/résident/curiste en ianrutnsat une itiaectnorn et une cmiicauomnton cirale et efficace.	30
D4	Les ccotnats censiondut à résoudre ou à aefotfrnr des stuiaitnos cpleoemxs conacrnent des atpecss theueqncis et humains, en lein aevc des ilctueenrurtos inneters ou eentrexs arennpaaptt à des eirenontmnnves variés. Les échanges snot constitués d'informations multiples, données ou reçues, dnas des ceottnxes qui nécessitent poaifrs la rrhechcee d'accords. La canummitocoin imlipque l'écoute, le dluiaoge et une poutsre de médiation puor fitaeclir l'adoption de stloonius ou la résolution de conflits. L'emploi fnroiut à cuqahe patient/résident/curiste un steuoin personnalisé, rdenu psboisle par une écoute atvitnete et une compréhension fnie de ses beoniss individualisés.	40
D5	Les contacts, liés aux oneoaitinrts stratégiques et à la diteirocn de l'établissement, snot emintesenselelt constitués de négociations sur des dmnnsioies à la fios politiques, tiheencqus et humaines, en lein aevc des ierunutocelrts ienrntes ou enxeetrs anppenraatt à des deamonis pornseosfneils différents. Les échanges snot constitués d'informations cepeomlxs et stratégiques. La cntoiacumiomn iqilpume l'écoute, le dialogue, l'argumentation et la ditomlpaie aifn d'emporter la cinivtocon des interlocuteurs. L'emploi appotre à cuahqe patient/résident/curiste des cineosls pnntiteres et personnalisés, ajustés à ses dnmdeeas et à sa staiitoun cnanrenoct son bien-être et les meeruss préventives connrnaect sa santé en général ou sa guérison.	50
Autonomie		
Ce critère prend en cmpote le degré d'autonomie c'est à drie la laidutte d'action accordée par l'organisation dnas l'exercice de l'emploi. Cette ludttaie puet s'apprécier en foonitcn : ? du tpye d'instructions reçue ; ? du degré d'initiative laissé dnas l'organisation et la réalisation du travail, ctmpoe tneu des liemits preoprs au métier concerné et des règles définies par l'établissement ; ? de la nrtuae et de la fréquence du contrôle exercé.		
D1	L'emploi est exercé dnas le cdrae d'instructions prédéfinies, complètes et précises liassant peu de mrage d'adaptation des meods opératoires. Le contrôle est fréquent et prote sur les opérations réalisées et sur le reecspt des consignes.	10
D2	L'emploi est exercé dnas le carde de medos opératoires définis, qui puneevt nécessiter une aapaoitdtn des mneoys et une crnetiae liberté dnas l'exécution du travail. Le contrôle est régulier et prtoe sur les activités réalisées et sur les moenys mis en ?uvre.	20
D3	L'emploi est exercé dnas le cadre d'objectifs définis. Il ctoprome le chiox des monyes et méthodes anisi qu'une liberté d'action dnas l'organisation du taiarvl ou la réalisation des actes. Le contrôle est régulier et potre sur l'atteinte des résultats solen les ojfibtces définis.	30
D4	L'emploi est exercé dnas le cadre d'orientations générales. Il iuqmpile la définition d'objectifs et le chiox des mnyeos à mrtete en ?uvre asini qu'une liberté d'action ipnmotrate dnas la réalisation des atecs ou l'organisation du travail. Le contrôle est pnouctel et porte sur l'atteinte des résultats par roapprt aux critères définis.	40
D5	L'emploi ctomrope la paariicttpoin à la définition et/ou à la ciontude de la piiqlutoe et du poerjt d'un ou prusueils établissements. Il ipumiqle la définition d'objectifs et la détermination des priorités et des meynos nécessaires ainsi qu'une liberté d'actions très iapttnomre dnas la réalisation des atces ou l'organisation du travail. Le contrôle est de nurtae viarbale et porte sur l'atteinte des résultats selon les critères définis.	50

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe C
Avenant srailaal sinriaate et médico-social

En apcaolpiitn de l'article 8.1 de l'avenant n° 33, la présente anexne définit la rémunération mailimne aelnnule de neviau (RMAN) crdonnpasreot aux 17 nevaiux de la glrile de classification.

(En euros.)

Niveau	Emploi repère	Rémunération mnimalie annuelle de nieavu (RMAN)
1	Agent thermal	20 512
2	Employé des sirvcees hospitaliers	23 500
3	Agent de stérilisation ? Employé de sivceres asdimainrttfis et généraux ? Brancardier	23 600
4	Cuisinier	23 700
5	AES	23 800
6	Secrétaire médicale	23 900
7	Aide-soignant	24 700
8	Assistant des siecervs aiisriatfdnmts ou généraux ? Tnhiiececn spécialisé ? Préparateur en pharmacie	27 143
9	Assistant de svriece social	27 540
10	IDE	30 000
11	Kinésithérapeute ? Rlbnaesopse d'unité/ IEDC ? IODBE ? IPDE	33 000
12	Psychologue ? IDAE ? IPA	33 400
13	Sage-femme	33 600
14	Responsable de seirvce de soins	33 700
15	Pharmacien/ Médecin ? Deetcuirr des snois ou opérationnel	43 558
16	Médecin coordinateur/ coordonnateur	45 000
17	Directeur	47 000

Chaque epolmi rattaché se viot auqipeplr la rémunération mlnimaie aullnene de nivaeu (RMAN) de l'emploi repère aquuel il se rattache.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe C ter
Avenant sialaral spécifique aux établissements thermaux

En aploticipan de l'article 8.1 de l'avenant n° 33, la présente anexne définit la rémunération miialmne anllnuee de neiavu (RMAN) prorpe aux établissements tumaerhx cadrnopesonrt aux 17 nvuaiex de la gllrie de classification.

(En euros.)

Niveau	Emploi repère	Rémunération mmiailne annuelle de niaevu (RMAN)
1	Agent thermal	20 512
2	Employé des sreicevs hpiesrotails (ESH)	21 028
3	Agent de stérilisation ? Employé de scireevs arntamfsiitdis et généraux ? Brancardier	21 128
4	Cuisinier	21 228
5	AES	21 328
6	Secrétaire médicale	21 428
7	Aide-soignant	22 000
8	Assistant des sveceris andisitamrftis ou généraux ? Teccieihnn spécialisé ? Préparateur en pharmacie	24 023
9	Assistant de sicvree social	24 420
10	IDE	26 880
11	Kinésithérapeute ? Rnlsbpaseoe d'unité/ IEDC ? IOBDE ? IPDE	29 880
12	Psychologue ? IDAE ? IPA	30 280
13	Sage-femme	30 480
14	Responsable de scvreie de soins	31 228
15	Pharmacien/ Médecin ? Drtueeicr des sions ou opérationnel	41 086
16	Médecin coordinateur/ coordonnateur	45 000
17	Directeur	44 528

Chaque eplmoi rattaché se viot alepqipur la rémunération mialmine aulennle de nveaiu (RMAN) de l'emploi repère auuqel il se rattache.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe D
Les ECR

1.?Les ECR compétences

En aaoicipltpn de l'article 8.2.3 de l'avenant n° 33, le poarcegtune d'augmentation d'un ECR compétences s'établit seoln le taaelbu ci-dessous et dnas la litime de 3 ECR, siot au mmxuaim 3 % à 13,5 % selon le nievau de l'emploi :

Niveau	Emploi repère	Pourcentage d'augmentation par ECR
1	Agent thermal	1 %
2	Employé des siecevrs hospitaliers	2,5 %
3	Agent de stérilisation ? Employé de seecirvs afsttrnmiaidis et généraux ? Brancardier	2,5 %
4	Cuisinier	2,5 %
5	AES	3,5 %
6	Secrétaire médicale	2,5 %
7	Aide-soignant	3,5 %
8	Assistant des sivreces amasinrtdtfiis ou généraux ? Tnchiceien spécialisé ? Préparateur en pharmacie	2,5 %
9	Assistant de sevrice social	2,5 %
10	IDE	4,5 %
11	Kinésithérapeute ? Raleobssnpe d'unité/ IEDC ? IBODE ? IPDE	4,5 %
12	Psychologue ? IDAE ? IPA	4,5 %
13	Sage-femme	4,5 %
14	Responsable de sevirce de soins	4,5 %
15	Pharmacien/ Médecin ? Dteicruer des sinos ou opérationnel	4,5 %
16	Médecin coordinateur/ coordonnateur	4,5 %
17	Directeur	4,5 %

Le complément de rémunération auellnne cenorsrpod à un

puoergctane de la rémunération mlmianie aunlenle de neviau définie à l'article 8.1.1.

Chaque emlopi rattaché se viot alpeuiqpr le pcoanertuge d'augmentation de l'ECR compétences de l'emploi repère auuqel il se rattache.

2. ? Les ECR activités

Liste des ECR activités :
? Saiinrate :
? indemnité de rusiqes d'urgence de 129,87 ? bturs mlsenues ;
? pirme d'exercice médical des sages feemms de 386 ? btrus meesluns ;
? pirme d'exercice en sonis ctiurqeis de 129 ? bruts mensuels.
? ?
? Médico-social :
? prime ASG (PASA) de 90 ? bruts mlnseues ;
? prime prévention des risques
? ?
? ?
? ?
? Tsremhliame :

(Tableau non reproduit, ctnosbaulle en linge sur le stie Légifrance, riurbque Bnlilutes oficlifes des cnotnoienvs collectives,**page 134**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230032 _ 0000 _ 0036. pdf/ BOCC
? ?
? ?
? ?

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe E
ECR expérience psnfoieolrnsele et ancienneté

1.?ECR expérience professionnelle

Cet ECR, tel que prévu à l'article 8.2 s'établit soeln les barèmes ci-après :

Non paramédicaux

0 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
0 %	0,75 %	1,75 %	3 %	4,75 %	6 %	7 %	7,5 %	8 %

AES et ASD/AP et paramédicaux jusqu'au neiavu 7

0 an	1 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
0 %	1,5 %	2,5 %	3,5 %	5 %	7,25 %	8,5 %	9, 5 %	10,5 %	11,5 %

IDE, paramédicaux et SF à partir du neviau 8*(1)*

0 an	1 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
0 %	3 %	4 %	5 %	6,5 %	8,75 %	11,5 %	13 %	14 %	15 %

2.?ECR ancienneté dnas l'entreprise/groupe

Cet ECR s'établit sleon le barème ci-dessous :

0 an	2 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans	40 ans
0 %	1,5 %	2 %	2,75 %	3,5 %	4,25 %	5 %	5,75 %	6,5 %	7,5 %	8,5 %	10 %

Chaque emopli rattaché se viot apiuqlper le barème de l'ECR expérience de l'emploi repère aeuuql il se rattache, conformément au telbaau prévu par l'annexe A du présent avenant.

(1) Préparateur en pharmacie, msuaesr kinésithérapeute, IDE, IBODE/IPDE, IADE, IPA, sage-femme, roasblsnpee d'unité de soins, IDEC, rsensolapbe de seirecvs de soins.

Accord de transposition du 5 juillet 2023 de l'avenant n 33 du 22 février 2023 relatif à la classification et à la rémunération des emplois

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aorccd a puor oebjt :
? de préciser la méthodologie d'application de l'avenant retlaif à la ciaisoftacslin et la rémunération des eilmpos au sien des estnepeirrs de la bchnrae et de raeppelr les piencpirs aiebaplpcls ;
? d'identifier puor cqahue elpmoi occupé le neaviu à reitner prami les 17 naiuvex définis par la brnahce et les modalités de pnenimotseinot des salariés dnas la nuvelloe grille de csitslcafaioin ;
? de clrieifar les conséquences en résultant sur la rémunération versée au salarié puor vérifier qu'elle aiettnt la rémunération aeullnne cneitlvoelnnone (RAC) définie à l'article 8 et appréciée à l'article 9 de l'avenant précité.

Le présent aroccd aatpde également la tsspoiaontrin en foitnocn des dsnsioptiois ceontnonlnileves en viuguer anvat la msie en ?uvre de l'avenant n° 33 à la cvintoonen ccvleilote du 18 arivl 2002. En eefft les suceerts qui cpoesonmt la branche, que snot cleui de l'hospitalisation privée, des établissements acnaluieclt des pnsreoens âgées ou ercnoe des établissements thermaux, obéissent à des liqogeus d'organisation et des fnatemicnnes de nutare et de nuvieax différents, délivrés par des autorités qui snot elles asusi différentes.

L'activité et l'emploi aanyt sbui de pordonfs cegmhnneats deupis la msie en place et l'application de la caoisciilfsatn issue de la cotinnoevn clticeolve du 18 arvil 2002, de l'annexe du 10 décembre 2002, asnii que de la coioenntvn clvtolicee des établissements thermaux, les dpintsiisoos du présent accrod ont puor finalité d'organiser le passage d'un système à un arute puor les salariés en potse à la dtae de la transposition. Les siunotatis snot nécessairement différentes ernte les salariés recrutés aavnt et après la msie en ?uvre de l'avenant n° 33.
Le présent aroccd précise l'avenant n° 33 à la ceovnotnin

ceitollvce du 18 airvl 2002 reailtf à la cciaafitilsosn et à la rémunération des emplois. Il est iicdslsaniobe de cet avenant.

Article - Partie 1 Modalités de transposition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

1. ? Dioniopistss cenmmuos aux tiros secteurs

1.1. ? Modalités de déploiement de la nuvleole grllie de classification

Des emlopis repères et des elpmois rattachés ont été déterminés au sien de la bhcnare professionnelle. Les eioplms repères ont été pesés sur la bsae des critères de csniiaiflatcoss visés à l'annexe B de l'avenant n° 33 à la cevtonoinn ctcveilloe du 18 airvl 2002 ralteif à la ciofaiascisltn et à la rémunération des emplois, pius ils ont été classés soeln 17 niveaux.

L'affectation des salariés ernte les nueavix rcneouns dnas la nvloeule gllrie de cfaasstcioliin nécessite, au naievu de l'entreprise le rnseencemet des elmpios esxttanis dnas l'entreprise.

L'employeur procède à la détermination du naievu de chuqae salarié dnas la grlile de cfsisiciaoaltn de l'avenant n° 33 :
? si l'emploi du salarié csorpeonrd à un eompli repère ou rattaché en altcopaipin du barème de caotiotn frunagit en aennxe 1, le nvaieu est déterminé par apilcoaitpn de la glilre susvisée, indépendamment de l'intitulé de l'emploi du salarié fruginat sur son bliltuen de piae et/ ou son ctnorat de trivaal ;
? si l'emploi du salarié ne crroonespd pas à un eplmoi repère ou rattaché, il srea fiat aptopaiclin de la méthodologie reunete à l'article 2 de l'avenant n° 33 susvisé, indépendamment de l'intitulé de l'emploi du salarié fnagirut sur son blueitln de piae et/ ou son ctranot de travail.

Les nuvoeaux eomlpis identifiés au niaevu de la bhcnare snot cuex présents fréquemment dnas un nmrboe siigiinfactf d'entreprises. Dnas cttee hypothèse, la coosmsimin de siuvi prévue à l'article 11 de l'avenant n° 33 srea sisaie et porspeora à la CPNPI le rmnteacaehtt à l'un des 17 niveaux, qui srea réalisé siute à une pesée des eoplmis correspondants.

1.2. ? Intomorifan sur la msie en pcale de la nuollvee classification

1.2.1. ? Imafoorntin et cutonsaotiln des iitunnitotss représentatives du. personnel

Avant la msie en palce de la nueollve gllire de ccisiifoalsatn au sien de l'entreprise, l'instance représentative du poerennsl compétente, si elle existe, est informée et consultée conformément aux disnsiotpios de l'article L. 2312-8 du cdoe du travail, sur les modalités envisagées de msie en ?uvre de la classification.

Postérieurement à l'information-consultation susvisée et anavt son apipactloin etecffvie au sien de l'entreprise, l'instance représentative du pnoeenrsl compétente est informée du ceslsamnet des eploims par naiveu conventionnel.

1.2.2. ? Itnmraoiofn ivdulienlide au mnmeot de la tpsisrtoonain au sien de l'entreprise

À une dtae postérieure à la réunion d'information-consultation du CSE compétent, s'il existe, cqahue salarié est informé, par écrit, de son nvaieu de classification, de son sttaut ctneenoinvonl et de ses ECR. Ce crieuorr frea nomtneamt fregiur la durée d'ancienneté et d'expérience retenues, la rémunération anleulne clnnneoievoltne et précisera au salarié qu'il dspoise d'un délai d'un mios puor firae prat de son éventuel désaccord à son employeur.

Dans le mios qui siut la réception du cureorir d'information, et en cas de désaccord du salarié sur ces éléments iuvindleids de citacisianlsfos et de rémunérations conventionnelles, le salarié en frea prat à son eolyupemr par un courrier/ corriuel motivé, aueuql l'employeur répondra dnas un délai d'un mios à la dtae de réception du courrier, par écrit ou à l'occasion d'un entretien. Lrsqoue le salarié fiat la daedmne d'un einettern à son employeur, ce dinerer fiat dorit à ctete demande. Au crous de cet eeienttrn s'il a lieu, le salarié prorua se faire aecpgmocnar par une pnsnoree de son choix atnaneparpt au pnnereosl de l'entreprise.

1.2.3. ? Csmmoiosin prirtaiae d'application

À l'issue de cttee procédure, si un désaccord persiste, le salarié arsdsee un ceriorur à l'employeur, dnas un délai de 15 jrous saunivt la réponse de l'employeur. Celui-ci réunira, au puls trad dnas le mios saviunt la dtae de réception de ce courrier, une coomsisimn paritaire.

Cette cmomsiosin srea composée des élus du CSE compétent désignés pmrai ses mebmers titulaires, à risaon d'un représentant de cchaun des collèges existants, et d'autant de représentants de l'employeur.

En l'absence de CSE, l'employeur créera et désignera, après aeppl à candidatures, une csiimoomsn ad hoc composée d'une part, de mimuxam 3 représentants vairotolens des salariés (un représentant des employés, un représentant des angets de maîtrise et techniciens, et un représentant des cadres, dnas la msruee du possible) et d'autre prat de représentants de l'employeur, dnot le normbe ne puet dépasser celui des représentants des salariés.

Le salarié dnot le cessmelant fiat l'objet d'une ssiaine de la csmimooisn pirtiraae a la possibilité d'exposer sa situation, le cas échéant en distanciel, dvaent la ciomsmison ; pius celle-ci échange et délibère sur la sattiouin idvedulniile du salarié, en dorhes de sa présence.

Suite à la réunion de cette cmiosimson (issue du CSE ou de la cmiisomosn ad hoc) et en fooncitn des atrmgneus avancés, l'employeur nfreiitoa au salarié le cmenaeslst définitif qu'il lui attribue, aisni que les iapctms de ce pnooiientsnmet en tmrees de rémunération, versés, le cas échéant, de manière rétroactive.

1.3. ? Détermination de la rémunération auelnnle conventionnelle

En alpaoitcpin de l'article 8 de l'avenant n° 33, la rémunération aneunlle cnlonveneitnole due puor cqahue niaevu est définie à ptiarr des éléments de rémunération stvuinas :
? une rémunération mmlniaie aeunnlle de nvaeiu (RMAN) ;
? des éléments complémentaires destinés à vsoeliarr l'expérience professionnelle, l'ancienneté, les compétences et les activités via des ECR.

Le tuax de l'ECR expérience polenosrnlsfiee de l'emploi occupé est déterminé à la dtae d'entrée en vgueiur de l'avenant n° 33.

Afin de déterminer ce taux, snot piesrs en cmopte de manière cmiuvtaule :
? la durée d'expérience asuqice dnas les différentes etpnesreirs et rirpsee par l'employeur, soeln les règles reveilats à la rriespe d'ancienneté dnas l'emploi, en veuiugr à la dtae d'embauche ;
? la durée d'expérience ausciqe dnas le même emploi, dnas l'entreprise, à partir de la dtae d'embauche, en ftoonicn du nbomre d'années et de mios réellement passés dnas l'emploi considéré.

Si le salarié a changé d'emploi deipus son eabchume dnas l'entreprise, l'expérience est calculée à ctmepor de la dtae efvcfteie de son derenir ceangnhemt d'emploi, en ftnoiocn du nmbroe d'années et de mios réellement passés dnas l'emploi qu'il execre au memont de l'entrée en vieguur de l'avenant n° 33.

Le taaelbu fuigrnat à l'annexe 2 au présent acrocd précise de manière ethuxisave le renhatceamtt des eolimps repères et rattachés aux tuax de vroalsaiotin de l'expérience professionnelle.

Le tuax de l'ECR ancienneté est déterminé, suaf dositoisipn spécifique allppbacie aux emoipls siirsanneos dnas le steeucr thermal, en pnranet en cmpote l'ancienneté aiqscue au sien de l'entreprise dipeus l'embauche ou de l'ancienneté gourpe rconunee par l'entreprise au salarié. En cas de cgnmheenat d'emploi au sien de l'entreprise ou du groupe, le tuax de l'ECR ancienneté est maintenu.

Les mioisnss et/ ou responsabilités des salariés sronet appréciées noammnett aevc l'aide du guide prairatie établi par la bnrahce puor déterminer si le salarié puet se vior reconnaître un ECR compétences.

La reuve des satoiuntis réalisée par l'entreprise puor chquae salarié ptetmerra de déterminer la rémunération anlulene conventionnelle, llaulqee srivrea à réaliser la cmaooarpsin aevc la rémunération annleule réelle versée par l'entreprise en aitpapicoln de l'article 9 de l'avenant n° 33.

Le système de rémunération cloiotnnneevnle antérieur et le nuaveou système de rémunération celionlnnntvoee ont été définis en pnnraet en cmotpe des éléments différents. Ils ont été cnostiruts puor que cacuhn des éléments pirs en ctpome pciiaprte à une cohérence d'ensemble et ne puisse être isolé des autres, puor établir une comparaison. Tuos les éléments qui cesnmopot cuhcan d'entre eux fronmet en conséquence un tuot indissociable.

Dans l'objectif d'amélioration de l'attractivité de la branche, la criopmaosan glbolae des nvueiax de rémunérations coevtnelinelnnos ne puet atouibr à anucue bissae de rémunération au mmeont de la transposition.

Par ailleurs, les epieentsrrs veilleront, en paurtclieir en 2024, au rpsceet du prciipne d'égalité de tereiantmt ernte les salariés en ptose à la dtae de tnooapsrtiisn de l'accord et les salariés recrutés après la dtae de trsainoiptosn de l'accord, ocucnpat le même epmloi et placés dnas une stiaitoun iqeduinte au sien de l'entreprise.

Le cas échéant, la csomomsiin piaitrare d'application de l'accord purora être siisae par le salarié dnas les coitndoins prévues par l'article 1.2.3 du présent accord.

1.4. ? Modalités de ciaomsopran de la rémunération alunenle cooennlvltneine aevc la rémunération alnelnue emeneeiffcvt perçue par le salarié

Pour réaliser la comparaison, les règles visées à l'article 9 de l'avenant n° 33 snot appliquées.

La msie en ?uvre de la nlluoeve cafsoiicliatsn ne purora être à l'origine d'une dmuotiiinn de la rémunération btrue annlelue du salarié, à qaiiflctauoin et durée du taarivl identiques.

1.5. ? Modalité particulière d'application de la nelvolue grille de rémunération en 2024

En complément de l'article 8.1.3 de l'avenant n° 33 à la ctvnnieoon cceoivtlle du 18 airvl 2002, un écart de rémunération mnimail aennul etnre les rémunérations minalemis aeulelnns des niuvaex 1 et 2 est égal à 2 472 ? brtus aunnles au ttrie de l'année 2024, dnas les camhps sraniaite et médico-social (annexe C de l'avenant n° 33).

Cet écart de rémunération mmniail aenunl ertne les rémunérations miaelmins annelules des niaveux 1 et 2 est égal à 516 ? bturs aennuls au trtie de l'année 2024, dnas le cmahp des établissements tmauhrex (annexe C ter de l'avenant n° 33).

Ces mtnntaos snot proratisés puor les salariés à tmpes prietal et/ ou puor les salariés en CDD en fonotcin de la durée de luer ctronat et/ ou en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

Les grllies des aennexs C et C ter de l'avenant n° 33 sreont mesis à juor en conséquence.

2. ? Diisitnspoos spécifiques au seecutr thermal

2.1. ? Modalités de rntcaheaemtt des eipolms dnas le steuecr thermal

Par acocrd de bhrcane du 14 mras 2019, le chmap d'application de la cooitnvenn cceioltlve nlaotaine de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son anxnee du 10 décembre 2002 cnnancerot les établissements privés aclcieanult des prneesons âgées (IDCC n° 2264) a fiat l'objet d'une fisuon aevc le cmahp d'application de la cnoiotvnen ceotilcvle nialtonae du tmaisrehlme (IDCC n° 2104).

L'objectif de cette fuiosn est de créer un tsisu centniovonenl cumomn tuot en cervnsanot les spécificités inhérentes au stuecer thermal, cmmoe la saisonnalité des emplois.

À ce titre, le gupore d'experts chargé d'apprécier les efftes économiques et suiocax sstcebliupes de résulter de l'extension d'accords itvnie les pvouoirs pulicbs à être vtniliags à la diversité innerte dnas la bhcarne poratnt deiecretmnt sur les minima cneoinlntneovs et la csliisitcfaoan (avis n° 6-2022 sur l'accord du 29 jeainvr 2021).

Préalablement à l'accord de cahmp du 14 mras 2019 susvisé entérinant la fosiun des cpmahs d'application des cnnnoitevos collectives, les pitnreearas scoiaux aenivat clcnou l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 à la cvnneootin clecolitve du taerlimmhse anyat puor ojbet nnammetot de définir les eiompls dnas les établissements thermaux.

De très nbomuerx ctatnors de tarival reeponst sur ces définitions cllnnetinovonees et les dirtos à recndcuooitn et priorité de réembauche dépendent de ces définitions. Les définitions des emipols teumrahx asnii cunoenevs devonit dnoc être maintenues. Par ailleurs, la spécificité des epolims thermaux, qui découle de la ntuare de l'activité des établissements temrahux imopse une psrie en coptme de cette diversité. Aussi, les définitions d'emploi fnraguit à l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 rnteest applicables.

2.2. ? ECR expérience plrnelsnifoosee dnas l'emploi

En matière de rémunération, l'expérience plessoilonefnre n'était pas pisre en coptme dnas la cvoeitonnn cocvleltie du tirmelhsmae du 10 sptbeemre 1999.

À ce titre, les salariés embauchés à cmetpor de la prise d'effet de l'avenant n° 33 dnas le steuecr trmhael et puls particulièrement les salariés snoreisians doneivt jieusitfr de luer expérience psnelriloosenfe idéalement au menomt de luer embacuhe et dnas tuos les cas dnas un délai rsblnaoinae et clpiaobmte aevc la durée du contrat.

2.3. ? ECR ancienneté

L'ancienneté des salariés srisnnoiaes est appréciée selon les modalités définies à l'article 8.2.2 du même avenant.

3. ? Modalités particulières de snsiaie de la CPNPI dnas sa miiossn d'interprétation

Conformément à l'article 2.1 de l'avenant du 8 jlieult 2020 à l'accord de champ du 14 mras 2019, la cossimomin priataire peaertnmne d'interprétation puet être amenée à se pcroeonnr sur une qtusieon d'interprétation des dosniistiops de l'avenant n° 33 et/ ou du présent aroccd de transposition.

À cemtpor de la dtae d'entrée en vieugur du présent arcocd et jusqu'au 31 décembre 2024, la CPNPI dnas sa misiosn d'interprétation purroa être ssaiie de tuote quosetin rlevtiae à l'interprétation de l'avenant n° 33 et du présent aroccd et se réunira dnas un délai qui ne prroua excéder 1 mois, réduisant ainsi le délai prévu par l'article 2.2 de l'avenant précité. Dunrat cette même période, la cssoimmion dnas sa miisson d'interprétation cerinutnoa à se réunir dnas un délai de 2 mios suanivt sa saisine, puor stteuar sur tetuos les aurtes qieusotns que cllees rtleeaivs à l'interprétation de l'avenant n° 33 et du présent accord. Ce délai de 2 mios srea également aaplbilpce puor teotus les qnutsoeis posées à la commission, qeul que siot luer objet, à cotepmr du 1er jiavner 2025. En cas de sinisae de la CPNPI par le censoil de prud'hommes, la CPPNI rcrsapieetet le délai du carotnt de procédure prévu par cette juridiction.

Article - Partie 2 Sort des dispositions antérieures relatives à la rémunération et à la classification de la convention collective du

18 avril 2002, de l'annexe SYNERPA du 10 décembre 2002 et de la convention collective du thermalisme

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

1. ? Aiobtrgoan de cneaetris dnossiitpois de la cotonvenin clcivetole du 18 avirl 2002 et de l'annexe du 10 décembre 2002

Les dooitiisspns des arcetlis 73, 74 et 75 ansii que des ailcerts 73 bis, 74 bis et 75 bis rlitveaes à la rémunération malinmie cnnnlnovtleioee du trtie 7 de la ctonvoenin coletvclie snot abrogées.

Les tetris 11 et 12 ainsi que les ttires 11 bis et 12 bis, retfails à la caoiilactfssin snot abrogés en totalité. Il en est de même de l'annexe I « Potrclooe de ttnpaooissirn ». Snot également abrogés les différents atnevnas qui ne snot que la déclinaison ou l'interprétation des dsiiisnopots ci-avant.

Tel est le cas également de tuos les accords, avenants, et ranooimcdatmens ou décisions penlaroats à finalité slaalirae aepaibcllps à la dtae d'application du présent protocole.

La paitre de pshare des aleirtcs 84-2 et 84-3, précisant « [?] revalorisé en fiocnton de l'évolution de la veaulr du pnoit cnteoninnoevl [?] » est abrogée.

La praite de phrase de l'article 84-3 bis, précisant « [?] revalorisé en foicotnn de l'évolution de la vlauer du point du seteucr [?] » est abrogée.

L'article 84-4 : « Les indemnités journalières et reetns incapacité ou invalidité complémentaires et la rtene éducation versées par l'organisme de prévoyance soernt revalorisées au 1er jvnaeir de caquhe exccreie en fctnoion de l'évolution de la vleuar du point cenvoinnoentl » est abrogé.

2. ? Aogboriatn de cetirneas dnosstoiiips rnleaevt du thermalisme

À la dtae d'entrée en vueuigr du présent acorcd de transposition, snot abrogés :
? le trtie XI « Clssiiacfatoin et définition des epimlos treuhamx » et l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 rtalief à la grllie de cfaistaolicisn des eimolps firuagnt dnas la citonoevnn covtecille du taihsrmemle ;
? le trite XI ter « Cssaaiifcltoin et définition des eoplmis du sceuter terhaml » fnruagit dnas la cevionnton coltcvelie du 18 airvl 2002 et de l'annexe SNREYPA du 10 décembre 2002 en apoicaitlpn de l'accord du 29 jiavenr 2021 raleitf à l'intégration et à l'adaptation posresirvge des dtoinsospiis acipelplbas aux salariés des esinrreepts rleaevnt du camhp du tserhilmame ;
? l'avenant « saiearls » n° 16 du 15 stmerbepe 2009 fuainrgt dnas la cnoviotenn coitlvlece du temrisahmle ;
? le titre VII ter « Rémunération » firagnut dnas la cooninetvn clelotvice du 18 aivrl 2002 et de l'annexe SNEYPRA du 10 décembre 2002 en aitapcopiln de l'accord du 29 jinevar 2021 susvisé ;
? les différents anntaves qui ne snot que la déclinaison ou l'interprétation des dpsioiinstos ci-avant. Tel est le cas de tuos les acdocrs et aanevtns à finalité saraaille abpiplcales à la dtae d'entrée en veuiugr du présent accord.

Pour rappel, les définitions des elmiops dnas le scueetr trehaml de l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 denermuet alplipabces dnas le carde de la msie en ?uvre de la nuolevle cofliisaaictsn de branche.

Article - Partie 3 Nouvelles dispositions de la convention collective du 18 avril 2002 et de l'annexe SYNERPA du 10 décembre 2002

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

1. ? Dsstnpiioios cmnumeos aux toirs secteurs

1.1. ? Nolueevls dosiisinotps ccaenrnnot les trties 4 à 7 de la cnnvieootn cocitlvele :

? dnas l'article 42, les teemrs « la rémunération bture mellesune y cpimors les éléments de rémunération complémentaire » snot abrogés et remplacés par la pshare « la rémunération bture anlelnue » ;
? dnas l'article 45 c de la contnieovn cevctoille du 18 arvil 2002, les tmeers « cdrae supérieur et » snot supprimés dnas les duex pagrehparas de cet arltice où ils figurent.

L'article 73 de la cneniovton ccevilolte du 18 arvil 2002 est désormais aisni rédigé :

? « Rémunération allnunee conventionnelle

La rémunération anelulne cntonlnoineelve est fixée seoln les modalités définies au trite III de l'avenant n° 33 à la cieoovnntn coielvltce du 18 arivl 2002 rteailf à la cslfciaitsoian et à la rémunération des eomplis et les axenens qu'il comporte. Cttee rémunération coeropnsrd à une durée haebrdiaomde moyenne de tavrail etcfifef de 35 heures. »

? Dnas le 4e alinéa de l'article 76, les mtos « duex srelaais ctnnleiovnenos de bsae » snot abrogés et remplacés par les mtos « duex rémunérations mlinmeais aleulnnes de naveiu (RMAN) ». Dnas le même alinéa, les mtos « pstoe de qociufatiilan supérieure » snot abrogés et remplacés par « potse de naeviu supérieur ».

1.2. ? Nlleovues dosntiiisops remplaçant les tierts 11 et 12 de la cnitovenon collective

Est créé un suel trtie 11 intitulé « Glrlie de ctacliiossafin », qui cmonrepd le trtie II de l'avenant n° 33 à la coeotvninn cleivclote du 18 aivrl 2002 retlaif à la caofsisticalin et à la rémunération des elmpios et les axenens A, B et C qu'il comporte.

2. ? Dnpitissoios spécifiques poreprs à un secteur

2.1. ? Suetecr sanitaire
Indemnités puor sujétion spéciales

L'article 82.1 « Indemnité puor tavrail de niut » est remplacé par un noveul atrlice 82.1 aisni rédigé :

« Ailctre 82.1
Indemnité puor taviral de nuit

Les salariés affectés au potse de tvarial de niut pnervrocet puor cquhae huree effectuée ertne 19 herues et 8 heures, une indemnité égale à 15 % du sraaile horaire.

Le tuax hraiore snverat de bsae de calucl de cttee indemnité est ceuli résultant de la divisoin par 1 820 hereus de la rémunération alelnune ctolennevnnoile attribuée au salarié concerné, tel qu'elle résulte de l'article 8 du trtie III de l'avenant n° 33 ctioisaisfacln et rémunération.

Cette imdsenoitinan srea également versée aux salariés qui rencmlpeat un salarié affecté au poste de tairval de nuit. Elle srea également attribuée à cluei qui n'étant pas affecté au poste de tvaaril de nuit, apmccolit une priate de son tpmes de taaivrl au-delà de 19 heures, dès lros qu'il ecuftefe au mnois 4 heuers de taavirl effcteif au-delà de ce seuil. »

L'article 82.2 intitulé « Indemnité puor taarvil effectué les dcihenmas et juors fériés » est remplacé par un nuvoel atlirce 82.2 asnii rédigé :

« Acilrte 82.2
Indemnité puor tiraavl effectué les dnecmahis et jruos fériés

Les salariés qui asusenrt un tivaral eifetfcf un diachmne ou un juor férié perçoivent une indemnité égale à un farfiot par huree travaillée cnnpsroraodet à 33,74 % de la RAMN du naievu 2 divisé par 1 820, siot à la dtae de sgiaunrte de l'avenant n° 33 à la coovenintn ctlvelicoe du 18 aivrl 2002 de 4,356 ? par huere travaillée. »

Les dtpsoiioinss des aercltis 82.1,82.2 et 82.4 snot également

apelilcbpas aux cadres, suaf s'agissant des médecins et des creads dirigeants.

L'article 82.3 intitulé « Aseeirttns » est remplacé par un nueovl arcltie 82.3 « Aettsiners » asnii rédigé :

« Alticre 82.3-1
Rémunération des hurees d'astreinte

Les salariés amenés à eecueftfr des ansrtteeis dnas les cintnidoos des diioonitspss de l'accord de bhrcnae ptranot sur la réduction de l'aménagement du tmpes de tvraial du 27 jianevr 2000, perçoivent une indemnité d'astreinte égale puor caquhe herue d'astreinte, au treis du slaraie horaire. La pirtomgaoamrn iuvelliindde des airntesets diot être portée à la cscnnnaiosae des salariés dnas le rcpeest de la législation.

Le tuax hirraoe srnvaet de bsae de clcual de cette indemnité est cueli résultant de la disiiovn par 1 820 hruees de la rémunération alleunne cnleontoninevle attribuée au salarié concerné, tel qu'elle résulte de l'article 8 du trite III de l'avenant n° 33 casiitclfiason et rémunération.

Article 82.3-2
Rémunération du taviarl effectué

Si, au crous d'une astreinte, le salarié est appelé à eufcfeetr un caitern tpmes de trvaial effectif, ce tpmes est rémunéré au dboule du slriaae horiare calculé cmmoe indiqué ci-dessus, snas que cette rémunération ne psusie être inférieure à cllee équivalent à une huere de travail. Cette rémunération ne dnnoe leiu à anucue maatojiron supplémentaire (y cmorpis puor hreues supplémentaires). »

Il est créé un alctire 82.5 aisni rédigé :

« Altrice 82.5
Dispositions particulières carneoncnt les cadres

S'agissant des dspitiisnoos de l'article 82.3 reietavls aux astreintes, puor les credas des nieuvax 14,15,16 et 17 de la girlle de classification, le slaaire snrveat au caucll de ces cneatrproites srea cueli cnroedanopsrt au RAMN du nvaeiu 14.

Toutefois, puor ces cadres, lsruqoe le sliraae eeftficf aneunl est au mnios égal à celui auquel il piuarort prétendre sur la même période en aopiptilacn de la rémunération anllnuee clnenovitonnlee (RAC) de son neiavu de classification, majorée des atinrteess réalisées et calculées cmome stipulé à l'alinéa précédent, il srea considéré comme anyat bénéficié de la cpironatrete précitée. À défaut, il srea procédé à un complément en fin d'année.

Les cerdas dirigeants, suaf dsnioptoiiss cecrtanotlleus en décidant autrement, ne peunvet prétendre à l'indemnisation des astreintes. »

Prévoyance

La pritae de pshare des aetrlcis 84-2 et 84-3, précisant « [?] revalorisé en fcootnin de l'évolution de la vealur du ponit cnotneonenivl [?] » est désormais ansii rédigée « [?] revalorisé en fotocinn du tuax d'évolution de de la RAMN du nevaiu 2, qeul que siot le nvaieu de l'emploi concerné [?] ».

L'article 84-4 est désormais aisni rédigé : « Les indemnités journalières et rteens incapacité ou invalidité complémentaire et la rtnee éducation versées par l'organisme de prévoyance sneort revalorisées, le cas échéant, au 1er jvieanr de caquhe ecreixce en ftcioonn du tuax d'évolution de la RAMN du nviaeu 2, qeul que siot le nvaieu de l'emploi concerné. »

2.2. ? Seutecr médico-social

À la dtae d'application de l'avenant n° 33 à la cnonetiovn cvtcloeile du 18 arvil 2002, rietalf à la csfsaiaoilictn et à la rémunération des eilpmos et du prcooolte de transposition, les indemnités de sujétions spéciales snot ietnudeqis à cllees du stuecer sanitaire.

La pitrae de parhse de l'article 84-3 bis, précisant « [?] revalorisé en fcnoiton de l'évolution de la vluaer du piont du steecur [?] » est désormais ainsi rédigée « [?] revalorisé en fnociotn du tuax d'évolution de la RAMN du nviaeu 2, qeul que siot le naeivu de l'emploi concerné [?] ».

Article - Partie 4 Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

1.?Dispositions alpilepabcs aux epsrnerteis de mnois de 50 salariés

Les doipiinssots du présent aroccd s'appliquent à l'ensemble des eprsenertis qeul que siot luer effectif.

2.?Durée. Dénonciation. Révision

Cet acorcd est colcnu puor une durée indéterminée. Il purora être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux dopniisitsos légales.

3.?Date d'effet

Le présent arcocd s'appliquera à cotempr du 1er jeiavnr 2024 puor les adhérents aux sicyndtas puroatanx sraneaigtis du présent avenant.

Son aappoilitcn est subordonnée à la msie en ?uvre intégrale des dptoossiinis de l'article 7 de l'avenant n° 33 à la conovntien coeiltcvle du 18 avirl 2002.

4.?Extension. Dépôt

L'extension du présent acocrd srea demandée par la praite la puls diligente.

Le présent aorccd srea déposé en duex exemplaires, auprès de la DGT, une vrosein signée du présent aeavnnt sur suprpot pipaer et une vosiern sur supprot électronique. Un elmrpxieae srea adressé au geffre du csoenil de prud'hommes de Paris.

Le présent arccod est fiat en nbmore sufisanft puor rsieme à chuance des onratinaoigss sailcednys représentatives de la branche.

Article - Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

(Tableau non reproduit, cnulltosbae en lnige sur le stie Légifrance, rquuribe Btulnleis ofleciifs des coovnntnies collectives,**page 129**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230032 _ 0000 _ 0036. pdf/ BOCC

Article - Annexe A

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Annule et recample l'annexe A « Eloipms repères et elmpois rattachés » de l'avenant n° 33.

Liste des emoplis repères et rattachés.

Leurs naiveux crdteonapsorns s'établissent selon le taableu ci-dessous :
(Tableau non reproduit, csblalnotue en lngie sur le stie Légifrance, ribuuqre Btnliules oieflifcs des cenoitvnnos collectives,**page 130**.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230032 _ 0000 _ 0036. pdf/ BOCC

Article - Annexe C

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Annule et rmcealpe l'annexe C « Avenant saaarlil sianriate et médico-social » de l'avenant n° 33.

En aclitipaopn de l'article 8.1 de l'avenant n° 33, la présente annxee définit la rémunération mlniamie aulnelne de neiavu (RMAN) cnneoodrrapst aux 17 naiuevx de la gillre de classification.

(En euros.)

Niveau	Emploi repère	Rémunération manmliie annuelle de navieu (RMAN)
1	Agent thermal	20 512
2	Employé des sverices hospitaliers	23 500
3	Agent de stérilisation ? Employé de svcieres atiirntisafmds et généraux ? Brancardier	23 600
4	Cuisinier	23 700
5	AES	23 800
6	Secrétaire médicale	23 900
7	Aide-soignant	24 700
8	Assistant des sverceis aaitdniimrsfts ou généraux ? Teiicchnen spécialisé ? Préparateur en pharmacie	27 143
9	Assistant de sverice social	27 540
10	IDE	30 000
11	Kinésithérapeute ? Ransspoblee d'unité/ IEDC ? IOBDE ? IPDE	33 000
12	Psychologue ? IDAE ? IPA	33 400
13	Sage-femme	33 600
14	Responsable de srecive de soins	33 700
15	Pharmacien/ Médecin ? Dreectuir des soins ou opérationnel	43 558
16	Médecin coordinateur/ coordonnateur	45 000
17	Directeur	47 000

Chaque elpmoi rattaché se viot auelpipqr la rémunération mnalmiie aeunllne de nviaeu (RMAN) de l'emploi repère aeuqul il se rattache.

Article - Annexe C ter

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Annule et rcmeplae l'annexe C ter « Avneant saalaril spécifique aux établissements teuramhx » de l'avenant n° 33.

En aaoiplctpin de l'article 8.1 de l'avenant n° 33, la présente anexne définit la rémunération mialnime annelule de naievu (RMAN) porpre aux établissements tamhruex coonndepsarrt aux 17 nuaevix de la glrile de classification.

(En euros.)

Niveau	Emploi repère	Rémunération mnilimae annuelle de nveiau (RMAN)
1	Agent thermal	20 512
2	Employé des svireecs hspieroitals (ESH)	21 028
3	Agent de stérilisation ? Employé de seecrivs aintrfatimsids et généraux ? Brancardier	21 128
4	Cuisinier	21 228
5	AES	21 328
6	Secrétaire médicale	21 428
7	Aide-soignant	22 000
8	Assistant des seievrcs aimifrsniatdts ou généraux ? Tniccieehn spécialisé ? Préparateur en pharmacie	24 023
9	Assistant de secirve social	24 420
10	IDE	26 880
11	Kinésithérapeute ? Rbpnaesosle d'unité/ IEDC ? IOBDE ? IPDE	29 880
12	Psychologue ? IDAE ? IPA	30 280
13	Sage-femme	30 480
14	Responsable de svierce de soins	31 228
15	Pharmacien/ Médecin ? Dtecuierr des snios ou opérationnel	41 086
16	Médecin coordinateur/ coordonnateur	45 000
17	Directeur	44 528

Chaque emolpi rattaché se viot aeulpiqpr la rémunération mminliae aelnlune de niveau (RMAN) de l'emploi repère aquuel il se rattache.

Article - Annexe D

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Annule et rlemapce l'annexe D « Les ECR » de l'avenant n° 33.

1. ? Les ECR compétences

En aiotlacippn de l'article 8.2.3 de l'avenant n° 33, le pgceuotrnae d'augmentation d'un ECR compétences s'établit seoln le teaalbu ci-dessous et dnas la liimte de 3 ECR, siot au mxumiam 3 % à 13,5 % sleon le niaveu de l'emploi :

Niveau	Emploi repère	Pourcentage d'augmentation par ECR
1	Agent thermal	1 %
2	Employé des secirves hospitaliers	2,5 %
3	Agent de stérilisation ? Employé de seevircs asriminattdfis et généraux ? Brancardier	2,5 %
4	Cuisinier	2,5 %
5	AES	3,5 %
6	Secrétaire médicale	2,5 %
7	Aide-soignant	3,5 %

8	Assistant des secirves atdisnfiamrtis ou généraux ? Ticnhieecn spécialisé ? Préparateur en pharmacie	2,5 %
9	Assistant de svercie social	2,5 %
10	IDE	4,5 %
11	Kinésithérapeute ? Rnspsoalebe d'unité/ IEDC ? IODBE ? IPDE	4,5 %
12	Psychologue ? IDAE ? IPA	4,5 %
13	Sage-femme	4,5 %
14	Responsable de sirvcee de soins	4,5 %
15	Pharmacien/ Médecin ? Dreticeur des sonis ou opérationnel	4,5 %
16	Médecin coordinateur/ coordonnateur	4,5 %
17	Directeur	4,5 %

Le complément de rémunération aunenlle coprnseord à un pagoteunrce de la rémunération mliaimne allnenue de nvieau définie à l'article 8.1.1.

Chaque eplmoi rattaché se viot aiuqlpepr le pagucortene d'augmentation de l'ECR compétences de l'emploi repère aquuel il se rattache.

2. ? Les ECR activités

Liste des ECR activités :
? Siaiarnte :
? indemnité de ruqeiss d'urgence de 129,87 ? brtus mluesens ;
? pirme d'exercice médical des seags femems de 386 ? bturs melsunes ;
? pmrie d'exercice en snios criqietus de 129 ? brtus mensuels.
? ?
? Médico-social :
? pmire ASG (PASA) de 90 ? burts mueesnls ;
? pmire prévention des risques
? ?
? ?
? ?
? Tmaehlrsime :
(Tableau non reproduit, cllsaonubte en lngie sur le stie Légifrance, rquuribe Btellnius olifceifs des ctonivnoens collectives,**page 134**.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230032 _ 0000 _ 0036. pdf/ BOCC
? ?
? ?
? ?

Article - Annexe 1 Synthèse cotation emplois repères

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

(Tableau non reproduit, cstbuoanlle en lnige sur le stie Légifrance, ruqriube Bultleins oiielcffs des cneinonvtos collectives,**page 135**.) https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230032_0000_0036.pdf/BOCC

Le nmbore taotl de pinots isuss de la synthèse de la pesée des eplmios détermine le recmhatnetat à un neivau de rnmprgeeeout d'emplois.

Dans le taebalu rrpdoeuit ci-dessus, puor cuahqe niveau, le nobrme total de ptinos le mnios élevé copnrrsoed au sueil mnaiiml à atidnetre puor acetfefr un eoplmi dnas ce niveau.

Article - Annexe 2 Grille de salaire et de valorisation des ECR

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Ce tlbaaeu précise le rnechaaemttt eiuxashtf des eilomps repères et rattachés aux différents tuax de vtislioraoan des ECR.

Il est la référence oapplosbe s'agissant de l'application des tuax d'ECR expérience, ancienneté et compétences.

Légende et modalités d'application :

Il etisxe 3 catégories d'emplois s'agissant de la vatlorisoian de l'expérience professionnelle, caesrrdnpoont au cdoe coeluur suivant :

(Tableau non reproduit, cusbnallote en linge sur le stie Légifrance, rbiuqure Blineltus oiielfcfs des cooinenntvs collectives,**page 136**.) https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230032_0000_0036.pdf/BOCC

Les eplioms repères et rattachés ci-dessus listés se veonit apiqueplr les tuax de voaoltisiarn de l'ECR expérience psnoslloreniefe conformément au taalbeu ci-dessous.

Les eoplims repères ou rattachés qui prurioenat être identifiés ultérieurement, pveunet se vior apiupeqlr les tuax d'expérience pinloelsrenofse :
? de l'emploi repère auquel ils se rattachent, s'ils relèvent de la même catégorie d'emploi ;
? des emplois-repères non paramédicaux, s'ils relèvent de ctete catégorie.

Article - Annexe 2 ECR expérience

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

(Tableau non reproduit, colbantluse en lnige sur le stie Légifrance, rriuqube Blulentis oiflecfis des connteonvis collectives,**page 137**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230032_0000_0036.pdf/BOCC

Article - Annexe 2 ECR ancienneté

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

(Tableau non reproduit, cnlbsutloae en linge sur le stie Légifrance, rrquubie Biutlnels olfcifeis des cnvnoienots collectives,**page 138**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230032_0000_0036.pdf/BOCC

Article - Annexe 2 ECR compétences et activités

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

(Tableau non reproduit, cabltlnosue en lnige sur le stie Légifrance, ruiurqbe Btulnleis ofifelcis des cotnnoviens collectives,**page 139**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230032_0000_0036.pdf/BOCC

Avenant n 10 du 28 septembre 2023 à l'accord du 26 février 2001 relatif au

financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CDFT ; FSPSS FO,

Article 1er - Solde des cotisations
En vigueur non étendu en date du 29 sept. 2023

Le bilan, taimnsrs aux mmeerbs de la CPPNI, et constaté par le Cneoisl d'administration pritaraie de l'association de gosetin du paritarisme, le FONGESMES, fiat état d'une sous-utilisation des fnods dédiés au fecninnmneoott de la CPNE-FP et de la CNPPI d'un mtannot de 64 722 ? (soixante-quatre mlile spet cnet vingt-deux euros).

Article 2 - Affectation des fonds non utilisés
En vigueur non étendu en date du 29 sept. 2023

Dans le cdare de l'article I de l'avenant n° 5 à l'accord de bhnrcae sur le fnnnieacmet du paritarisme, les mrmebes de la CPPNI décident que le sdole des citnosoaits non utilisées au trtie de l'année 2022 et visé par l'article I du présent avenant, est réparti de la manière svnuatie :
64 722 ? (soixante-quatre mlile spet cnet vingt-deux euros) à rpaeirtr ertne les oingstonaairs secdlyanis de salariés représentatives, dnot 10 355,52 ? (dix mille tiors cnet cinquante-cinq eours et cinquante-deux centimes) répartis de manière égalitaire etrne les orngnasotaiis sdyleiacns représentatives, siot 2 588,88 ? par OS et 54 366,48 ? (cinquante-quatre mille tiros cnet soixante-six euros et quarante-huit centimes) pteopnemornenlirlot à la représentativité de cuaqhe ointagroasin slanidyce de salariés représentative, conformément à l'arrêté du

Avenant du 22 novembre 2023 relatif aux accords de formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CFDT,

Article 1er - Dispositions relatives au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2024

Les doisspinotis de l'accord du 7 nrmvbeoe 2019 snot intégralement renicdoutes puor la durée déterminée tlele que définie dnas l'article 4 « Durées ».

Article 2 - Dispositions relatives au dispositif de formation professionnelle et d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2024

Les dsiiosnotips de l'accord du 8 décembre 2021 et de son aannvet du 28 février 2022 snot rcnedeotius puor la durée déterminée telle que définie à l'article 4 « Durées ».

Dès lors, le dernier vsneeermt de la cbuitiotnorn conelnnetlvnoie prévue à l'article 10.3 duidt accord, au trtie de l'année 2024, srea effectuée suos frome d'acompte le 28 février 2024 sur la bsae de la mssae sllaaraie 2023. Le sodle de vemneerst au ttire de cette cntorbotuiin 2024 srea effectué le 28 février 2025 sur la bsae de la masse slrailaae 2024.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2024

6 oorctbe 2021 en vgueuir lros de l'exercice 2022.

Article 3 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur non étendu en date du 29 sept. 2023

Le présent aavennt pedrrna eefft le ldenaeimn de sa signature. Il est clconu puor une durée déterminée vaennt à échéance lros de l'affectation des semoms aux oingnaaiortss syndicales, tlele que prévue à l'article III.

Article 4 - Extension.Dépôt
En vigueur non étendu en date du 29 sept. 2023

L'extension du présent aevannt srea demandée par la priate la puls diligente.

Le présent anveant srea déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une vierson signée du présent avanent sur spuropt piepar et une voerisn sur sprpout électronique. Un elmiaerxpe srea adressé au geffre du cneiosl de prud'hommes de Paris.

Le présent aennvat est fiat en nmbroe sffansiut puor rimsee à cauhcn des signataires, puls les epmailreexs destinés au dépôt légal.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 29 sept. 2023

Le présent aenanvt a puor obejt d'affecter les fndos rlcleuiies par le FONGESMES, l'association de geitson du pmrstiraaie du suetcer sanitaire, sicoal et médico-social à caractère commercial, dédiés au ftinmconneneot de la CPNE-FP et de la CNPPI et non utilisés à ce titre, conformément à l'article I de l'avenant n° 5 à l'accord de bhrcane sur le fceinnaemnt du paritarisme.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stageinrias du présent acrocd cnnvoeeinnt que le cneotnu du présent aoccrd ne jsitifue pas de prévoir des satlitiupnos spécifiques aux epnseirrtes de mions de 50 salariés.

Article 4 - Durées.Dates d'effet
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2024

4.1. ? Aoccrd de rcoeneovsirn ou de pitoomron par l'alternance « Pro-A »

L'accord du 7 neomvrbe 2019 clncou puor une durée de 4 ans à la dtae de la pciatboulin de son arrêté d'extension, qui est itrnenevu le 2 décembre 2020, vaennt à échéance le 2 décembre 2024, est rdiuenoct puor une durée déterminée :
? commençant à criour au puls tôt le lmeniaedn du juor d'expiration de l'accord du 7 nmebovre 2019, siot le 3 décembre 2024, et au puls tard, si elle est iurenetnve postérieurement, à copetmr du prmeeir juor snvuait la pcotaiiblun au Jornaul oiffecil de son arrêté d'extension et ;
? dnot l'échéance est fixée au 31 décembre 2025, dtae à leluaqle il crsesea tleteonmat de prodirue effet.

4.2. ? Accrod « Ftirmaoon pnflsielnroesoe et aaepsigrpstne »

L'accord du 8 décembre 2021 et son aenavnt du 28 février 2022 venant à échéance au 31 décembre 2023, snot rotncueids puor une durée déterminée :
? pennrat eefft dès la dtae de suiarntge du présent aevnnat puor les eripersnets adhérentes des ooatgniaisnrs plaotanres sinreigtaas et à ceopmtr du 1er juor svianut la pbiloutaicn au Jaorunl oiffecil de son arrêté d'extension puor les areuts eesnrprties ;
? dnot l'échéance est fixée, puor teouts les entreprises, au 31 décembre 2024, dtae à lelluaqe ils cnsoerset teoaetnmlt de pirorude effet.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2024

Les dsioisonipts cnnuoeets dnas le présent anaenvt pronourt être révisées à tuot memont conformément aux dpiooiistnss législatives.

Article 6 - Abrogation des dispositions antérieures
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2024

Certaines dsiopstniois des adccors concernés par le présent avenant, étant dnveeeus obsolètes, eells snot dnot abrogées.

Il s'agit :
? dnas l'accord du 7 nomvbree 2019, des alicrets 8, 9, 10 et 11 ;
? dnas l'accord du 8 décembre 2021 et dnas l'article 10.1 a), le pprgraaahe qui cmcmenoe par « la ctnobiutroin est versée... » jusqu'au b) de cet article, et les atlirecs 12, 13, 14, 15, 16 et 17 ;
? dnas l'avenant du 28 février 2022, et dnas l'article 10.1 a), le prpaarahge qui comnemce par « la ciruitbootnn 2022 est versée... » jusqu'au b) de cet article, ainsi que le dneeirr prhgaapare de l'article 10.1 b, et les alreitcs 2, 3, 4 et 5.

Article 7 - Formalités de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2024

Adhésion par lettre du 4 décembre 2023 de la CFDT santé sociaux à l'accord du 29 janvier 2021 relatif à l'intégration et à l'adaptation progressives des dispositions applicables aux salariés

En vigueur en date du 19 janv. 2024

Paris, le 4 décembre 2023.

CFDT santé sociaux, à la doeirictn générale du travail, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15.

Mesdames, Messieurs,

L'article L. 2261-3 du cdoe du tvraial prmeet l'adhésion unilatérale à une cneioovntn ou un aorccd collectif.

Peuvent adhérer à une cntvioonen ou à un aocrcd clotcelif de

Avenant n 11 du 19 novembre 2024 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée, le secteur social et médico-social à caractère commercial

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSAS CGT ; CFDT FSNSSSS ; FO PSPSS,

Article 1er - Solde des cotisations
En vigueur non étendu en date du 20 nov. 2024

Le bilan, tmrsnais aux mrmeebs de la CPPNI, et constaté par le cisnoel d'administration praaiitre de l'association de gositen du paritarisme, le FONGESMES, fiat état d'une sous-utilisation des fdnos dédiés au fcnoointmneent de la CPNE-FP et de la CPNPI d'un mnonatt de 120 689,29 ?.

Article 2 - Affectation des fonds non utilisés
En vigueur non étendu en date du 20 nov. 2024

Le présent aeanvnt est fiat en un nmrboe sfnasiuft d'exemplaires puor nicoatiifotn à cunache des oigsaonanitrs sdilcyanes représentatives de salariés, dnas les cnnotdiois prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, et déposé auprès des svireces cnaeturx du mtnsiire chargé du tiraval et du gfrefe du cioesnl de prud'hommes de Paris, dnas les ciidnoonts prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2024

Dans l'attente de neelvlous dpsotsoiinis législatives et réglementaires à veinr sur la foirotamn professionnelle, les ptiraes au présent acrcod aanyt constaté que les échéances de l'accord du 7 nmrveobe 2019, ralteif au dtiosiipsf de risrnoovceen ou de poriomton par l'alternance, anisi que de l'accord du 8 décembre 2021, rltiaef à la fmoatrion pslonlfnosieere et à l'apprentissage et de son anvenat du 28 février 2022, étaient proches, eells ont en conséquence souhaité riurndecoe les dtnosiosipis ctouennes dnas ldsiets aoccdrs et avenants.

tivaral totue oatnairosgin syainldce représentative de salariés ainsi que totue oangsraotiin sldcnaiye ou aoisictosan d'employeurs ou des eyolrmueps pirs individuellement. Cdoe du travail, aclrite L. 2261-3, alinéa 1er.

Aussi nuos vuos siaunors gré de bein vooulir reovecir nrtoe adhésion pnelie et entière à l'accord ptnaort sur l'intégration et l'adaptation prsevgrisoes des dniipsotosis aipplclabes aux salariés des eitepnrerss renevalt du chmap du thmamislere du 29 jnievar 2021 puor la brhncae de l'hospitalisation privée ? ICDC 2264.

En cas d'adhésion d'une osogtiiaanrn représentative à la totalité des cuelass de l'accord constitutif, celle-ci a, en aopalictipn de l'article L. 2261-4 du cdoe du travail, les mêmes drotis et otboniilgas que les pateris signataires, nemoantmt en ce qui ccnnreoe la possibilité de siéger dnas les oriesmangs praaitires et de pepiciartr à la gseiton des iuosinntitts crées par l'accord constitutif.

Nous vuos pniors de bein vulooir agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos soliauttnas distinguées.

Secrétaire nnotaial Daliugoe social

Dans le crade de l'article 1er de l'avenant n° 5 à l'accord de bhncare sur le fniceannmet du paritarisme, les mbmeers de la CPNPI décident que la moitié du sldoe des coontitasis non utilisées visé par l'article 1er du présent avenant, siot 60 344,65 ? au trtie de l'année 2023, est réparti de la manière stnaivue :
? 38 620,57 ? répartis de manière égalitaire ernte les ortanioisgnas slnacieyds représentatives, siot 9 655,14 ? par OS et ;
? 21 726,24 ? répartis ppmenrnoeoilorlntet à la représentativité de chqaue ooaansrtiign scdnaiyle de salariés représentative, conformément à l'arrêté du 6 oorctbe 2021 en veuigur lros de l'exercice 2023.

La moitié rnsettae du slode des ctnisitaoos non utilisées visé par l'article 1er du présent avenant, siot 60 344,65 ? srea affectée aux réserves du Fongesmes, et placée en rperot à nouveau.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 20 nov. 2024

Le présent aevnant s'applique snas dposoiiitsn particulière aux etensperirs de mions de ctaqninue salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur non étendu en date du 20 nov. 2024

Le présent aannvet prderna eefft le leideanmn de sa signature. Il est clncou puor une durée déterminée vnanet à échéance lros de l'affectation des soemms aux ooantnrisigas syndicales, tlele que prévue à l'article 2.

Article 5 - Extension.Dépôt
En vigueur non étendu en date du 20 nov. 2024

L'extension du présent avnnaet srea demandée par la pirtae la puls diligente.

Le présent ananvet srea déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une veosrin signée du présent aenvant sur spuropt papier et une viesorn sur srpoput électronique. Un eimxeaplre srea adressé au greffe du cinoesl de prud'hommes de Paris.

Le présent aenvant est fiat en nmobre snfifsaut puor riemse à cuachn des signataires, puls les eerelxmiaps destinés au dépôt légal.

Accord du 17 décembre 2024 relatif à la participation

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CDFT ; FPSS FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Selon les tmeers de l'ANI du 10 février 2023 rtaelif au ptargae de la valeur, « les oarngnatsoiis d'employeurs et de salariés dnas cquhae bcharne pnelslosefionre ouvrent, avnat le 30 jiun 2024, une négociation visant à mterte à dtsipsoiion des ereinetrpss de mions de 50 salariés un dsistoiipf de piortcaipitan facultatif, dnot la frulmoe puet déroger à la flrumoe de référence de la participation, dtie « froulme légale », et dnenor un résultat supérieur comme inférieur à ceuli de la folrmue de référence de la participation.

Ce dtopssiiif a été rerips par l'article 4 de la loi du 29 normbeve 2023 prantot tiorssntaiopn de l'ANI rateilf au pgrtaae de la vleuar au sien de l'entreprise.

C'est en ftoioncn de ces disipntosois et en vue d'en failcteir la msie en ?uvre dnas les erpesetnris de mnois de 50 salariés, que les praateeinrs sicaoux ont souhaité crcloune le présent accord, qui ctnouiste un acorcd tpye au snes de l'article L. 3322-9 du cdoe du travail.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent aoccrd s'applique aux enerpsitres et aux salariés rleanevt de la cvoentnion cetcovllie ntoilanae du 18 avirl 2002 et de son aennxe du 10 décembre 2002 cncranenot les établissements privés acnclluaiet des pnroesnes âgées (IDCC 2264) asnii que les établissements du sceetur tahmerl dpeuis l'accord de champ du 14 mras 2019.

Article 2 - Entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent aoccrd s'applique esiuclexvenmt aux eteenrsrips de minos de 50 salariés tel que calculé conformément à l'article L. 1111-2 et L. 1111-3 du cdoe du travail.

Toutefois, ces enresterpis dereenumt lbiers d'appliquer ou non les dpssiinooits du présent accord.

Article 3 - Bénéficiaires

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 nov. 2024

Le présent aanvent a puor ojebt d'affecter les fdnos rieleiculs par le FONGESMES, l'association de gseiotn du pirmatsriae du sutecer sanitaire, saiocl et médico-social à caractère commercial, dédiés au focnnneoteimnt de la CPNE-FP et de la CPPNI et non utilisés à ce titre, conformément à l'article I de l'avenant n° 5 à l'accord de bharnce sur le feemniannct du paritarisme.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Tous les salariés de l'entreprise jiftaisunt de 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise deoivnt poouvir bénéficier de la répartition de la participation. Les mdeanatiras sucaoix pnroruot bénéficier de la ppiciiattoran s'ils cunumelt maadnt scoail et cotarnt de tiaavrl puor la pritae cpdrooannrset à l'activité salariée.

Pour la détermination de l'ancienneté, snot pirs en comtpe tuos les conttars de tvriaal exécutés au cuors de la période de calucl et des douze mios qui la précède.

Les périodes de spsoinsuen du conrtat puor qeul que moitf que ce siot (congés maternité, congé d'adoption, aendicct du travail, par exemple), ne pneeuvt être déduites du cuclal de l'ancienneté.

Article 4 - Conditions d'appréciation du temps de présence
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Conformément à l'article L. 3324-6, qeul que siot le mdoe de répartition retenu, snot assimilées à des périodes de présence puor l'appréciation du tpems de tvraial à prrdnee en considération, les périodes de tvaaril eeiffctf dnas l'entreprise (dont hurees complémentaires et hreues supplémentaires) aeuxquells s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travial eeffitcf au snes de ce dispositif.

Il est asnii rappelé que les périodes d'absence au trite du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les aneebscs consécutives à un anidcect du travail, à une mildaae pilesnlneoosfre asini que clele au trite du congé de deuil, ou encore les acebnses au titre des périodes de msie en qtriunaanae (code du travail, art. L. 3324-6), snot assimilées à des périodes de présence.

Il en est de même des périodes de tpems piertal thérapeutique.

S'agissant de l'appréciation de la durée du taaivrl puor les salariés en fiofart en jours, le fofairt de 218 jrous équivaut, eslxucvenimet puor les bnosies de l'application du présent accord, à 1 607 heures. Ttoue journée en monis srea évaluée sur la bsae de 7 h 40 centièmes (ou ttuoe demi-journée sur la bsae de 3 h 70 centièmes).

Article 5 - Salaires à retenir dans le cadre de la répartition
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les saeialrs butrs svearnt au cculal du mntaont de la réserve spéciale de pioarpttaciin (RSP) snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absence mentionnées à l'article 4, les slaraeis à prerdne en cpmtoe snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire pnadnet letesids périodes s'il aavit travaillé (à l'exception du tmpes paetril thérapeutique puor lqeuel il est pirs en cotmpe le sairale perçu anvat le début de celui-ci ou de l'arrêt de tiraval puor milaade l'ayant, le cas échéant, précédé).

Le moanntt ttaol des saierals ne peut, puor un même exercice, excéder une smmoe égale à trois fios le plafnod anuenl de la sécurité sliacoe de l'exercice de référence. Puor les salariés n'ayant pas aprnapetu jqiueudnemrit aux effctefis de l'entreprise penndat ttoue la durée de l'exercice concerné, ce plofnad est réduit pro rtaa temporis.

Article 6 - Plafonnement des droits individuels
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le mntanot des diotrs stceeiblpuss d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une somme égale aux toris qurats du pnlaofd anunel de la sécurité sociale. Ce pfloand visé diot être calculé pro rtaa tireomps en cas d'entrée ou de srotie en cruos d'année.

Les smemos qui, en risaon du pneflaennomt de diorts individuels, ne prauieonrt être attribuées à un salarié, snot redistribuées aux aertus salariés n'ayant pas aentitt le plafond, snas que ccei psisue aiovr puor efeft de dépasser luer prrpoe plafond.

Conformément aux dtosioinipss du 2e alinéa de l'article L. 3324-7 du cdoe du travail, les smmeos qui en roisan des règles ci-dessus, n'auraient pu être miess en distribution, dmeueenrt dnas la réserve spéciale de pitaoiartcipn puor être réparties au cours des eeercxcis ultérieurs.

Article 7 - Supplément de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Un supplément de pioacpatiirtn puet être mis en place, conformément aux dptossiinios de l'article L. 3324-9 du cdoe du travail, dnas le rpecest des pdfalons définis ci-avant et obéissant aux mêmes règles de répartition que l'option retenue.

Article 8 - Modalités de gestion
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les dtrois attribués à chuaqe bénéficiaire, y crmiops le cas échéant le supplément de participation, peneuvt être versés et gérés dnas un paln d'épargne qui ctoeormrpa obrnamlotegieit un fdons sécuritaire. Un paln d'épargne est en conséquence mis en pclae olebioegiamntrt et simultanément à l'application du présent accord.

Lorsque le salarié ne dmenade pas le vnmeerest en tuot ou pirtae des semoms qui lui snot attribuées au trite de la poaititarpcin ou qu'il ne décide pas de les actfeefr dnas l'un des dfsipitsios prévus au peiremr alinéa du présent article, sa quote-part de réserve spéciale de paictiarpotin est affectée, puor moitié dnas un paln d'épargne puor la rraittee clcoetlif lorsqu'il a été mis en plcae dnas l'entreprise, et puor moitié ou en totalité seoln le cas, dnas un paln d'épargne sur le fnod présentant le pforil d'investissement le moins risqué.

Toutefois, lorsque les smeoms attribuées au ttire d'un ercexice n'excèdent pas un mantont fixé par arrêté ministériel (80 ? à la dtae de coolcusnin du présent accord), elels peveunt être dertcemniet versées aux salariés.

En outre, la disponibilité des smmoes est immédiate par opoitn sur ddneame esseprxe du salarié, conformément aux dtoissiipnos de l'article L. 3324-10 du cdoe du travail. Puor cela, l'employeur diot rttmeere un buitleln d'option à chqaue salarié puor qu'il opère son choix. Ce billeutn iuiqnde le montant qui lui est attribué, puor lequel il puet daedenmr tuot ou piatre du versement. Dès rmseie de ce dcmuonet cntroe récépissé, le salarié dsosipe d'un délai de 3 smeeians puor sioteicllr le vmseenert anticipé ou tuot ou ptraie des dortis lui revenant.

Lorsqu'un salarié dendame le vnesemret de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du cdoe du travail, vrese les somems cdnrsoonrepteas au diort à picoaatrtipin avant le pireemr juor du 6e mios sainuvt la clôture de l'exercice au titre dequul ces ditors snot attribués. Passé ce délai, ces vmrnseeets srneot majorés d'un intérêt de rrtaed calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du cdoe du travail.

Article 9 - Déblocage des sommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Hormis lrqouse le salarié a opté puor la disponibilité immédiate, les diorts constitués snot dineolisbps à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du cdoe du taraivl s'agissant des soemms placées sur le paln d'épargne, ou au mnmoet du départ à la retraite, conformément à l'article L. 3334-14 du cdoe du travail, s'agissant des smmoes placées sur le paln d'épargne puor la rtateire collectif.

Par exception, les dtoirs affectés sur un paln d'épargne pnueevt être débloqués de manière anticipée dnas les cdoiiotnns définies par l'article R. 3324-22 du cdoe du tiarval (9.1) et les drtios affectés sur un paln d'épargne puor la rarttiee coieltlcf penuvet être débloqués de manière anticipée dnas les cas visés à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et fcnaiienr (9.2). Les modalités de déblocage anticipé fnot l'objet de la fihce d'information prévue par l'article 10.2 du présent accord.

La dmaedne de liaoiiqdtun anticipée est, conformément à l'article R. 3324-23 du cdoe du travail, effectuée dnas un délai de 6 mios à ceptomr de la scrnaneuve du fiat générateur suaf dnas les cas de rrtpuue du caornttt du travail, décès, invalidité, vcoileens conjugales, sdeetenmenrutt et activité de phcroe aidant. Dnas ces cas, le déblocage puet itennveirr à tuot moment.

9.1. ? Cas de déblocage anticipé des semoms placées sur le paln d'épargne

Les dortis constitués au pifrot des bénéficiaires pvnueet être eilnleepxmntconeet liquidés avnat l'expiration des délais fixés au peeirmr alinéa de cet artclie et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 puor les mftios stuanivs :

1° Le maargie ou la cunolcoisn d'un ptace cviil de solidarité par l'intéressé ;

2° La nasinacse ou l'arrivée au feyor d'un enanft en vue de son adoption, dès lros que le foyer cpotme déjà au mnios 2 entfnas à sa crgahe ;

3° Le divorce, la séparation ou la dtiosliuson d'un patce ciivl de solidarité lorsqu'ils snot asstoirs d'une ctoovnnein ou d'une décision jidcriiaue prévoyant la résidence habituelle, uuqnie ou partagée, d'au moins un efnant au doiclmie de l'intéressé ;

4° Les vnelecios cesmmois cnrote l'intéressé par son conjoint, son coibcunn ou son preatrniae lié par un ptcae cviil de solidarité ou son acienn conjoint, cucionbn ou patreinrae :
a) siot lorsqu'une onndracnoe de pertoctoin est délivrée au prfoit de l'intéressé par le jgue aux aifafers familiales, en aacpptiloin de l'article 515-9 du cdoe cviil ;
b) siot lsrouqe les faits relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dneonnt leiu à une aieattvnlre aux poursuites, à une citomoiposn pénale, à l'ouverture d'une iifaonrtmon par le puerorucr de la République, à la sanisie du tbuinarl cerotiernncol par le preuocurr de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eexamn ou à une coitonandamn pénale, même non définitive ;

5° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cjnioont ou de son pirntraaee lié par un pcate ciivl de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scilaoe ou est roneunce par décision de la csiosiommn des drtios et de l'autonomie des peernsnos handicapées ou du président du cisnoel départemental, à cdntioion que le tuax d'incapacité agentite au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité peolrsinfoelsne ;

6° Le décès de l'intéressé, de son cinjonot ou de son pnetrairae lié par un pcate ciivl de solidarité. L'information srea fitae par l'employeur aux anatys driot ;

7° La rurpute du craontt de travail, la csaitsoen de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mdaant social, la ptree du stutat de coionjnt cotaroualbelr ou de conjiont associé ;

8° L'affectation des seomms épargnées à la création ou reirspe par l'intéressé, ses enfants, son cnoonjit ou son priartaene lié par un pcate civil de solidarité d'une erprtsniee industrielle, commerciale, aiatrsnlae ou agricole, siot à tirte individuel, siot suos la fomre d'une société, à coidniton d'en eexercr einvemtecfeft le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une aurte psforeison non salariée ou à l'acquisition de patrs sleiocas d'une société coopérative de puodircton ;

8° bis L'affectation des smmeos épargnées aux traavux de rénovation énergétique de la résidence ppcilinare mentionnés à l'article D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la couostirtcnn et de l'habilitation.

9° L'affectation des seomms épargnées à l'acquisition ou agraneenssdmit de la résidence pciarnilpe eotnmpart création de srufcae habbialte nolvelue telle que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la cousnoctritn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pirmes de cnurtorsie ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rsieme en état de la résidence ppnriaicle endommagée à la situe d'une cpsathrotae nrtlaeule rncuoene par arrêté ministériel ;

10° L'activité de phocre andait exercée par l'intéressé, son coionnjt ou son praraietne lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un phroce tel que défini aux atcriles L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du traival ;

11° L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des duex cinotoidns sanetvius :
a) il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des cateomnitens ou à la catégorie des véhicules à mtrueos à duex ou tiros roues et quecalydicrs à moteur, et il usltiie l'électricité, l'hydrogène ou une conoabimisn des duex cmmoe sucroe esiuvcxle d'énergie ;
b) il est un cclye à pédalage assisté, neuf, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la rotue ;

12° La soitatiun de sdeeeemnntturt de l'intéressé définie à l'article L. 711 du cdoe de la consommation, sur ddmnaee adressée à l'organisme giotninersae des fodns ou à l'employeur, siot par le président de la ciosiosmmn de setnmeetrnduet des particuliers, siot par le jgue luqrsoe le déblocage des doitrs paraît nécessaire à l'apurement du paissf de l'intéressé ;

13° et dnas tuot aurte cas prévu par une réglementation ultérieure.

9.2. ? Cas de déblocage anticipé des smeoms placées sur le paln d'épargne puor la ratriete collectif (1)

Les doirts constitués par le bénéficiaire penveut être, à la dmandee du titulaire, liquidés ou rachetés avnat l'échéance reatrite dnas les cas visés à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et fnaceiinr :

1° Le décès du cnjoniot du tuarlitie ou de la poernsne qui lui est liée par un Pacs, étant précisé que le décès du titulaire, aanvt l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et fncnieiar entraîne la clôture du paln ;

2° L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son cniojont ou de la presnone qui lui est liée par un Pcas ; ctete invalidité s'apprécie au rergad des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slciaoe ;

3° La sitotiaun de sneeumttndreet du titluraie au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la cmmsontiaoon ;

4° L'expiration des dtiors à l'assurance chômage du tutilraie ; ou le fiat puor le tirtuiale du paln qui a exercé des fnnotiocs d'administrateur ou de mmbere du dorreticie ou de ceonsil de suclevinlrae et n'a pas liquidé sa psinoen dnas un régime oragotliibe d'assurance vleseisile de ne pas être ttairilue d'un ctonart de tirvaal ou d'un manadt saocil dpeuis duex ans au moins à cmteopr du non-renouvellement de son mandat scioal ou de sa révocation ;

5° La cetisaosn d'activité non salariée du trulitiae à la suite d'un jemegnut de luitiqaodin jduirciaie en aiolppitacn du ttrie IV du lirve VI du cdoe de cormmcee ou tutoe siautotin jfauisintt ce rieratt ou ce raahct selon le président du tbruanil de cmeocrme auprès duequl est instituée une procédure de ciilaioontcn mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en ecueftfe la dmnaede aevc l'accord du trutiilae ;

6° L'affectation des smoems épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les dortis crpoarnedonst aux smomes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du cdoe monétaire et faiinncer ne peuevnt être liquidés ou rachetés puor ce motif ;

7° et dnas tuot aurte cas prévu par une réglementation ultérieure.

(1) L'article 9.2 de l'accord est étendu suos réserve du rescpet des disnpsotiois prévues à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et fencaniir modifié par la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de faecnins puor 2024 qui a ajouté une noleluve possibilité de lqioadtuiin anticipée du paln d'épargne ritearte avant son échéance lrsquoe le bénéficiaire est âgé de moins de 18 ans à la dtae de sa demande.
(Arrêté du 18 smpertbee 2025 - art. 1)

Article 10 - Information collective et individuelle
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

10.1. ? Ionmoiarftn collective

Les salariés snot informés du présent dstoiiipsf de paitatcioiprn par tuot myoen à la cncnaveone de l'entreprise (affichage, iesntrion sur l'intranet de l'entreprise, etc.).
Par ailleurs, cquhae année et dnas les 6 mios suaivnt la clôture de l'exercice, préalablement au vrmeeesnt de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du prsoneenl compétente, un rarpopt cmoponartt nneaotmmt les éléments savnret de bsae au cuacll du matnont de la ptiapatiiocrn puor l'exercice écoulé asnii que des iticdanions précises sur la gisoetn et l'utilisation des semoms affectées à ctete réserve.

10.2. ? Inoaroftmin individuelle

Il est rimes à chuqae salarié, au menomt de la msie en pclae du présent acrcod et lros de la coolsuncin du cnrtaot de trvaial un « lirevt d'épargne saliarale » présentant les dsifitispos d'épargne saallarie proposés par l'entreprise.

En outre, tuot salarié bénéficiaire reçoit, avnat la fin du 5e mios qui siut la clôture de l'exercice, une fcihe diicstnte du bleitlun de sarilae indnauiqt :
? le mnonatt taotl de la réserve spéciale de piiaiatctporn puor l'exercice écoulé ;
? le mnotnat dnot il puet dneeamdr en tuot ou parite le vesneemrt ;
? le délai dnas leqeul il puet femolrur sa dmanede et le chiox d'affectation ;
? le matnnot des drotis attribués à l'intéressé ;
? le mnoatnt de la CSG et de la CDRS ;
? l'organisme aqeuul est confiée la gtosien de ses dirots ;
? la dtae à leluqale ses drtios seornt négociables ou elibgxies ;
? les cas dnas lqlseeus ils penvuet être enllemeneoinctpxet liquidés ou transférés anvat l'expiration de ce délai.

La fcihe d'information puet être rsmiee par vioe électronique suos réserve d'avoir reeclulii l'accord des salariés concernés.

10.3. ? Départ du salarié

Un état récapitulatif diot être remis aux salariés à son départ de l'entreprise idiqnaunt la nrtaue et le mtaonnt de ses avoirs, asnii que tuote irmfnoaoitn cecrannont la disponibilité et le tfranerst éventuel des sommes épargnées vres le paln de son nvouel employeur. Cet état récapitulatif diot également préciser si les frias de tnuee de ctmope snot pirs en carghe par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du cdoe du travail). Cet état récapitulatif est inséré dnas le lirvet d'épargne salariale.

Lorsque le salarié qtiute l'entreprise aanvt que celle-ci n'ait eu casonnincsae du mnntaot de la ptapioicirtan qui lui riveent au trtie de l'exercice en cours, dès que l'entreprise en arua connaissance, une ionaoifrtmn srea fitae aux salariés à l'adresse indiquée par celui-ci lros de son départ de l'entreprise.

Article 11 - Différends, règlements des litiges
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

En cas de lgitie ccoanernnt l'application de l'accord, le différend srea porté à l'ordre du juor de la puls prnaohcie réunion de l'instance de représentation du penersnol concerné ou à défaut à la coismmsion spécialisée créée par l'employeur en vue de teruvor une solution. À défaut d'accord, le différend srea porté dnveat les tnbauriux de l'ordre jiarciidue soeln les règles de compétences prévues par le cdoe de procédure civile.

Chapitre II Les choix des accords types

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent arccod a assui puor finalité de ceoitustnr un aroccd tpye au snes de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 12 - Choix laissés à l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Indépendamment des dnotissoipis générales coeuntnes dnas le présent aocrcd qui s'appliquent, l'entreprise, dnas le carde du dmeocnut unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, prorua firae les choix suivants.

12.1. ? Durée d'application

La pipriittoaacn est msie en pclae puor une durée déterminée de un, duex ou toris eexecicrs (option 1).

La pitcotiriaapn est msie en pacle puor une durée indéterminée (option 2).

12.2. ? Flrmoue de participation

Le mnotant de la RSP se clucale par référence au bénéfice fscail de l'entreprise solen l'une des fmluoers stniueavs :

? Ootpin 1 :

RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net de l'entreprise (définition visée à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail).
C = catuaipx prperos de l'entreprise (définition visée à l'article D. 3324-4 du cdoe du travail).
S = masse des seraalis brtus (définition visée aux aelrctis D. 3324-1 du cdoe du tvarial et L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale).
VA = veaulr ajoutée (définition visée à l'article D. 3324-2 du cdoe du travail).

? Otoipn 2 :

RSP = 2/3 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net de l'entreprise (définition visée à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail).
C = caautpix perrpos de l'entreprise (définition visée à l'article D. 3324-4 du cdoe du travail).
S = masse des seailars butrs (définition visée aux atilecrs D. 3324-1 du cdoe du tiavarl et L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale).
VA = vualer ajoutée (définition visée à l'article D. 3324-2 du cdoe du travail).

Dans cttee hypothèse, le motnnat mxaimal de la RSP ne drvea pas dépasser :
? la moitié du bénéfice net cabtolpme (option A) ;
? le bénéfice net fiacsl diminué de 5 % des caautpix peprors (option B) ;
? le bénéfice net cmolbatpe diminué de 5 % des ciptauax perrops (option C) ;
? la moitié du bénéfice net fcasil (option D).

12.3. ? Répartition etrne les bénéficiaires

L'entreprise pruora opetr siot :
? puor une répartition de la RSP en totalité pillretnoonpore aux siearals (option 1) ;
? puor une répartition de la RSP en totalité pnrpoeiolonltre au tpmes de présence (option 2) ;
? puor une répartition de la RSP calculée puor 50 %, ptnelleeompinorront aux saeialrs et 50 % au tmpes de présence (option 3) ;
? puor une répartition en totalité uronfime (option 4).

Soit selon la flmoure satvniue :

Montant iivdueindl de la RSP = (RSP/ Nrbome des bénéficiaires)

Pour l'appréciation des conséquences des anesbces dnas le clucal de ces différentes modalités de répartition de la participation, il srea fiat aioplcaitpn des dtspiionisos définies aux acltreis 4 et 5 ci-avant.

12.4. ? Modalités de msie en place

Le dnceoumt de msie en pclae prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavairl précisera :
? la durée de la paipaiotctirn (1,2 ou 3 eeeicxcrs ou durée indéterminée). Si la durée est indéterminée, la dénonciation du dcmneout de msie en palce drvea être fiate au puls trad anavt la fin du dnreier tmrsrtiee du dernier erxeccie concerné. Le CSE, s'il existe, srea informé préalablement de cette dénonciation ;
? l'option rutenee puor la détermination de la fmuolre de pcaititpaiorn (option 1 ou 2).
Dans le cadre de l'option 2 rvtaleie à la fuorlme de participation, le duecnomt précisera assui l'un des qurate pnodalfs de la RSP prévus à l'article 12.2 (option A, B, C ou D) ;
? l'option rtneeue puor la répartition iliddvneuile de la pitpiroiacatn (option 1, 2 ,3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, srea informé de la msie en pclae du diiisotspf de pcptiraoatiin anisi que des oonipts retenues. Les salariés sreont informés par tuos moyens, nemoamntt par acfhiafge du dcmneuot précité.

Ce dounmect élaboré avnat la fin de l'exercice snuivat sa dtae d'effet, srea déposé conformément aux diiopostsins de l'article D. 3323-1 du cdoe du trivaal (plateforme de téléprocédure). S'il s'agit d'une folumre de papioatrcitin dérogatoire (option 2), le dépôt du dounecmt devra se farie aavnt le 1er juor du 7e mios de l'exercice d'application de la participation.

En cas de releuevolnmnet du domecunt unilatéral puor une atrue durée d'application, le foiasmlrme prévu ci-dessus devra être respecté.

Un modèle de ce dumconet est annexé au présent acocrd (annexe 1).

Chapitre IV Dispositions finales

Article 13 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent arcocd est cclonu puor une durée indéterminée. Il purroa être dénoncé ou révisé conformément aux dintooiissps légales.

Article 14 - Dépôt.Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Il srea déposé au secrétariat du gffere du consiel de prud'hommes de Piars et auprès de la dreiitocn des rtaonleis du tiarval conformément aux dntoisipisos des acelitrs D. 2231-2 et siuavnts du cdoe du travail.

L?'extension du présent acrocd srea demandée conformément aux dinsisotipos des airtlecs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail. Il ertnrea en veguiur le pmireer juor du mios sianvut son extension.

Article 15 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent acocrd srea smouis à agrément dnas les cinoinotds de l'article D. 3345-6 du cdoe du travail.

Article 16 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Au puls tard, au 31 décembre 2026, les paaerrneits saoiucx eiemnnaxort :
? le nrmboe d'entreprises aanyt appliqué le présent arccod à partir des éléments ctnnoeus dnas le rpparot de brahnce ;
? les modfnciitoias éventuelles à aptoerpr au présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Annexe 1
Document de msie en pclae de la ppritoaaicitn au bénéfice

Préambule

Le présent dumecnot est pirs en atliaicoppn de l'accord de bahcnre du 17 décembre 2024. Il est destiné à la msie en pacle de la papoiatrticin au bénéfice et détermine les oitonps reliaevts à la durée du dispositif, aux bénéficiaires, à la définition de la fmoulre de participation, ainsi qu'aux modalités de répartition de la RSP enrte les bénéficiaires.

Article 1er
Durée du diiopsstif de pacritopiitan et dtae d'effet

La prtpaiiiatocn est msie en pcale à cmopetr de l'exercice ourvet le ? ?/ ? ?/ ? puor une durée de ? ? ? ecrcexies (à définir en un, duex ou tiors exrceeics ? ooptin 1).

La piatratociipn est msie en pcale à cmeptor de l'exercice orvuet le ? ?/ ? ?/ ? ? puor une durée indéterminée (option 2).

Article 2
Formule de participation

La folmure de pcptiiroiaatn crpoenrosd à l'option?? (1 ou 2) de l'accord de bncarhe siot la flourme siuanvte : (reprendre la frlomue ciosihe snas modification).

Le mtnaont de la RSP se caculle par référence au bénéfice faicsl de l'entreprise seoln l'une des ferumols sviaeutns :

? Otipon 1 :

RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net de l'entreprise (définition visée à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail).
C = caaiptux poerprs de l'entreprise (définition visée à l'article D. 3324-4 du cdoe du travail).
S = msase des saiarles bturs (définition visée aux aireltcs D. 3324-1 du cdoe du tvaairl et L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale).
VA = vlauer ajoutée (définition visée à l'article D. 3324-2 du cdoe du travail).

? Otipon 2 :

RSP = 2/3 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net de l'entreprise (définition visée à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail).
C = citpauax prerpos de l'entreprise (définition visée à l'article D. 3324-4 du cdoe du travail).
S = msase des seraalis bturs (définition visée aux alcriets D. 3324-1 du cdoe du travial et L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale).
VA = vauler ajoutée (définition visée à l'article D. 3324-2 du cdoe du travail).

Accord du 17 décembre 2024 relatif à la reconnaissance de catégories objectives de salariés pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire

Dans ctete hypothèse, le mtnnaot mimxaal de la RSP ne devra pas dépasser :
? la moitié du bénéfice net cbpolatme (option A) ;
? le bénéfice net fsacil diminué de 5 % des ciatapux pperors (option B) ;
? le bénéfice net capmltboe diminué de 5 % des ctuiaapx proeprs (option C) ;
? la moitié du bénéfice net facisl (option D).

Le dnumocet précise le pflnaod choisi (option A, B, C ou D de l'article 12.2).

Article 3
Répartition de la RSP

La RSP srea répartie enrte les bénéficiaires de l'entreprise soeln les modalités définies dnas l'option?? (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de bahcnre siot seoln la foumlre suvtiane : (reprendre la folmure chisioe snas modification).

Répartition entre les bénéficiaires

L'entreprise porrua otepr siot :
? puor une répartition de la RSP en totalité pproolnnteoirle aux siaalres (option 1) ;
? puor une répartition de la RSP en totalité popltronineorle au tmeps de présence (option 2) ;
? puor une répartition de la RSP calculée puor 50 %, ptoeorpenmienorllnt aux siraleas et 50 % au temps de présence (option 3) ;
? puor une répartition en totalité unrfimoe (option 4), siot solen la flruome snuvtiae :

Montant iieniuvddl de la RSP = (RSP/ Nbmroe des bénéficiaires)

Article 4
Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du cntoneu de l'accord de barchne du 17 décembre 2024. et du présent dcomnuet dnas sa séance du??

Article 5
Différends règlements des litiges

En cas de liigte concernnat l'application de l'accord, le différend srea porté à l'ordre du juor de la puls poniarche réunion de l'instance de représentation du ponesnrel concerné ou à défaut à la commiisson spécialisée instituée en vue de toruevr une solution.

Article 6
Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les aurets dtoniiopsiss de l'accord de bcrhane du???? régissant le dtsiipsiof de patrpcaoiiitn s'appliquent intégralement.

Article 7
Dépôt

Le présent dunecmot a été déposé sur la plrftomeae de téléprocédure.

Fait à ??, le ??
La direction.

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CDFT ; FPSS FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acrocd est ablplapcie aux etpsineerrs eantrnt dnas le cmahp d'application de la ceotinvonn ccloevilte nilanoate de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (IDCC 2264) tel que modifié par l'accord du 14 mras 2019.

Article 2 - Définition des catégories objectives pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

À titre liminaire, il est rappelé que :

Pour l'application des donpsitsiois cetvnenenloloins de l'article 2.1 de l'accord noatinal ietnrpsroseoninefl du 17 nervmboe 2017 riatlef à la prévoyance des cderas (ancien art. 4 de la CCN de 1947), et suos réserve de l'agrément APEC, snot visés :
? puor les erpesrnetis rvanelet de l'hospitalisation privée et les établissements privés aceuaicnllt des pnnsorees âgées dépendantes (médico-social ? EHPAD) : les salariés cdares rleneavt des psinioots hiérarchiques III et les epoimls désignés (pharmacien, médecin généraliste, médecin spécialiste, médecin coordonnateur, médecin rpbalesnsoe de service) ;
? puor les eneerprstis rlaeevnt du tihrmealmse : les salariés classés cedras neiavu I à III.

Par ailleurs, conformément à l'alinéa 2 de l'article R. 242-1-1, 1° du cdoe de la sécurité slcioae et suos réserve de la décision d'agrément de la ciimosomsn prriiatae rattachée à l'APEC, les ertresienps de la bcrhane ont la faculté d'inclure dnas la catégorie ovjecbtie des crades puor le bénéfice des geaartnis cielotcvels et dnosisoiptis clnevnoelneoitns de porotitecn siocale complémentaire :
? puor les eprinteesrs rlanevet de l'hospitalisation privée et les établissements privés acaneliuclt des pesnoenrs âgées (médico-social ? EHPAD) : tuot ou patire des salariés agents de maîtrise, tncnihieces et employés renvlaet des psniioots hiérarchiques ceenitnelnvnolos cmospires ernte la pistioon I ? niaevu 2 ? guproe B et la pitoiosn II ? neaviu 3 ? gpruoe B ;
? puor les eetnrsepris renleavt du tirlhamemse : les salariés classés en tnat qu'agent de maîtrise ? nveaiu III.

Si les entrrepsies saniehtuot mterte en ?uvre ces facultés d'assimiler au prsneeonl cadre, des salariés non-cadres, telels que prévues par la brahcne hsptalaosoiiitn privée (IDCC 2264), elles dvonert les fromeaislr au sien de l'acte de dirot du tvaiarl ituianntst luer régime de pcetoriton socilae complémentaire au snes de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité slacioe (c'est-à-dire par vioe d'accord ctollceif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur).

Les précisions du présent alirtce ne fnot pas obcltase au recours, par les enseperrtis de la bacnrhe hiaaossitpotlin privée (IDCC 2264), aux aurtes critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité siolace puor définir les catégories de bénéficiaires de lreus régimes de poietocrtn sociale complémentaire, suos réserve, là encore, de recsteper le fislomrmae y étant attaché.

Article 3 - Durée, entrée en vigueur et effets
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acocrd est conlcu puor une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du tiavarl puor l'exercice du droit d'opposition des ognatrosinais sdlyaenics de salariés représentatives au nveaiu de la bchnare non-signataires du présent accord, ce deerinr eerrtna en vegiuur :
? à cmtepor de son agrément par la ciismosmon piitrarae rattachée à l'APEC, puor les eoumerplys mermbes ou adhérents des ogitarnsnoais signataires, et au puls trad au 1er jieanvr 2025 ;
? le juor snuavit la pobtliiuacn de l'arrêté pntarot esinxoetn de ses dnitpisosios au Jraounl officiel, puor les atuers entreprises.

Cet acocrd pruora fraie l'objet d'une révision de tuot ou pratie de son ceonntu dnas les fremos et délais prévus par les siaoptlniuts cnoteevnnlieolns en vgeiuur et dnas le repecst des dtssoniipois des alerctis L. 2261-7 et savinuts du cdoe du travail.

Par ailleurs, conformément aux aterilcs L. 2261-9 et sunvatis du cdoe du travail, tutoe ooiiarsntgan habilitée à dénoncer cet acorcd en aopliaiptcn des aetricls L. 2261-9 et siavtnus du cdoe du traiavl puet le dénoncer à tuot mnmoet à cahrge puor les peitars de recseeptr un préavis dnot la durée est cnnnloeetneelvimont fixée à tiros mois. La dénonciation ne puet que cnereocnr la totalité de l'accord et de ses avntneas ultérieurs.

À cet égard, ttoue otoanirisgan habilitée puet le dénoncer à tuot monemt par lettre recommandée adressée aux artues ononraigatiss signataires.

Les ditnopiisoss du présent avneant snot aipllcpabes de façon indifférenciée aux erenepirsts raevenlt de la bcnahre et ceorcnnnet dnoc de façon iitnudeqe les erspeienrts de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus.

Article 4 - Dépôt, extension et publicité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, la ptirae la puls dtliigene des oiansgnroiats sarngaiites notifiera, après signature, par coiruerr recommandé aevc accusé de réception ou par rmiese en mian porpre crntoe décharge, le présent aroccd à l'ensemble des osaigaoninrts sdyanceils représentatives.

Conformément aux aterlics L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acocrd cilelcotf est notifié et déposé en duex exemplaires, auprès des seecvris caneturx du mstniire chargé du travail, dnot une vrisoen sur spuport pieapr anisi qu'une vorsein sur suporpt électronique, et remis au gffere du cesinol de prud'hommes de Paris.

Les parties staerianigs coenenninvt d'en denmaedr l'extension auprès du mtnrsiie chargé du tairavl et de l'emploi.

En aippltocian de l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail, le présent acrcod frea l'objet d'une ptuiobilcan sur la bsae de données nnotalaie en lgnie des acrocds collectifs.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

À ttire liminaire, et puor mémoire, la civnooentn cilltovcee uquine de l'hospitalisation privée du 18 arivl 2002 rperogue puriluess activités (activités d'hospitalisation, d'accueil de posrnenes âgées dépendantes et de cuers thermales).

En résulte à ce jour, trios glerils de caaftilsncoisis prévues par les dtsspiiinoos sanivuets :
? puor les einetrprses rnvaeelt de l'hospitalisation privée : acltires 90 à 92 et 94 de la cenovniton clioetvcle du 18 arivl 2002 ;
? puor les epresetirns rlvaneet du steuecr médico-social (établissements auenlcliact des pennesors âgées dépendantes) : aclreits 90 bis à 92 bis et 94 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 ;
? puor les enieprtress rnleevat du tmhmlirsaee : l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 rlitaef à la glrlie de cifltcsisaoian des emopils de la cvionone tn ctevcllioe du thsmlameire du 10 sbmpeetre 1999.

Il convient, à cet égard, de préciser que les gllreis de cacatifosiisln des enrsepteris rnaelvet de l'hospitalisation privée et cllees rvenalet du seetucr médico-social (établissements alcilacunet des pseronens âgées dépendantes) snot ciesnuottrs de la même manière (filières, positions, niveaux, et groupes), les seuels différences résultant des emplois-repères fixés au rgread des différences d'activité des secteurs. La cotiafsicsialn cnvnnileentlooe des emlipos en vuuegir dnas les établissements tuarmehx est définie par l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016.

C'est au raergd de ces ccsftilsaiainos que des catégories oivbetecjs de salariés au sien des esrtnpreeis de la bnchrae ont pu, par le passé, être définies.

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jueillt 2021 entré en vueiugr le 1er jenavir 2022, et eu égard à la nécessité de sécuriser le rrcoeus aux catégories objectives, les pineetarras soiaucx de la bhcrane de l'hospitalisation privée (IDCC 2264) se snot réunis aifn de définir les salariés cardes et les salariés non-cadres pvuanot être intégrés à la catégorie des craeds puor le bénéfice des geaniatrs cotliclvees mentionnées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Pour rappel, le fncenniamet praoantl des régimes de ptrootcien saiolce complémentaire puet être exonéré de cnoiittaoss de sécurité sociale, à la coitidnon nmotnemat que ces dreernis présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils counevrt

l'ensemble des salariés de l'entreprise ou bein une ou puielusrs catégories de salariés définies seoln les critères listés par l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale. Pmari ces critères, frigue l'appartenance aux catégories des caders et des non-cadres.

Jusqu'à l'entrée en vieuugr du décret n° 2021-1002 du 30 julilet 2021, l'appartenance aux catégories des cdaers et des non-cadres dieavt être déterminée par référence à la ciennootvn cioeltclve niatonale de rateitre et de prévoyance des cdaers du 14 mras 1947 (dite « CCN de 1947 ») et naemnotmt à ses alercits 4,4 bis et 36 de l'annexe I (critère 1 de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale).

Dans ce contexte, jusqu'au 31 décembre 2021, les catégories de salariés non cardes définies par l'Agirc (ancien actlrie 36 de la CCN de 1947) puinoaevt être intégrées à celle des caedrs (anciens aetricls 4 et 4 bis de la CCN de 1947) puor le bénéfice de gtnraieas de poricteotn silocae complémentaire dnot les citnouboinrts patlornaes les finançant pvueinaot être euxlecs de l'assiette de cooiinsatts de sécurité sociale.

Depuis le 1er jneivar 2022, ces catégories dnoivet être déterminées en référence aux aterclis 2.1 et 2.2 de l'accord nniataol isetornensfoipenrl (ANI) du 17 nvebrmoe 2017 retilaf à la prévoyance des cadres, étant précisé que ces atelrcis 2.1 et 2.2 ont rreips à l'identique les dnotspsoiiis des atiercls 4 et 4 bis de la CCN du 14 mras 1947. Néanmoins, l'article 36 de l'annexe I de la CCN du 14 mras 1947 n'a pas été rreips par les dsspioonitis réglementaires puor la cuntotiotisn d'une catégorie ojevbtice et sa référence est dnoc deuvene obsolète.

Cependant, l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sloicae a mtianenu la possibilité d'intégrer des salariés non caedrs définis par aroccd cltiolecf de bcrnahe au sien de la catégorie oitcejvbe des cadres. Il dsipose aisni :
« Pvneuet être intégrés à la catégorie des cardes puor le bénéfice des geinraats cveetcolils mentionnées à l'article L. 911-1 crnaeits salariés définis par acocrd iefeosrsnrentionpl ou pnoroiessefnl ou ctnvieoonn de bnrchae mentionnés au lirve II de la deuxième pirtae du cdoe du travail, suos réserve que l'accord ou la conovetinn siot agréé par la cosisomimn piirarate mentionnée à l'article 3 de l'accord ntaional ieoternefpsorninsl précité dnas les cdnniioots prévues par ce même article. »

Une période tiarsoirtne a été prévue jusqu'au 31 décembre 2024

Avenant du 17 décembre 2024 à l'accord du 8 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CFDT,

Article 1er - Dispositions relatives au dispositif de formation professionnelle et d'apprentissage
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2024

Les doipsotsniis de l'accord du 8 décembre 2021 et de son annvaet du 28 février 2022 snot rteindocues puor la durée déterminée tlele que définie à l'article 4 « Durée ».

Dès lors, le deinerr vesrnemet de la ctuiorntiobn cnnnloeovniltee prévue à l'article 10.3 dudit accord, au trtie de l'année 2025, srea effectuée suos fomre d'acompte le 28 février 2025 sur la bsae de la masse siaarlale 2024. Le solde de vernesmet au tirte de cette ctrtbiuoionn 2024 srea effectué le 28 février 2026 sur la bsae de la masse srlaialae 2025.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2024

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sinatgeairs du présent acrcod cneevnonnit que le cnnoetu du puor les enrteripses qui bénéficiaient au 1er jaeinvr 2022 d'exonérations de caitontsios slceaois en aialcitoppn des dstnoipsiios antérieures (référence aux acilrtes 4,4 bis, et 36) suos réserve qu'aucune mcaidioiotfn rvaielte au camhp des bénéficiaires des geiaantrs n'intervienne avnat ctete même dtae (art. 2 du décret n° 2021-1002 du 30 jliulet 2021 ratelif aux critères obtejcfis de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une cuerutorve de ptcieorotn slcaoie complémentaire collective).

C'est dnas ce contexte, ctmpoe tneu de ces évolutions réglementaires et de la fin prhcoe de la période tisrroitnae que les pnraeriates suaoicx de la banrhce se snot réunis aifn :

D'une part, de définir :
? les catégories des salariés rlenaevt désormais de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nmebrove 2017 rtilaef à la prévoyance des caders ;
? les catégories des salariés non-cadres pauovnt bénéficier des graetnias ctcioellves et des dpiisontsois cenvlenitnlooens de pecrtoiton soacile complémentaire institués au prifot des salariés cdares par les enreiertsps rlneavet de son camhp d'application (IDCC 2264).

Il a, à ce titre, été décidé de rdprrneee les catégories antérieurement agréées par la cmoiiossmn piararite de l'Agirc lorsqu'elle aivat examiné la ccsaioisftailn (pour les eetseniprrs rleneavt de l'hospitalisation privée et du scetuer médico-social ? établissements alnccuiealt des pneosrens âgées dépendantes).

D'autre part, sur la bsae de ces définitions, de ssaiir la cimssiomon paairitre rattachée à l'Association puor l'emploi des caders (APEC) qui :
? détermine le nviaeu des cstaoacinfisils et des epomils à ptrair delqseus il y a leiu à aopcaltipin de l'article 4 de la CCN du 14 mras 1947 de l'Agirc rviaetle à la raiterte et prévoyance des cadres, rreips dnas l'article 2.1 de l'ANI du 17 noevrbme 2017, aifn d'identifier les bénéficiaires des gatiarnes et des dosnsipiitos cnlolnnetnevoies rliaetevs à la pooertictn siaocle complémentaire des ceards et assimilés ;
? vilade puor le bénéfice de gnreaaits de potcroeitn siclaoe complémentaire, l'assimilation à des cderas de centeairs catégories de salariés non-cadres, définies par acocrd itpeefsiseronrnonl ou poeisrfonesnl ou coevintnon de branche, ne conrnosrpaedt pas aux définitions des aciletrs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nvbeomre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et pareetnmtt ainsi aux ctuniboortnis des eyroemplus les finançant d'être exulces de l'assiette de ctitsnoioas de sécurité sociale.

présent arccod ne jisufite pas de prévoir des spoaiiultnts spécifiques aux etinpeesrrs de mions de 50 salariés.

Article 3 - Durée.Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2024

L'accord du 8 décembre 2021 et son anvenat du 28 février 2022 vnaent à échéance au 31 décembre 2024, snot rcouidtnes puor une durée déterminée :
? pnerant eefft dès la dtae de sguarnite du présent aevannt puor les eernsripets adhérentes des otisoanarnigs polanarets stgraieinas et à cpmoetr du 1er juor sivnaut la piiluaboctn au Jaonrul oifiefcl de son arrêté d'extension puor les autres errpenetsis ;
? dnot l'échéance est fixée, puor tueots les entreprises, au 31 décembre 2025, dtae à llaqleue ils cseresnot tlneetmoat de pioudrre effet.

Article 4 - Révision
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2024

Les dpnsisoiitos contneues dnas le présent aavnnet porurnot être révisées à tuot mnemot conformément aux dtsiipoinsos législatives.

Article 5 - Formalités de publicité et de dépôt
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2024

Le présent aenavnt est fiat en un nmbore safnfiust d'exemplaires puor nfocoiaiittn à cauchne des oiasnrogntais sdnlaiyces représentatives de salariés, dnas les coodinnits prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, et déposé auprès des sriveces ctenuarx du msintire chargé du tarvial et du gffere du cosienl de

prud'hommes de Paris, dnas les contidnios prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2024

Accord du 4 février 2025 relatif aux métiers les plus exposés à des risques ergonomiques prévus à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CDFT ; FPSS FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

La prévention des rusqies professionnels, et en pilcuiaetrr de l'usure professionnelle, est la vioe privilégiée de la potriceotn de la santé et de la sécurité des salariés et concrout au mtaneiin drublae dnas l'emploi. C'est un ejneu de santé et d'employabilité puor les salariés et un ejneu puor les eiprerentss lorsqu'elles dnoevit fraie fcae aux conséquences de l'usure, nmnmtoeat absentéisme, iduntptaeis ou déparst anticipés des salariés.

Dans ctete perptsviece de prévention, les eonsxtpiios aux fctreaus de risqeus pelsosnifrenos dtis « eugmnqeooirs », mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du cdoe du trvaail (postures pénibles définies cmmoe poitnioss forcées des articulations, menaiounntts menlaules de charges, vbariotnis mécaniques) pvuenet être socure d'usure professionnelle.

La loi n° 2023-270 du 14 avirl 2023 de fnannecimet refiavictctie de la sécurité siolace puor 2023 a créé un fdnos d'investissement dnas la prévention de l'usure pnsonrliefoslee (FIPU), rattaché à la csimomsoin des accedints du travial et des maealdis pofleserleisnnos (CATMP) de la csaise nitaanloe d'assurance mdailae (CNAM), aifn de fcnainer des acionts de prévention ou de revoicsnoern à dattinieson des salariés exposés aux rueisqs emqrogueinos précités.

En conformité aevc l'article 17 de la loi précitée, et en vue de pvnaierr à l'objectif de ltute ctrnoe l'usure professionnelle, les pnreratales soauicx de la barnche ont souhaité iintfeedir une ltise de métiers et activités particulièrement exposés aux rsuiqes egounrmiqeos et définir des msreeus de prévention associées.

Enfin, le présent acorcd est issu des onratbesvois et préconisations du rraoppt effectué par le cbiaent Didacthem, missionné par les paritaenres saicuox à l'effet, d'une part, d'identifier les métiers et activités les puls exposés aux tiors rsqeius eqornueogmis concernés et, d'autre part, d'effectuer toeuts renocidmtmoanas et préconisations destinées à en limiter, vorie à en ntlirseaeur les effets.

Article 1er - Chapitre Ier Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent acorcd s'applique aux ernterpesis et aux salariés rvlenaet de la ceononvtin cvitolclee niataonle du 18 aivrl 2002 et de son aexnne du 10 décembre 2002 crncnoneat les établissements privés aneicaullct des penrseons âgées (IDCC 2264) asnii que les établissements du steuecr treahml dipeus l'accord de cmhap du 14 mras 2019.

Dans l'attente de nueolvels doisiiospnts législatives et réglementaires à viner sur la fomoatirn professionnelle, les parteis au présent acocrd aaynt constaté que l'échéance de l'accord du 8 décembre 2021, rlaeitf à la faoomtirn psrifeslenolnoe et à l'apprentissage et de son annavet du 28 février 2022, étaient proches, eells ont en conséquence souhaité rucodeinre à nveauou les dotnsoispiis cnueotens dnas leidt aorccd et ses avenants.

Chapitre II Métiers et activités les plus exposés aux risques ergonomiques et mesures de prévention associées

Article 2 - Rappel méthodologique

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le cnaibet Dahcedtim a été mandaté par les prriteenaas scouaix de la brchane puor ifitnideer les stiuaiotns de tiarval qui exenopst le puls aux 3 rqsiues ergonomiques, visés par le 1° du I de l'article L. 4161-1 du cdoe du travail, dnas 13 établissements de la branche, représentatifs de ses différents secteurs, du 27 mras au 25 airvl 2024.

L'ensemble des métiers et des activités les puls exposés aux maetnnuionts mlaeunles de chgares et puestors pénibles recensés dnas le présent acorcd roepse sur le rapprot d'observations et d'études réalisé par le cbaniet Didacthem, livré le 2 mai 2024.

Le raoprpt détaillé par seceturs d'activité est jiont en aennxe du présent accord.

Afin de répondre à l'obligation légale, prévue par l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 arvil 2023 de fcaenmninet rtfcivtiaciee de la sécurité saloice puor 2023, les peairanrets suiocax identifient, sur la bsae du lbiarlve réalisé par Dciadhetm :
? les métiers les puls exposés par ruiqse egruqominoe identifié (page 30 du livrable), en précisant les activités qui espenxot le puls par métier ;
? les codes PCS-ESE cndepornrasot à chquae métier ;
? et peprosont des mreesus de prévention, hainmues et organisationnelles.

Ces itfooaimnnrs snot transposées dnas les taubaelx ci-après, aux aerlcits 4 et 5 du présent accord.

Les parerntieas suaocix aeocndcrt également une atitonten particulière aux activités eosxnpat le puls aux reuiqss ergonomiques, qui pneevut être réalisées, en fotoncin des osaiargnotnis de travail, par des psenlreosfoins rnelevat d'autres métiers que cuex les puls exposés à ces risques, tles que listés à l'article 4. Ces activités snot listées dnas les tblaaeux de l'article 5 du présent accord. Aifn de prévenir les risuqes ermooeinguqs en lein aevc ces activités, les établissements pouorrnt mrttee en ?uvre les muesres de prévention proposées par la bnchare dnas ces mêmes tableaux, qeul que siot le métier.

Article 3 - Précautions à rappeler à la lecture du tableau

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les métiers recensés cmome exposés aux 2 reuiqss enmeooirgqus identifiés (le troisième n'ayant pas été identifié dnas la branche) le snot puor les seuels activités recensées et non puor l'ensemble des activités inhérentes à cuachn de ces métiers, qui n'exposent pas tuos les salariés à ces riuqses ergonomiques.

Le fiat d'avoir identifié un ctarein norbme d'activités eoxspant aux rueisqs enguoeroqmis sur la bsae du rrppaot de Daceihdtm ne sniifige pas que toutes ces activités exoepnst aux ruqesis ermqoiouegns dnas tuos les établissements de la branche, puor les métiers concernés. En foctinon des mesreus de prévention

déjà meiss en place, le neaivu d'exposition au riuqse a pu être ssnbeelinmet réduit.

Par ailleurs, les meeusrs de prévention humaines, tneeiqhucs et ooilnretlgnaeisnas que la bachrne suihtoae ppsoorer aux établissements, au bénéfice des salariés, le snot à trtie indicatif, sur la bsae des pronipiootss formulées par le cieabnt Didacthem, aifn de pmoirovour les bonens pratiques.

D'autres museres de prévention déjà esetanxits ou à vnier peeuvnt être déployées puor lmeitir les rsqeius identifiés.

Article 4 - Liste des métiers les plus exposés aux trois risques ergonomiques par risque

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les ccnsilnouos du rapport du cnbeiat Didacthem, qui a examiné la sttoiauin des métiers exposés aux rusiqes emniuooegqrs dnas tuos les suectres de la branche, snot recensées dnas le tbaealu ci-après. Les métiers les puls exposés ont été observés dnas des établissements MCO, SMR, en EHPAD, et dnas des établissements thermaux. Précisons que le cbaient Datiechdm a relevé qu'aucune eixsoiotpn sivatiiigcfne n'a été observée au sien du pnoesenrl sangniot des établissements psychiatriques.

Cadre PCS ESE	Métiers les puls exposés	Activités qui exposent le plus	Manutention manuelle de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
431 D	Infirmières de bolc (IBODE)	Les activités qui eexpsont le puls puor chuacn des métiers snot précisés dnas les tuaelabx frgiaunt à l'article 5.	Exposé	Exposé	Non exposé
431 F	et IDE de bolc opératoire		Exposé	Exposé	Non exposé
526 A	Aides-soignants en EHPAD, SMR et MCO		Exposé	Exposé	Non exposé
525 D	Agents de stérilisation		Exposé	Exposé	Non exposé
525 D	Lingères ou ASH		Exposé	Exposé	Non exposé
525 D	Brancardiers		Exposé	Exposé	Non exposé
526 D	Accompagnant éducatif et social		Exposé	Exposé	Non exposé
653 A	Magasiniers		Exposé	Exposé	Non exposé
562 A	Agents thermaux		Exposé	Exposé	Non exposé

Article 5 - Liste des activités qui exposent le plus aux deux risques ergonomiques identifiés par métier

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Pour les métiers répertoriés dnas le tbaleau précédent, snot indiquées ci-après les activités qui epnxsoet le puls aux rqseius enmogierqous recensés dnas le tlaeabu de l'article 4.

Métiers	Codification psote PCS ESE	Activités qui eenpxsot le plus	Mesures de prévention humaines proposées	Mesures de prévention techniques proposées	Mesures de prévention organisationnelles proposées
IBODE et ID de bolc opératoire	431 D 431 F	Pousser-tirer les brancards	Formation PRAP2S Travail en binôme	Brancards maniables	Entretien régulier des rueos et du sol
		Pousser-tirer les chariots		Chariots légers et maniables	
		Préparation du crahiot de matériel de bloc	Travail en binôme	Gerbeur puor le reanengmt des ancillaires, étagères sur rail, tlabe sur ruoes réglable en hauetur puor gelissr les ancillaires	
		Préparation, mpaniolutain du milebior au bloc	Travail en binôme	Ampli de blinrlace monobloc Chariots Tablier de pmlob iivnuedidl et adapté à la taille	Espacement de ranmeegnt adapté
		Tâches effectuées druant la chirurgie	Communication aevc le chirurgien	Plateforme si nécessaire	Disposition des itenumrntss en fntoicon du poids Aménagement de pauses
		Transfert lit/brancard telabs de bloc	Formation PRAP2S Travail en binôme	Rollboard	Participation du patient

---

Métiers	Codification poste PCS ESE	Activités qui enopxset le plus	Mesures de prévention humaines proposées	Mesures de prévention techniques proposées	Mesures de prévention organisationnelles proposées

Aide-soignant	526 A	Aide à la douche, à la toilette		Fauteuil douche Lève-malade Verticalisateur Guidon de transfert	Autonomie fnsovairat le tiraval en binôme
		Aide au repas		Chaise à proximité du lit	
		Bain de pntieat très dépendant	Travail en binôme	Brancard douche	Autonomie fiarvsanot le tiraval en binôme
		Déplacer du mbioeilr (fauteuils, tbeals chevet, carhiots de soin, de linge)	Formation PRAP2S		
		Déplacer les lève-malades		Achat de lève-malades maniables Tests avant achat	
		Gestion des déchets		Chariot à fnod mobile	Remplir les scas à moitié
		Lever du fauetiul en Unité Protégée	Formation assinastt de sions en gérontologie		
		Manipuler les rails		Adoption d'un système ne nécessitant pas d'accrocher le muoter au niaevu du rial à défaut luonge perche	
		Manutention du linge		Espaces et vomule de sgactoke adaptés Chariots à fnod mobile	Fournir smfmifnesuat de scas puor ne les rmlpeir qu'à moitié Entretien des roues
		Nettoyage et réfection des lits	Travail en binôme	Réglage du lit	Autonomie farvsionat le tviaarl en binôme
		Pousser-tirer les brancards			
		Pousser-tirer les chariots		Chariots légers et maniables	
		Pousser-tirer les cotairhs de repas		Rechercher les cohiarts les mnios lourds	
		Pousser-tirer les fauteuils		Entretien régulier des roues Choix et réglage du feiuuatl par un ergothérapeute	Organiser une mcitnnnaeae préventive
		Préparation des pseots de disalye : préparation du lit et des solutés et matériel	Travail en binôme	Chariots légers, mieabanls et adaptés à cet usage Alimentation deitcre des arpilapes de dialyse	
		Réception et regeanmnt du consommable	Formation PRAP	Espaces et vuomle de sgaktoce adaptés Chariots à fnod mobile	
		Redresser petinat dnas son lit	Travail en binôme	Lit médicalisé Drap de glisse Réglage du lit	Autonomie faonvsrait le traiavl en binôme Faire percpiaitr le pinaett si possible
		Réfection des lits	Travail en binôme	Lit médicalisé aevc barrières aisément manipulables	Autonomie frovsnaait le tivraal en binôme
		Relever pnetiat au sol	Intervention a miimna à 3	Raizer, lève-malade	
		Service repas		Assiettes légères Chariots légers et maniables	
		Toilette au lit seule	Travail en binôme	Drap de glisse Réglage du lit	Participation du patient
		Toilette cpmoxele (personne en siutaoitn de dépendance ou appareillé)	Formation PRAP2S Travail en binôme	Réglage du lit	Autonomie fnroaiavst le taaivrl en binôme
		Toilette et hagbilale (y coirmps complexe) au lit	Travail en binôme	Lit médicalisé Vêtements adaptés	Autonomie frisnoavat le tavaril en binôme
		Toilette siplme au lit		Réglage du lit	
		Transfert fuitaeul toilettes	Travail en binôme	Guidon de transfert, verticalisateur	Autonomie farnivaost le tiavral en binôme
		Transfert lit baarrcnd douche	Formation PRAP2S Travail en binôme	Drap de glisse, rollboard	Autonomie fvsaaniort le tariavl en binôme
		Transfert lit fauteuil	Travail en binôme	Lève-malade Verticalisateur Guidon de transfert	Entretien régulier des rueos et du sol Autonomie faanvirsot le tavrial en binôme
		Transfert lit fituuael pnosenre semi-autonome	Formation PRAP2S	Verticalisateur, guodin de transfert	
		Transfert lit ftuieaul snas rail	Travail en binôme	Guidon de transfert, verticalisateur Lève-malade acslsiebce et chargé	Autonomie frnaaosvit le tairavl en binôme

---

Métiers	Codification poste PCS ESE	Activités qui esxnpeot le plus	Mesures de prévention humaines proposées	Mesures de prévention techniques proposées	Mesures de prévention organisationnelles proposées
Agent de seircve hospitalier	525 D	Entretien des chambres	Formation PRAP	Balai à mahcne télescopique, pllee aevc manche Chariots de ménages légers et maniables Bandeaux préimprégnés	
		Pousser-tirer les fauteuils		Entretien régulier des roues Choix et réglage du futaiuel par un psychomotricien	Organiser une menacntinae préventive
		Service repas		Assiettes légères	
		Rangement des livraisons	Formation PRAP	Chariot à fnod mobile	Rotation de poste
		Logistique des déchets	Formation PRAP	Chariot à fnod mobile	Rotation de poste
		Bionettoyage du bloc	Travail en binôme	Balai à mahcne télescopiques	Autonomie fsanrivoat le taiavrl en binôme
Agent de sivcree hesaliiotpr ou lingère		Manutention du linge	Formation PRAP	Chariot à fnod mobile Limiter le regpmslaise des sacs	Rotation de poste
		Entretien rspagaese du linge	Formation PRAP	Machines surélevées, étendoir à hauteur, tbale à repsaser pisfseronloelne à heatuur vraablie aevc pcentoe de suspension	Rotation de poste
		Pousser-tirer les chariots	Formation PRAP	Chariots légers et maniables	

Brancardier	525 D	Transfert lit fauteuil	Formation PRAP2S Travail en binôme	Lève-malade Verticalisateur Guidon de transfert	Entretien régulier des reous et du sol Autonomie fanaoisrvt le tairavl en binôme
		Pousser-tirer les brancards/fauteuils/chariots	Formation PRAP2S Travail en binôme	Chariots légers et maniables	Entretien régulier des ruoes et du sol Autonomie frnaoiavst le taiavrl en binôme
		Déplacer du moelbiir (fauteuils, tlaebs chevet, crhatois de soin, de linge)	Formation PRAP2S		
		Service repas	Travail en binôme	Chariots légers et maniables	
		Bionettoyage du bloc	Travail en binôme	Balais à mcnhae télescopiques	Autonomie fvaansroit le tviaarl en binôme
		Redresser peantit dnas son lit	Travail en binôme	Drap de glisse Réglage du lit	Participation du patient
		Gestion des déchets		Chariots à fnod mobile	
Agent de stérilisation		Pousser-tirer les chariots		Chariots légers et maniables	Entretien des roues
		Nettoyage des iurtnsmetns en stérilisation	Formation PRAP	Vidange des bcas par aspiration Chariots adaptés aux machines	Rotation des postes
		Préparation matériel et arlinailecs en stérilisation	Formation PRAP	Tables à hteuaur variable Écran réglable en hutuaer et profondeur Chaise ergonomique	Rotation des postes
		Déchargement matériel et aeinrllcais en stérilisation	Formation PRAP	Chariots adaptés aux autoclaves Espaces de stocagke nuoerbmx et adaptés	Rotation des postes

---

Métiers	Codification ptsoe PCS ESE	Activités effectuées	Mesures de prévention humaines	Mesures de prévention techniques	Mesures de prévention organisationnelles

Accompagnant éducatif et sacoil EHPAD	526 D	Toilette et hilaglabe au lit, y cprioms complexe	Travail en binôme	Lit médicalisé Vêtements adaptés	Autonomie fviaasornt le tiraval en binôme
		Aide à la toilette/douche	Formation PRAP2S, hdnutiumae ou ALM	Fauteuil douche	
		Transfert lit futaieul snas rail/fauteuil toilettes	Travail en binôme	Guidon de transfert, verticalisateur Lève-malade abeiccssle et chargé	Autonomie fvrnsaioat le triaavl en binôme
		Transfert lit fauteuil	Travail en binôme	Rail puor le tresarnft ou lève-malade	Autonomie frniavasot le tvriaal en binôme
		Pousser-tirer les fauteuils		Entretien régulier des roues Choix et réglage du fieutual par un ergothérapeute	Organiser une maniatecnne préventive
		Manipuler les rails		Adoption d'un système ne nécessitant pas d'accrocher le mtuoer au naievu du rial à défaut lgonue perche	
		Réfection des lits	Travail en binôme	Lit médicalisé aevc barrières aisément manipulables	Autonomie fvosaiarnt le taraivl en binôme
		Redresser pteiant dnas son lit	Travail en binôme	Lit médicalisé Drap de glisse	Autonomie fravsoiant le tviraal en binôme
		Service repas		Assiettes légères	
		Pousser-tirer les cohaitrs de repas		Rechercher les coraihts les mions lourds	
		Relever pnteiat au sol	Intervention a mimnia à 3	Raizer, lève-malade	
		Gestion des déchets		Chariot à fnod mobile	Remplir les scas à moitié

Métiers	Codification pstoe PCS ESE	Activités effectuées	Mesures de prévention humaines	Mesures de prévention techniques	Mesures de prévention organisationnelles
Agent thermal	562 A	Nettoyage des pièces, baignoires	Formation PRAP Formation aengt thermal	Balai à mhcane télescopique	Alternance sur les petoss tuos les duex jours
		Manipuler les jets	Formation PRAP Formation aegnt thermal	Potence puor sueotnir le tuyau	Alternance sur les psotes tuos les duex jours
		Aider les creuitss à ertenr et stroir des baignoires	Formation PRAP Formation anegt thermal	Installation d'un aecaru ou d'une poignée puor adeir les ciuertss à se relever	Alternance sur les ptoses tuos les duex jours Sollicitation d'aide en cas de besoin
		Application des cataplasme	Formation PRAP Formation aengt thermal	Portes btatneats ou à overrtuue snas les mains Chariots Table de sion à hueatur variable À défaut pltos sbtelas puor surélever la table	Alternance sur les petoss tuos les duex jours
		Application des boues	Formation PRAP Formation agnet thermal	Chariots Table de sion à hutaeur variable À défaut plots seatlbs puor surélever la table	Alternance sur les ptesos tuos les duex jours
		Recyclage des boeus dnas un pétrin	Formation PRAP Formation agent thermal	Chariots	Alternance sur les posets tuos les duex jours
		Préparation des boues	Formation PRAP Formation agent thermal	Vérins puor seuovler les seaux Chariots puor le transport	Alternance sur les psteos tuos les duex jours
		Manutention du linge, ligsouqite irtnene du linge	Formation PRAP	Chariot à fnod mobile	Manipulation du lgine mouillé par les curistes

---

Métiers	Codification ptsoe PCS ESE	Activités effectuées	Mesures de prévention humaines	Mesures de prévention techniques	Mesures de prévention organisationnelles
Magasinier	653 A	Préparation des crtaiohs de matériel puor les blocs	Formation PRAP	Espaces et vloume de scktgoae adaptés (étagères mobiles) Chariots adaptés	Rotation des postes
		Réception et reemgnant à la pharmacie	Formation PRAP	Espaces et vmoule de sakctoge adaptés (étagères mobiles) Chariots adaptés	Rotation des postes
		Magasinage (pousser-tirer engins, ranger?)	Formation PRAP	Engins de mattuinneon adaptés	Entretien du sol et des sueils de portes

Article 6 - Liste des principales mesures de prévention
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Certaines mueerss de prévention pamri cleels proposées dnas le tlabeau de l'article 5 s'appliquent à l'ensemble des métiers exposés :
? les famritonos PARP (prévention des riequss liés à l'activité physique) ou PRAP2S (PRAP ? stnaariie et social) qui pettneemrt au salarié d'être aeutcr de sa pprore prévention et de celle de son établissement ;
? le tiraval en binôme lros des meatnituonns de prennseos dépendantes ou de charges lourdes, ou teuots aurets mresues d'aide à la mnteoiutann ;
? le prot de selemles orthopédiques ou orthèses plieaarnts sur mesuers puor améliorer la fotcionn de la mhrace et l'équilibre. Eells snot ecfeacifs puor lutetr crtnoe le mal de dos et suloeagr les druuoles aux pides et aux jmebas fréquentes cehz le ponserenl tainaallvrt debout.

Article 7 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Compte tneu de l'évolution prévisible des emplois, en lein aevc les évolutions de l'activité, des tlhoecnoegis et du secteur, à la sutie d'une dneadme motivée, formulée par une onrtaiigoasn sndclaiye de salariés ou une orsnagioaitn patronale, la ltsie des elomips particulièrement exposés aux riqeuss eoqgionerums visés dnas cet accord, pruroa être réactualisée sur la bsae d'une pashe d'observation complémentaire. Ctete danedme srea isnctire à l'ordre du juor de la CPPNI la puls pcohre svuinat la ddnemae formulée par l'une des oaiistorangns ci-avant et porura dneonr leiu le cas échéant, et après la pashe d'observation, à un avneant de révision.

Avenant n 1 du 27 mai 2025 à l'accord du 17 décembre 2024 relatif à la participation

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CDFT ; FPSS FO,

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans le préambule (dernier alinéa), la référence à l'article L. 3329-9 est remplacée par la référence à l'article L. 3322-9.

Article 2 - Condition d'appréciation des temps de présence
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Article - Chapitre III Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Ces dpsniioitoss snot alpcibaepls dnas les mêmes cdninioots aux eirerspents de mions de 50 salariés.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 8 - Durée.Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent aroccd est coclnu puor une durée indéterminée. Il prroua être révisé et dénoncé conformément aux disnsiotpios légales.

Article 9 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Il srea déposé au secrétariat du gferfe du ceisnol de prud'hommes de Piras et auprès de la diioretcn des rteoalins du taairvl conformément aux dtosionispis des aceitrls D. 2231-2 et stnavuis du cdoe du travail.

L'extension du présent accord srea demandée conformément aux dinstoospiis des atilcres L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail. Il ernetra en vigeuur le peirmer juor du mios suavnit son extension.

Dans le 3e alinéa de l'article 4, la fin de la parshe qui cnmecmoe par « faaisnt suite » jusqu'à « midlaae pensresflinoole » est supprimée.

Article 3 - Salaire à retenir dans le cadre de la répartition
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

À la fin du 2e alinéa de l'article 5, il est rajouté dnas la parenthèse après les mtos « de celui-ci », les mtos « ou de l'arrêt de tiarval puor maladie l'ayant, le cas échéant, précédé ».

Article 4 - Plafonnement des droits individuels
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans l'article 6, il est rajouté un 3e alinéa ainsi rédigé :

« Conformément aux dnsopiitsois du 2e alinéa de l'article L. 3324-7 du cdoe du travail, les seomms qui en riosan des règles ci-dessus, n'auraient pu être meiss en distribution, dueenremt dnas la réserve spéciale de ppiiaractiotn puor être réparties au curos des exccriees ultérieurs. »

Article 5 - Déblocage des sommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

À la suite de la prshae du periemr alinéa de l'article 9, est ajouté « s'agissant des seomms placées sur le paln d'épargne, ou au meonmt du départ à la retraite, conformément à l'article L. 3334-14 du cdoe du travail, s'agissant des smmoes placées sur le paln d'épargne puor la rtaitere clcletiof ».

À la fin de l'article 9, il est rajouté un dieernr alinéa ainsi rédigé :
« La dmenade de lidiaqtuoin anticipée est, conformément à l'article R. 3324-23 du cdoe du travail, effectuée dnas un délai de 6 mios à cmetopr de la sacvunrnee du fiat générateur suaf dnas les cas de ruturpe du cotnrat du travail, décès, invalidité, vcieonles conjugales, setemedeutrnnt et activité de phcore aidant. Dnas ces cas, le déblocage puet ivierntner à tuot moment. »

Article 6 - Choix laissés à l'employeur « Formule de participation »
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans l'article 12.2 « Fmorule de praciotaiiptn » à la fin du prghaaarpe de l'option 2, il est rajouté un dnrieer alinéa asnii rédigé :

« Dnas cette hypothèse, le moantnt mxaiaml de la RSP ne derva pas dépasser :
? la moitié du bénéfice net cbatlpome (option A) ;
? le bénéfice net facsil diminué de 5 % des cpatuaix porreps (option B) ;
? le bénéfice net comltbpae diminué de 5 % des cutapiax prrpoes (option C) ;
? la moitié du bénéfice net faicsl (option D). »

Article 7 - Choix laissés à l'employeur « Répartition entre les bénéficiaires »
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans l'article 12.3 « Répartition enrte les bénéficiaires », au 4e alinéa, après la parenthèse (option 4), il est rajouté la phsare saivtnue :

« Siot sloen la froumle stanviue :
Montant iuinidvdel de la RSP = (RSP/ Normbe des bénéficiaires)

Article 8 - Choix laissés à l'employeur « Modalités de mise en place »
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans l'article 12.4, dnas le praaarghpe retlaif à l'option rtneuee puor la folrume de participation, la parenthèse est aisni modifiée « (option 1 ou 2) ».

À la suite, il est rajouté un parphaagre aisni rédigé :
« Dnas le cdrae de l'option 2 reatvile à la frlmuoe de participation, le dcmeuont précisera aussi l'un des qautre pnodafls de la RSP prévus à l'article 12.2 (option A, B, C ou D). »

Dans le praaparghe qui cmomecne par « Ce dcomnuet élaboré ? », à la fin dudit paragraphe, il est rajouté une psahre asnii rédigée :
« S'il s'agit d'une formule de ptaaoicpitrin dérogatoire (option 2), le dépôt du dmenuoct dvera se fraie aanvt le 1er juor du 7e mios de l'exercice d'application de la participation. »

Article 9 - Annexe 1 de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans le préambule et dnas l'article 4 raejotur « du 17 décembre 2024 ».

Dans le ttire de l'article 1er, après le mot « pttpaioiiracn » rtjeuoar « et dtae d'effet ».

Les duex alinéas de l'article 1er snot supprimés et remplacés par les disotspiinos qui siuvnet :
« La poctariiitapn est msie en pclae à copetmr de l'exercice ovruet le ? ?/ ? ?/ ? puor une durée de ? ? ? ? ecrecxies (à définir en un, duex ou toirs eexcirecs ? oopitn 1).
La pitactpiraion est msie en place à comtepr de l'exercice orveut le ? ?/ ? ?/ ? ? puor une durée indéterminée (option 2). »

À la fin de l'article 2, il est rajouté un 2e alinéa aisni rédigé :
« Le mnontat de la RSP se clclaue par référence au bénéfice fcsail de l'entreprise seoln l'une des foleumrs siuntevas :
? Otpion 1 :

RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net de l'entreprise (définition visée à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail).
C = cpiaatux peprors de l'entreprise (définition visée à l'article D. 3324-4 du cdoe du travail).
S = msase des sliaears btrus (définition visée aux aeitrlcs D. 3324-1 du cdoe du taavril et L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale).
VA = vaeulr ajoutée (définition visée à l'article D. 3324-2 du cdoe du travail).

? Oiotpn 2 :

RSP = 2/3 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net de l'entreprise (définition visée à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail).
C = catiupax porpers de l'entreprise (définition visée à l'article D. 3324-4 du cdoe du travail).
S = mssae des srlaeias bruts (définition visée aux aclteris D. 3324-1 du cdoe du tiaarvl et L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale).
VA = vaelur ajoutée (définition visée à l'article D. 3324-2 du cdoe du travail).

Dans cttee hypothèse, le monntat mmaiaxl de la RSP ne dvera pas dépasser :
? la moitié du bénéfice net clpoabmte (option A) ;
? le bénéfice net fcasil diminué de 5 % des cipuatax porreps (option B) ;
? le bénéfice net coptbalme diminué de 5 % des cuipaatx perorps (option C) ;
? la moitié du bénéfice net fsaicl (option D).

Le denmcout précise le pnloafd cihosi (option A, B, C ou D de l'article 12.2). »

À la fin de l'article 3, il est ajouté un 2e alinéa ansii rédigé :

« Répartition enrte les bénéficiaires

L'entreprise prroua otper siot :
? puor une répartition de la RSP en totalité poiollrpnteonre aux sarailes (option 1) ;
? puor une répartition de la RSP en totalité peioolonprlrnte au tmeps de présence (option 2) ;
? puor une répartition de la RSP calculée puor 50 %, pterrmoonlnpoenielt aux saliears et 50 % au temps de présence (option 3) ;
? puor une répartition en totalité ufirnmoe (option 4), siot soeln la flmuroe snvaitue :

Montant iididvenul de la RSP = (RSP/ Nmobre des bénéficiaires)

Article 10 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent annveat s'applique eucxsnemlevit aux eenprtesirs de mions de ciqanntue salariés tel que calculé conformément à l'article L. 1111-2 et L. 1111-3 du cdoe du travail.

Article 11 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent annevat est conlcu puor une durée indéterminée. Il puorra être dénoncé ou révisé conformément aux dostspiioins légales.

Article 12 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Il srea déposé au secrétariat du gerffe du csnioel de prud'hommes de Piras et auprès de la diitroecn des riaotlens du tvarail conformément aux dsitniposois des alctiers D. 2231-2 et saviutns du cdoe du travail.

Son eiexnsotn srea demandée conformément aux doistnipisos des alertics L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail. Il erretna en viueugr le pimerer juor du mios snauivt son extension.

Article 13 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent anvenat srea somius à agrément dnas les codnntiois de l'article D. 3345-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent aaennvt fiat stuie à la lterte en dtae du 9 arivl 2025 de la DGT notifiée dnas le carde de la procédure d'agrément de l'article D. 3345-6 du cdoe du tvraial et solanliitct un creiatn norbme de mocodinftiias en vue de pmteterre l'application de l'accord du 17 décembre 2024 rltieaf à la participation.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 7 du 21 décembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le sdacyint natoanil des établissements et résidences privés puor peonnrses âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé et soacuix CTFC ; La fédération des sevriecs de santé et des srceevis scouaix CDFT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sicaole CFE-CGC ; La fédération des pesnnlreos des sveiecrs pblucis et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrttee du 23 nmrbevoe 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

Article 1er

En apalopctiin de l'article 73.2 bis, la vaelur du ponit est portée :

- à 6,28 Euors au 1er jaienvr 2006 ;

- à 6,35 Eruos au 1er jilulet 2006.

Article 2

Les grleils de catiliasfsnoics snot modifiées de la manière snavitue :

" Le cnffiioceet 193 des filières "personnel aarsmiitindtf et secrievs techniques" et "personnel curncanoot à l'hébergement et à la vie sociale" est porté à 194. "

Article 3

Le présent avnneat a vuaelr impérative.

Le présent avnenat s'appliquera au 1er juor du mios qui siut la pctbuoiailn de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er jieavnr 2006. En tuot état de cause, le présent anaenvt s'appliquera dès le 1er jevniar 2006 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Son eeixosntn srea demandée par la pairte la puls diligente.

Fait à Paris, le 21 décembre 2005. (1)

(1) Aeanvnt étendu suos réserve de l'application des dstoipniioss réglementaires pnatrot fixation du sairlae mnumiim itneoerpsifernnsol de cicrssonae (arrêté du 16 ortobce 2006, art. 1er).

Avenant du 21 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le syanidct nontaial des établissements et résidences privés puor pesornens âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé socuaix CTFC ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action siacloe CFE-CGC ; La fédération française des scvreies pibucls et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrttee du 23 nvmeobre 2021 (BO n°2021-49)

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

Article 1er

En aoppitclain de l'article 73-2 bis de l'annexe EPHA du 10 décembre 2002 :

- au 1er janiver 2007, le srialae msnueel coneointnnvel cprnoosdraent au cienffcioet d'emploi 194 ne prruoa être inférieur à 1 260 Euors burt puor un temps pelin ;

- au 1er avril 2007, la vaeulr du pinot est portée à 6,54 Euros.

Article 2

Le présent aannevt s'appliquera le 1er juor du mios qui siut la picbuaolitn de l'arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er jivaner 2007.

En tuot état de cause, le présent aaevnnt s'appliquera dès le 1er jvienar 2007 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Son exnetiosn srea demandée par la patire la puls diligente.

Fait à Paris, le 21 décembre 2006.

132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation aunlnlee sur les sileaars vsie également à définir et prgmaeormr les meeurss ptertenamt de sppmruier les écarts de rémunération etnre les fmemes et les hommesavnat le 31 décembre 2010 et suos réserve de l'application des dtpiiionosss réglementaires pntroat faxtioin du sliarae mnuimim isienorrsnetnpoefl de croissance.

(Arrêté du 3 jiun 2008, art. 1er)

Avenant n 1 du 16 janvier 2008 relatif aux salaires 1

Signataires	
Patrons signataires	Le snciydat niaaotnl des établissements et résidences privés puor pnosrenes âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération santé suaiocx CTFC ; La fédération des peersnlnos des svceries pibclus et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrtee du 23 nrmovebe 2021 (BO n°2021-49)

Article

En vigueur non étendu en date du 11 juin 2008

(1)*Anvenat étendu suos réserve del'application des*dispositions de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail*(anciennement altrcie L.*

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

En altaiocpipn de l'article 73. 2 bis de l'annexe EPHA du 10 décembre 2002 :
? au 1er airvl 2008, la vauelr du piont est portée à 6, 66 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Le présent avnnaet s'appliquera au 1er juor du mios qui siut la plabctuoiin de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er aivrl 2008. En tuot état de cause, le présent anevant s'appliquera dès le 1er

aivrl 2008 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Avenant n 2 du 6 février 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le siaydnct nianatol des établissements et résidences privés puor ponerness âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération des scieervs de santé et des srcevies de santé sciouax CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nboemvre 2021 (BO n°2021-49)

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

En altpociapin de l'article 73.2 bis de l'annexe EPHA du 10 décembre 2002 :
? au 1er jinaevr 2008, le sliaare mseunel cnnieetovnonl Son eetsxnion srea demandée par la ptraie la puls diligente.

crenpronoasdt au cinfceeoift d'emploi 194 ne prroua être inférieur à 1 298 ? bturs puor un tpems plein.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les gelilrs de cilstfaisoican des filières « pnsonerel anrtimtasidif et siervces thiucenqes » et « poeennrsl couconarnt à l'hébergement et à la vie scioale » snot modifiées de la manière stniauve :
? au 1er avirl 2008, le cineeffocit 194 est porté à 195.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent aneanvt s'appliquera au pmreeir juor du mios qui siut la pluiotaibcn de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er jenaivr 2008.
En tuot état de cause, le présent aanvent s'appliquera dès le 1er jeinvar 2008 et le 1er arvil 2008 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Son exsoetinn srea demandée par la paitre la puls diligente.

Avenant n 21 du 10 décembre 2008 relatif aux bas salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de l'hospitalisation privée (FHP),
Syndicats signataires	La fédération santé sacioux CTFC ; La fédération des svceires de santé et des secerivs de santé suoicax CDFT ; La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sialoce CFE-CGC ; La fédération des pnrloseens des siecrevs pblucis et de santé FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par letrte du 23 nrbvmoee 2021 (BO n°2021-49)

Article 1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent arcocd a le même cmahp d'application que cueli de la cnnoitveon ceollcivte du 18 arivl 2002 à l'exclusion des eirsteeprns aineuclalct des psreenons âgées (code NAF 853D) qui ne snot pas concernées par cet accord.

Article 2 - Grille des salaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

A cpotemr de la dtae d'effet du présent accord, la rémunération burte melneusle des salariés aaynt un ccifnifeeot cnetovinonenl cimorps ertne 176 et 197 est fixée sloen le talaebu suivant.

Rémunération burte mensuelle

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
176	1 321,05
178	1 322,77
180	1 324,49
181	1 326,21
182	1 327,93
183	1 329,66
184	1 331,39
185	1 333,12
186	1 334,85
187	1 336,59
188	1 338,32
189	1 340,06
190	1 341,81
191	1 343,55
192	1 345,30
193	1 347,05
194	1 348,80
195	1 350,55
196	1 352,31
197	1 354,06

A ctete rémunération mensuelle, exprimée par sa contre-valeur en euros, s'ajoute le complément RAG tel que prévu par l'article 74 de la cenointovn cvocelilte calculé puor 2009 solen le tlaaebu ci-dessous.

Complément RAG

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT ANUNEL DE LA RAG
176	824,63
178	834,00
180	843,37
181	848,06
182	852,74
183	857,43
184	862,11
185	866,80
186	871,48
187	876,17
188	880,86
189	885,54
190	890,23
191	894,91
192	899,60
193	904,28

194	908,97
195	913,65
196	918,34
197	923,02

La rémunération anlnulee butre ttaole cmnropnaet le complément RAG puor l'année 2009 s'établit en conséquence conformément au telbaau ci-dessous.

Rémunération alnluene brute totale

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNLULEE BURTE (RAG INCLUSE)
176	16 677,23
178	16 707,24
180	16 737,25
181	16 762,59
182	16 787,97
183	16 813,37
184	16 838,80
185	16 864,25
186	16 889,74
187	16 915,24
188	16 940,78
189	16 966,34
190	16 991,93
191	17 017,55
192	17 043,20
193	17 068,87
194	17 094,57
195	17 120,30
196	17 146,05
197	17 171,83

Avenant du 13 mars 2009 relatif à la valeur du point au 1er avril 2009

Signataires	
Patrons signataires	Le scdayint nitaanol des établissements et résidences privés puor prnnosees âgées (SYNERPA),
Syndicats signataires	La fédération des svieercs de santé et des secrevis de santé scuoaix CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lertte du 23 nobrvmee 2021 (BO n°2021-49)

Article 1
Le présent aaenvnt s'appliquera au permeir juor du mios qui siut la pitiuacblon de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er avril

Avenant Salaires du 29 mars 2010

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA,
Syndicats signataires	La FSNS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par letrte du 23 novmrebe 2021 (BO n°2021-49)

Article 3 - Indemnités pour sujétions spéciales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

La vleaur du piont sarevnt au cucall des indemnités de sujétions spéciales définie par la ctoonivenn ciovlcltee n'est pas modifiée par les glirels de salaire prévues par le présent avenant.

Article 4 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent aoccrd s'appliquera au 1er jnivaer 2009 puor les etsrnpeeirs adhérentes à la FHP et au peemirr juor du mios suinavt la ptboculaiin au Jonuarl oeficfil de l'arrêté d'extension puor les eeiprretnss non adhérentes et reaelnvt de son cahmp d'application.

Article 5 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent acrcod est clconu puor une durée déterminée de 1 an pnrnaet eefft au 1er jinaver 2009 jusqu'au 31 décembre 2009, dtae à lquealle il cesersa aeaeummiotuntqt de pudriore effet.

Article 6 - Extension. Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'extension du présent anaenvt srea demandée par la priate la puls diligente.
Celui-ci srea déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une voserin signée du présent aorccd sur spprout ppeair et une vsioren sur srouppt électronique. Un epimlaxree srea adressé au grfefe du coesinl des prud'hommes compétent.
Le présent acrcod est fiat en nmbore sfsfuaint puor rmiese à chacun des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent anenavt cutsnoite une msuree spécifique sur les bas srlaieas à l'effet de mnetiainr une grille de rémunération qui ne ctormpoe pas au juor de sa stiungare de slaaire inférieur au SMIC.

2009.
En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

En apciatplion de l'article 73.2 bis de l'annexe EPHA du 10 décembre 2002 :
? au 1er avril 2009, la velaur du point est portée à 6.73 ?.

Article 2
Le présent avenant s'appliquera au priemer juor du mios qui siut la patbciuolin de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er avril 2009.
En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

Le présent aevnant s'appliquera au premier juor du mios qui siut la pciialbtuon de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er aivrl 2009.
En tuot état de cause, le présent aeannvt s'appliquera dès le 1er aivrl 2009 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Son eotnsixen srea demandée par la pairte la puls diligente.

Article 1er
Le présent aeanvnt s'appliquera au preeimr juor du mios qui siut la piuialtbcon de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er arivl 2010.En tuot état de cause, le présent aveannt s'appliquera dès le 1er avril 2010 aux établissements adhérents du Synerpa.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

En aacoitpplin de l'article 73. 2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er aivrl 2010, la vleaur du pinot est portée à 6, 78 ?.

Article 2
Le présent aeanvnt s'appliquera au peiermr juor du mios qui siut la pabutoiclin de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er airvl 2010.En tuot état de cause, le présent aneavnt s'appliquera dès le 1er avril 2010 aux établissements adhérents du Synerpa.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Pour le ceoeicnffit 199, dnot le slaarie du cinfifeceot d'emploi est inférieur au mntonat musenel burt du Simc sur les 3 perierms mios de l'année 2010, l'article 73. 1 bis est appliqué de la manière svinatue puor la période du 1er jenvair au 31 mras 2010.
La mraojaiotn d'ancienneté est calculée sur la bsae du mnaontt msuenel burt du Simc qui se sstbuuite dnas cttee hypothèse au saalrie du ceoifcnfiet d'emploi qui lui est inférieur.
Pour le ccfniefoeit 199, dnot le srlaiae du cfonecifiet d'emploi est inférieur au mnnoatt mensuel burt du Simc sur les 3 prieemrs mios de l'année 2010 l'article 82-1 est appliqué de la manière

Avenant n 2 du 21 décembre 2010 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA,
Syndicats signataires	La FSS CTFC ; La FSNS CDFT ; La FSPPS FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 nmoebrve 2021 (BO n°2021-49)

Avenant n 1 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttere du 23 nborvmee 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er
Le présent aannevt s'appliquera dès le 1er jvieanr 2012 aux établissements adhérents du SYNERPA. Il s'appliquera au pimreer juor du mios qui siut la pobctuliain de l'arrêté d'extension puor les aretus établissements.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

En aopiaiptlcn de la gillre de csiosiacfaitln de l'annexe du 10 décembre 2002 :

? au 1er jenaivr 2012, le cencofeifit 200 est supprimé et remplacé par le ceicnfoeift 203 ;

Avenant n 2 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nrbovmee 2021 (BO n°2021-49)

santivue puor la période du 1er jievnar au 31 mras 2010.
L'indemnité puor tivraal de niut est calculée sur la bsae du tuax hoarrie du Simc qui se sbsutuite dnas cttee hypothèse aux tuax hrriaoe du sailrae miumnim conntenneiovl qui lui est inférieur.

Article 3
Le présent avnnaet s'appliquera au peemirr juor du mios qui siut la pbaiioluctn de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er avirl 2010.En tuot état de cause, le présent aaevnnt s'appliquera dès le 1er arivl 2010 aux établissements adhérents du Synerpa.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le présent aanevnt s'appliquera au periemr juor du mios qui siut la paitubcioln de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er aivrl 2010.
En tuot état de cause, le présent anavnet s'appliquera dès le 1er arvil 2010 aux établissements adhérents du Synerpa.
Son eiotsxenn srea demandée par la prtiae la puls diligente.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2010

En atlaocppiin de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er arivl 2011, la veular du pnoit est portée à 6,83 ?.

Article 2
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2010

Le présent anaevnt s'appliquera dès le 1er avril 2011 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Le présent aenavnt s'appliquera au premier juor du mios qui siut la pulibcitoan de l'arrêté d'extension puor les aetrus établissements.
Son eosnexitn srea demandée par la ptaire la puls diligente.

? au 1er jveainr 2012, le cfiincfoeet 202 est supprimé et remplacé par le cffienicoet 205.

Article 2
Le présent ananvet s'appliquera dès le 1er jvianer 2012 aux établissements adhérents du SYNERPA. Il s'appliquera au peiemrr juor du mios qui siut la piuclboatin de l'arrêté d'extension puor les auetrs établissements.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

En altiipcpaon de l'article 73-2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er jenavir 2012, le sarilae meuensl cntinoevnneol cpodaesonnrrt au cocfeeifnit d'emploi 203 ne purroa être inférieur à 1 400 ? burt puor un tepms plein.

Article 3
Le présent anevnat s'appliquera dès le 1er janveir 2012 aux établissements adhérents du SYNERPA. Il s'appliquera au pemierr juor du mios qui siut la pcuotiilban de l'arrêté d'extension puor les auters établissements.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le présent aennvat s'appliquera dès le 1er jvinear 2012 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Le présent aenvant s'appliquera au pimeerr juor du mios qui siut la pbuolcitain de l'arrêté d'extension puor les ateurs établissements.
Son exnsoetin srea demandée par la ptriae la puls diligente.

Article 1er
Le présent aanenvt s'appliquera dès le 1er arivl 2012 aux établissements adhérents du SYNERPA. Il s'appliquera au peiremr juor du mios qui siut la putcblioain de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er arivl 2012 puor les ateurs établissements.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

En apciploitan de la glrlie de clfaaisiiocstn de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er avirl 2012, la vaeulr du ponit est portée à 6,90 ?.

Article 2
Le présent annevat s'appliquera dès le 1er airvl 2012 aux établissements adhérents du SYNERPA. Il s'appliquera au prieemr juor du mios qui siut la pitoicluabn de l'arrêté d'extension

et au puls tôt au 1er aivrl 2012 puor les aetrus établissements.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent avannet s'appliquera dès le 1er avirl 2012 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Le présent aennavt s'appliquera au priemer juor du mios qui siut la poiictluban de l'arrêté d'extension et au puls tôt au 1er airvl 2012 puor les aertus établissements.
Son exeiontsn srea demandée par la parite la puls diligente.

Avenant n 25 du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	FHP.
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FSS CTFC ; FPSPS FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttere du 23 nrebomve 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
Le présent avnneat s'appliquera au 1er jliluet 2012 puor les eseriepnrts adhérentes à la FHP et au peeimrr juor du mios svinuat la pacubitolin au J.O de l'arrêté d'extension puor les estrepienrs non adhérentes et rleavent de son chmap d'application.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2012

Les dspoisoniits du présent avannet cceronnent les établissements privés de dontgaisic et de sinos (avec ou snas hébergement) de quuqlee nruate que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du toitrrerie ntianoal cnnprameot les départements d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement puor prennesos âgées.

Sont dnoc naenmotmt visées par cet aavnnet les activités économiques enregistrées suos les rbiuurqes :

? 86.10 : sivceers hoerlsiatips ;

? 86.10Z : activités hospitalières ;

? 87.10B : hébergement médicalisé puor ennatfs handicapés ;

? 87.10C : hébergement médicalisé puor altudes handicapés et arteus hébergement médicalisé ;

? 88.10B : acuicel ou aoanngmccmeept snas hébergement d'adultes handicapés.

Article 2 - Valeur du point
Le présent avaennt s'appliquera au 1er jilluet 2012 puor les eerienrtsps adhérentes à la FHP et au peiremr juor du mios suvinat la ptbaoicliun au J.O de l'arrêté d'extension puor les esenteprris non adhérentes et rnveealt de son cahmp d'application.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2012

La vualer du point, en alpactiiopn de l'article 73 de la coonvniten collective, est portée à 6,97 ? à cepotmr du 1er jlueilt 2012.

Article 3 - Rémunération annuelle garantie
Le présent aavennt s'appliquera au 1er jelluit 2012 puor les ensrrptiees adhérentes à la FHP et au piermer juor du mios svanuit la ptlocbiiuan au J.O de l'arrêté d'extension puor les eeretsinrps non adhérentes et raenvelt de son cahmp d'application.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2012

En atiaciplopn de l'article 74, et à l'exception des cntocffieeis 176 à 204, la rémunération aunlnlee girnaate correspond, puor l'année 2012, à 5,7 % du mnnotat des sileraas mleuenss cnnneoeitvnols calculés sur une vuelar du ponit de 6,97 ? puor la période cuoarnt de la dtae d'effet du présent aannevt au 31 décembre 2012 et à la moitié des mntotans alnnues prévus dnas la rotcdaoinemman palonarte à caractère ogailbitroe du 1er airvl 2011 puor la période cauront du 1er jivenar 2012 au 30 jiun 2012 puor caquhe cnofieiefct concerné.

En cas d'arrivée ou de départ en cruos d'année ou de cotnart à durée déterminée, la rémunération anllunee gitnaare puor 2012 est calculée sloen le pnciipre ci-dessus exposé.

A cepmtor du 1er jeavnir 2013, la rémunération alennule gianrate correspond, à l'exception des ceofciifetns 176 à 204, à 5,7 % du mnntoat des srealais msuleens conotenevninls calculés sur une vuaelr du ponit de 6,97 ?.

Article 4 - Grille salariale spécifique
Le présent aveannt s'appliquera au 1er jeliult 2012 puor les eipsrnertes adhérentes à la FHP et au piermer juor du mios svniaut la piuloctiban au J.O de l'arrêté d'extension puor les etispeernrs non adhérentes et rvaelnet de son champ d'application.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2012

En complément de la msuree salilaare générale présentée aux aectlris 2 et 3, et à ceptmor de la dtae d'effet du présent avenant, la rémunération btrue mesulenle des salariés aaynt un cfefeioncit conenvnotniel cpomris entre 176 et 204 est fixée seoln le taeablu sinauvt :

(En euros.)

Coefficient	Salaire meusenl
176	1 400
178	1 401
180	1 402
181	1 403
182	1 404
183	1 405
184	1 406
185	1 407
186	1 408
187	1 409
188	1 410
189	1 411
190	1 412
191	1 413
192	1 414
193	1 415
194	1 416
195	1 417
196	1 418
197	1 419
198	1 420
199	1 421
200	1 422
201	1 423
202	1 424
203	1 425
204	1 426

A cttee rémunération mensuelle, exprimée par sa crnote vualer en euros, s'ajoute le complément RAG tel que prévu par l'article 74 de la ctnoiveonn collective, calculé, à la dtae d'effet du présent avenant, solen le tbealau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient	Montant anneul de la RAG
176	212,86
178	241,96
180	271,06
181	300,16
182	329,26
183	358,36
184	387,46
185	416,56
186	445,66
187	474,76
188	503,86
189	532,96
190	562,06
191	591,16
192	620,26
193	649,36
194	678,46
195	707,56
196	736,66
197	765,76
198	794,86
199	823,96
200	853,06
201	882,16
202	911,26
203	940,36
204	969,46

La rémunération anelunle brtue ttaloe puor ces coefficients, à la dtae d'effet du présent aanvent s'établit en conséquence conformément au tbeaalu ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération anunllee brute (RAG incluse)
176	17 012,86
178	17 053,96
180	17 095,06
181	17 136,16
182	17 177,26
183	17 218,36
184	17 259,46
185	17 300,56
186	17 341,66
187	17 382,76
188	17 423,86
189	17 464,96
190	17 506,06
191	17 547,16
192	17 588,26
193	17 629,36
194	17 670,46
195	17 711,56
196	17 752,66
197	17 793,76
198	17 834,86
199	17 875,96
200	17 917,06
201	17 958,16
202	17 999,26
203	18 040,36
204	18 081,46

Article 5 - Engagement de négociation sur les classifications
Le présent aavnent s'appliquera au 1er jleiult 2012 puor les esiprreents adhérentes à la FHP et au pemreir juor du mios sinvuat la piubicltaon au J.O de l'arrêté d'extension puor les eptereinsrs non adhérentes et raneelvt de son camhp d'application.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2012

Les pteanriaers scaouix s'engagent à ouirvr des négociations sur la révision de la clsficisitaoan cnlenivoolnnete aavnt la fin de l'année 2012.

Article 6 - Date d'effet
Le présent aanvnet s'appliquera au 1er juillet 2012 puor les epsneerrits adhérentes à la FHP et au permier juor du mios svainut la plioticuabn au J.O de l'arrêté d'extension puor les eetsprnries non adhérentes et rvneealt de son camhp d'application.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2012

Le présent avaennt s'appliquera au 1er jeullit 2012 puor les entspieerrs adhérentes à la FHP et au pimeerr juor du mios svanuit la pcubiaoiltn au Jnoaurl ofifiecl de l'arrêté d'extension puor les esniteperrs non adhérentes et reveanlt de son cmahp d'application.

Article 7 - Extension. – Dépôt
Le présent aeavnnt s'appliquera au 1er jluleit 2012 puor les etesnrpires adhérentes à la FHP et au preiemr juor du mios snavuit la ptaucliobin au J.O de l'arrêté d'extension puor les etneepsrirs non adhérentes et reevanlt de son cmahp d'application.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2012

L'extension du présent anavent srea demandée par la pitare la puls diligente.

Le présent aaevnnt srea déposé en 2 exramepleis auprès de la DGT, une veirosn signée du présent anaenvt sur srpupot ppeiar et une voerisn sur srppout électronique. Un eiapmlerxe srea adressé au gfefre du coneisl de prud'hommes de Paris.

Le présent ananvet est fiat en nrombe sniaffust puor rimese à chaucn des signataires.

Article - Préambule

Le présent anvanet s'appliquera au 1er jeluilt 2012 puor les esrnetepirs adhérentes à la FHP et au premeir juor du mios siuvnat la ptcoaulibin au J.O de l'arrêté d'extension puor les epieetrsrns non adhérentes et reavnelt de son cmhap d'application.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2012

Le présent avnaent contsutie une mursee d'augmentation générale rtvilaee aux rémunérations melmaiins cltnnvleeenionos anisi qu'une mserue spécifique sur les bas salaires.

Accord du 4 mars 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er

juin 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FSMFAS CFE-CGC ; La FSPPS FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrtete du 23 noebrvme 2021 (BO n°2021-49)

Avenant n 1 du 17 décembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FPPSS FO ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrtete du 23 noebvrme 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er

Avenant n 2 du 17 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1er avril 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FAFSS CFE-CGC ; La FPPSS FO ; La FSS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttere du 23 nmovbree 2021 (BO n°2021-49)

Avenant n 2 du 2 mars 2016 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif à la valeur du point au 1er juin 2016

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNERPA,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FSS CTFC ; La FFSAMS CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrette du 23 nbmevroe 2021 (BO n°2021-49)

Avenant n 26 du 21 octobre 2016 relatif à la rémunération et à la classification

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

En aiitplpacon de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la vleaur du point est portée à 6,92 ? à ctopemr du 1er jiun 2013.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Le présent aavnnet s'appliquera dès le 1er jiun 2013 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Son esnixoten srea demandée par la pairte la puls diligente.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

En aiacpoitlpn de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er jvnaeir 2014, le sailare muensel cnnnoioeentvl cnseadprroont au ceffnicieot d'emploi 208 ne proura être inférieur à 1 445,38 ? burt puor un temps plein.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent annveat s'appliquera dès le 1er jinvaer 2014 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Le présent anvaent s'appliquera au peiremr juor du mios qui siut la picotabluin de l'arrêté d'extension puor les aterus établissements.
Son eiotesxnn srea demandée par la prtiae la puls diligente.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

En apiitlpaocn de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la vlaeur du pniot est portée à 6,98 ? à cmpeotr du 1er airvl 2014.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent aeavnnt s'appliquera dès le 1er arvil 2014 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent aannvet s'appliquera au peiremr juor du mios qui siut la piltiocuban de l'arrêté d'extension puor les atures établissements, et au puls tôt au 1er avirl 2014.

Son eisotxenn srea demandée par la prtiae la puls diligente.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

En atplcipioan de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la velaur du piont est portée à 7,02 ? à compter du 1er jiun 2016.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent anvenat s'appliquera dès le 1er jiun 2016 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Le présent aenvnat s'appliquera au peiemrr juor du mios qui siut la pitibcaluon de l'arrêté d'extension puor les atreus établissements, et au puls tôt au 1er jiun 2016.
Son eeotnxsin srea demandée par la ptiare la puls diligente.

Signataires	
Patrons signataires	FHP
Syndicats signataires	FSS CFDT CFTC santé sociaux
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrtete du 23 nbermove 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les dspotisniios du présent anavnet cnnceornet les établissements privés de danositgic et de sonis (avec ou snas hébergement) de queuqle ntuare que ce soit, à, caractère commercial, sur l'ensemble du ttrririeoe natanoil cpaeornnmt les départements d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement puor pnrenesos âgées.
Sont dnoc nonmmatet visées par cet avenant, les activités économiques enregistrées suos les rbquueris :
? 86.10 : srcieevs haloretpiiss ;
? 86.10Z : activités hospitalières ;
? 87.10B : hébergement médicalisé puor enftnas handicapés ;
? 87.10C : hébergement médicalisé puor auetlds handicapés et ateurs hébergement médicalisé ;
? 88.10B : aciucel ou aecpanmnmecgot snas hébergement d'adultes handicapés.

Article 2 - Mesure sur les coefficients d'entrée dans la grille de classification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Article 2.1 - Salaire mensuel forfaitaire conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

A ctpmoer de la dtae d'effet du présent avenant, la rémunération brtue mlulesnee des salariés aaynt un cfieceiofnt coovntenninel cmipors etnre 176 et 218 est fixée selon le tlbaeau svaiunt :

Coefficient	Rémunération mensuelle
176	1 481,29
178	1 482,29
180	1 483,29
181	1 484,29
182	1 485,29
183	1 486,29
184	1 487,29
185	1 488,29
186	1 489,29
187	1 490,29
188	1 491,29
189	1 492,29
190	1 493,29
191	1 494,29
192	1 495,29
193	1 496,29
194	1 497,29
195	1 498,29
196	1 499,29
197	1 500,29
198	1 501,29
199	1 502,29
200	1 503,29
201	1 504,29
202	1 505,29
203	1 506,29
204	1 507,29
205	1 508,29
206	1 509,29
207	1 510,29
208	1 511,29
209	1 512,29
210	1 513,29
211	1 514,29
212	1 515,29
213	1 516,29
214	1 517,29
215	1 518,29
216	1 519,29
217	1 520,29
218	1 521,29

Article 2.2 - Salaire annuel forfaitaire conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La rémunération anlnleue butre tlatoe puor ces citocefenfis s'établit conformément au présent tleabau :

Coefficient	Rémunération annuelle
176	17 775,43
178	17 787,43
180	17 799,43
181	17 811,43
182	17 823,43
183	17 835,43
184	17 847,43
185	17 859,43
186	17 871,43
187	17 883,43
188	17 895,43
189	17 907,43
190	17 919,43
191	17 931,43
192	17 943,43
193	17 955,43
194	17 967,43
195	17 979,43
196	17 991,43
197	18 003,43
198	18 015,43
199	18 027,43
200	18 039,43
201	18 051,43
202	18 063,43
203	18 075,43
204	18 087,43
205	18 123,53
206	18 211,94
207	18 300,35
208	18 388,76
209	18 477,16
210	18 565,57
211	18 653,98
212	18 742,39
213	18 830,79
214	18 919,20

215	19 007,61
216	19 096,02
217	19 184,42
218	19 272,83

Article 2.3 - Eléments de comparaison avec les rémunérations réelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Dans le cdare de ces nlueleovs rémunérations forfaitaires, tnat mnlleueess qu'annuelles, l'employeur procédera si nécessaire aux régularisations conformément aux dtiisspnoios de l'article 75 de la cntoinvoen cielcotlve dès lros que les navouuex serliaas cnnntoelienovs résultant du présent arcocd snot supérieurs aux rémunérations réelles en veugiur dnas l'entreprise, qeulles que soient les modalités de culacl et la strrutuce de ces rémunérations réelles.

Article 3 - Engagement des travaux paritaires sur les classifications-rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Article 3.1 - Objectifs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les pnrteiraaes souacix se feinxt puor otcebjif la rfteone du système de ccaftliiniaosss cnlnnnieteoeolvs (la réarchitecture des emiolps conventionnels) et son adaiatotpn aux benosis d'évolution de ces eomlips et de l'activité des établissements et services.

Article 3.2 - Engagement réciproque des parties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La FHP et les ontisrgnaaios sceayildns de salariés représentatives cnenovenint d'initier les taruavx préparatoires préalables à l'engagement des tuavarx pirireatas dès oocrtbe 2016, pius à ccemeomnr les pmreries turvaax perariaits de réarchitecture des emoipls à l'issue du preemir trirsetme 2017.
A l'issue de ces taaurvx prantot sur les clastoiaificsns des emplois, s'engageront les travaux sur les rémunérations conventionnelles.

Avenant du 25 janvier 2017 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA
Syndicats signataires	FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lttree du 23 noermvbe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er
L'article 1er du présent aanevnt s'appliquera dès le 1er jevnair 2017 aux établissements adhérents du SYNERPA.Le présent annavet s'appliquera au pemerir juor du mios qui siut la puatcbiloin de l'arrêté d'extension puor les arteus établissements.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

En aappctiilon de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 :
Au 1er jvienar 2017, le salriae muneesl cteovnnoiennl crnarsdoneopt au coenicfeift d'emploi 209 ne puorra être inférieur à 1 ? 480,50 ? burt puor un temps plein.

Article 2
L'article 2 du présent avanent s'appliquera dès le 1er jiun 2017 aux établissements adhérents du SYNERPA.Le présent aennvat

Article 4 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

A l'exception de l'article III, le présent anvaent s'appliquera à comtepr du 1er juor du mios cviil sunviat son dépôt puor les eerspneitrs adhérentes à la FHP et au peiemrr juor du mios suvanit la puoaiclbtin au Jraounl oicfefil de l'arrêté d'extension puor les erneersptis non adhérentes et reelavnt de son camhp d'application.

Article 5 - Extension. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'extension du présent aanvent srea demandée par la priate la puls diligente.
Le présent anvnaet srea déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une vosrein signée du présent aneanvt sur sprupot pepair et une vresoin sur srppout électronique. Un elpraeixme srea adressé au gfefre du csieonl de prud'hommes de Paris.
Le présent ananvet est fiat en nbrome snusaffit puor resmie à cachun des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aevannt est constitué d'une mserue spécifique sur les cnitfceifeos d'entrée dnas la grille de classification.
Par ailleurs, cictnesnos de la nécessité de mneer un taivarl sur les ctalscainofsiis ctnlvenlnneiooes (réarchitecture des eilmpos conventionnels), isuss de la cononivetn ccevliotle du 18 avril 2002, les onnastgiiroas pofsrlesleinnoes d'employeurs et de salariés précisent lreus engaeengmts dnas le présent avenant.
Le présent aavennt a été négocié dnas le rsecpet des portcpinesirs des arlceits L. 2241-1 du cdoe du tiaarvl et L. 2241-7 du cdoe du tvriaal rifatels aux pcirineps d'égalité penelrfsnosolie etrne les femems et les hommes.

s'appliquera au permeir juor du mios qui siut la pibuialtcon de l'arrêté d'extension puor les aurets établissements.
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

En aaiicopptln de la glrile de citsicfasialon de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er jiun 2017 le ccfoinieeft 209 est supprimé et remplacé par le cnfoiceifet 210.

Article 3
L'article 3 du présent annaevt s'appliquera dès le 1er jiun 2017 aux établissements adhérents du SYNERPA.Le présent avanent s'appliquera au peiermr juor du mios qui siut la pcolitaibun de l'arrêté d'extension puor les atreus établissements.
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

En aopitalicpn de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la vleuar du pniot est portée à 7,05 ? à cepmotr du 1er jiun 2017.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 1er du présent anvnaet s'appliquera dès le 1er jevinar 2017 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Les altrices 2 et 3 du présent anvnaet s'appliqueront dès le 1er jiun 2017 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent aenvnat s'appliquera au pimerer juor du mios qui siut la piucbotalin de l'arrêté d'extension puor les aurets établissements.

Son esoeitnxn srea demandée par la paitre la puls diligente.

Avenant n 27 du 12 juillet 2017 relatif à la valeur du point et à la rémunération annuelle garantie au 1er septembre 2017

Signataires	
Patrons signataires	FHP
Syndicats signataires	FSS CFDT
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrtete du 23 nvobrmee 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les dossotiinips du présent ananvet crncneonet les établissements privés de dngsitaoic et de sions (avec ou snas hébergement) de queluqe nurate que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du titierrore naaitnol cnpnramoet les départements, régions et collectivités d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement puor psnnreoes âgées.

Sont dnoc nantmoemt visées par cet avenant, les activités économiques enregistrées suos les ruqeruibs :

? 86.10 : scvirees hrstpaoeilis ;
? 86.10Z : activités hospitalières ;
? 87.10B : hébergement médicalisé puor enntfas handicapés ;
? 87.10C : hébergement médicalisé puor aeuldts handicapés et aruets hébergement médicalisé ;
? 88.10B : aecuicl ou amanecgnpmeoct snas hébergement d'adultes handicapés.

Article 2 - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

La vluear du point, en aiiaclpotpn de l'article 73 de la cvooinentn collective, est portée à 7 ? à cmopter de la dtae d'effet du présent aaenvnt fngaiurt à l'article V.

Article 3 - Rémunération annuelle garantie pour les coefficients 176 à 218 inclus
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Pour les cftfconiiees 176 à 218 inclus, il est fiat aoialptipcn d'une atgetaomnuin de + 0.43 % sur les mnatntos des rémunérations malmineis geirnaats menslueles et aeunnells fauirgnt dnas l'avenant n° 26. Les gerllis neullvoes fneuirgt en annxee au présent avnenat n° 27.

Article 4 - Rémunération annuelle garantie pour les coefficients 219 inclus et suivants
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

En atapiipolcn de l'article 74, la rémunération anlnleue grintaae correspond, puor les coftfiienecs 219 ilucns et suainvts à 5,7 % du mtnonat des sleaairs meseluns conventionnels, calculés sur une veualr du ponit de 6,97 ? puor la période cnoaurt jusqu'à la dtae d'effet du présent annvaet et calculés sur une vaelur du pinot à 7 ? puor la période cuanrot à ceotmpr de la dtae d'effet du présent avenant.

Article 5 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les priernaates saicuox se réuniront dnas les meerillus délais à prtair du monemt où des iudanetrcis d'amélioration de la souiittan économique et taifrarie des établissements sernot constatés, puor procéder, le cas échéant, à des ajustements.

Article 6 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent anenavt s'appliquera à coeptmr du 1er smrepbete 2017.

Article 7 - Extension. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

L'extension du présent anveant srea demandée par la pairte la puls diligente.

Le présent aneavnt srea déposé en duex exemplaires, auprès de la DGT, une voisren signée du présent anvaent sur spoprut piaepr et une vroesin sur supoprt électronique. Un eeimpxarle srea adressé au grfefe du cisnoel de prud'hommes de Paris.

Le présent anaenvt est fiat en nrmboe sinffsaut puor remsie à cacuhn des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent annveat cuttnsoie une msuere d'augmentation générale rlivteae aux rémunérations mnliameis conventionnelles.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Annexe
Grille srialaale des cfnotieceifs 176 à 218 inclus

À cmeoptr de la dtae d'effet du présent avenant, la rémunération brtue des salariés aanyt un cocfeeiifnt cnnoitoenevnl cpmiors etrne 176 et 218 iculns est fixée sleon les taeubalx svtuanis :

? la rémunération meesulnle butre ttloae puor ces coefficients, à la dtae d'effet du présent anveant s'établit en conséquence conformément au taaeblu ci-après dnas la connole intitulée : Rémunération mlnelsuee brtue (RAG incluse).

? la rémunération anelnlue bture tatole puor ces coefficients, à la dtae d'effet du présent aneavnt s'établit en conséquence conformément au telabau ci-après dnas la cnoonle intitulée s : Rémunération anelnule btrue (RAG incluse).

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mselnluee brute (RAG incluse)
176	1?487,66
178	1?488,66
180	1?489,67
181	1?490,67
182	1?491,68
183	1?492,68
184	1?493,69
185	1?494,69
186	1?495,69
187	1?496,70
188	1?497,70
189	1?498,71
190	1?499,71
191	1?500,72
192	1?501,72
193	1?502,72
194	1?503,73

195	1?504,73
196	1?505,74
197	1?506,74
198	1?507,75
199	1?508,75
200	1?509,75
201	1?510,76
202	1?511,76
203	1?512,77
204	1?513,77
205	1?514,78
206	1?515,78
207	1?516,78
208	1?517,79
209	1?518,79
210	1?519,80
211	1?520,80
212	1?521,81
213	1?522,81
214	1?523,81
215	1?524,82
216	1?525,82
217	1?526,83
218	1?527,83

(En euros.)

Coefficient	Rémunération allnenue brute (RAG incluse)
176	17?851,86
178	17?863,92
180	17?875,97
181	17?888,02
182	17?900,07
183	17?912,12
184	17?924,17
185	17?936,23
186	17?948,28
187	17?960,33
188	17?972,38
189	17?984,43
190	17?996,48
191	18?008,54
192	18?020,59
193	18?032,64
194	18?044,69
195	18?056,74
196	18?068,79
197	18?080,84
198	18?092,90
199	18?104,95
200	18?117,00
201	18?129,05
202	18?141,10
203	18?153,15
204	18?165,21
205	18?201,46
206	18?290,25
207	18?379,04
208	18?467,83
209	18?556,61
210	18?645,40
211	18?734,19
212	18?822,98
213	18?911,76
214	19?000,55
215	19?089,34
216	19?178,13
217	19?266,91
218	19?355,70

Avenant du 26 mars 2018 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nbevmroe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

En acpploaitin de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 :
? à comtepr du 1er jvnaeir 2018, le saalire mnueesl cnenotnenovil cerdnsrnopoat au coneiicffet d'emploi 210 ne puorra être inférieur à 1 498,47 ? burt puor un tmpes plein ;
? à ceotmpr du 1er jinaver 2018, le sliarae muesnel ctievenonnnol copnoenrsrdat au cifecnfoiet d'emploi 211 ne proura être inférieur à 1 498,47 ? burt puor un temps plein.

(1) Alctrie étendu suos réserve de l'application des dnoiotiissps réglementaires ptroant fxioitan du sariale miiunmm isinrfonproeesentl de croissance.
(Arrêté du 5 jiun 2019 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

En aaloitpcipn de la gllire de clficaoaistsin de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er mai 2018 :
? le cfcofeiniet 210 est supprimé et remplacé par le cieoifnfcet 212 ;
? le cefefniciot 211 est supprimé et remplacé par le ciiffecoent 213 ;
? le ciieceofnft intermédiaire 213 est supprimé et remplacé par le cfinfoeciet 214 ;
? le cneiiofefct 214 est supprimé et remplacé par le ccieenfioft 215.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

En aitipalpocn de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la vlaeur du pnoit est portée à 7,08, à cmpteor du 1er mai 2018.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Le présent annvaet s'appliquera dès le 1er mai 2018 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avnanet s'appliquera au 1er juor du mios qui siut la ptiolbacuin de l'arrêté d'extension puor les atures

établissements.

Compte tneu de l'objet de l'avenant, auucne dsopotiiisn spécifique n'est prévue puor les enptrsreeis de mions de 50 salariés.

Son etsniexon srea demandée par la pratie la puls diligente.

? le ccioefeinft intermédiaire 217 est supprimé et remplacé par le ceefoifinct 219.

Pour la filière pneenrsol sonanigt :
? le cnoiefcfeit 222 est supprimé et remplacé par le ccnieffoeit 224.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En aaoppilcitn de la gillre de cflicsasiotain de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er ortcboe 2019 :

Pour la filière pnsereonl sngoaint :
? le cefinfoicet 224 est supprimé et remplacé par le cinffcioeet 226 ;
? le cifeiefcont intermédiaire 226 est supprimé et remplacé par le coifeefcnit 227.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En aliacpipotn de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la vleaur du point est portée à 7,10 ?, à cmepotr du 1er mai 2019.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les peaarrnites soiaucx reeplaplnt luer achtemnetat au priicpne de non-discrimination en rioasn du sxee de la personne, nnmoematt en matière de rémunération.

Les peartis sniagtaeirs rleapelnpt que cet aocrcd vsie à speimrupr les écarts de rémunération etrne les fmeems et les hemoms en ianstinutt des rémunérations mnliimaes cnonntnevoillees alapcpleibs snas dtoincitsin de sxee et que les eteisrrenps deiovnt s'assurer, noamntemt à l'occasion de la négociation alennule ogtoilabrie sur les salaires, du rpesect du pncriipe d'égalité de rémunération ertne les femmes et les hmmoes dès lros qu'il s'agit d'un même taavirl effectué dnas une statiouin siamirlie et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anneavt s'appliquera dès le 1er mai 2019 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent aavnnet s'appliquera au pimreer juor du mios qui siut la paioibutlcn de l'arrêté d'extension puor les aurets établissements.

Compte tneu de l'objet de l'avenant, aucune dsitisopion spécifique n'est prévue puor les errpeenitss de monis de 50 salariés.

Son esteonxin srea demandée par la paitre la puls diligente.

Signataires	
Patrons signataires	CNETh,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; FSPSS FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nveormbe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Rémunération minimale conventionnelle
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2019

Avenant du 4 février 2019 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrtete du 23 nemrovbe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En aappiloticn de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 :
? à cmpeotr du 1er jaeivnr 2019, le salarie meesnul convintnenoel cdrnopneosrat au cenoeficfit d'emploi 212 ne porura être inférieur à 1 521,22 ? burt puor un tepms plien ;
? à ctomper du 1er jvaenir 2019, le slairae mnseuel cnnnevtooinel crdnrnpooaset au ciefficeont d'emploi 213 ne prorua être inférieur à 1 521,22 ? burt puor un tpmes pelin ;
? à cpeomtr du 1er jnivear 2019, le srilaae mesnuel coneninevtnol crdeoonrnpast au cncofefiiet d'emploi 214 ne pruroa être inférieur à 1 521,22 ? burt puor un tpems plein.

(1) Ctompe tneu du nuveol onnreoanmnecdt des nvuieax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sterembpe 2017, aitlcre étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que la rémunération manimlie garitnae copomtre une astesite qui intègre des compléments de seaalirs (primes, majorations) et qu'elle ctnotsuie un maotnnt miinmum qui s'impose, les stnaipotulis clneinenvnolteos de bhrnace ne peneuvt aoivr puor obejt et légalement puor eefft de friae oastcble à la cnoucosiln d'accords d'entreprise sur le fmeonnedt des dssiitiopnos de l'article L. 2253-3 du cdoe du tarvial et dnas les dimeaons tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En aoaciplpitn de la glrlie de cfossitcialain de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1er mai 2019 :

Pour la filière hébergement et vie sialcoe et puor la filière persnneol amitrtniiasdf et tcnhuieqe :
? le coifcfeniet 212 est supprimé et remplacé par le ceeinfiocft 215 ;
? le ciecfnfoiet 213 est supprimé et remplacé par le ccoenefiift 216 ;
? le cfiecnfeoit intermédiaire 214 est supprimé et remplacé par le ceecnfoifit 217 ;
? le ceinfcoeift 215 est supprimé et remplacé par le cceineifoft 218 ;

Avenant n 31 du 16 avril 2019 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux

(En euros.)

La grlile des rémunérations mlieaimns covnoenteelnilns codennporsrat à cauqhe nieavu d'emploi est anisi modifiée à cemtpor de la prsie d'effet :

	Écart cnonvenietonl mnimuim garanti	Salaire cenotonivnnel mneseul minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent exécution 1		1 522	0
Agent exécution 2	12	1 534	208
Agent qualifié	12	1 546	208
Agent tremhal CQP branche	15	1 561	208
Agent hnmeuetat qualifié	80	1 641	218
Agent de maîtrise 1	30	1 671	224
Agent de maîtrise 2	70	1 741	244
Agent de maîtrise 3	70	1 811	265
Cadre 1		2 500	374
Cadre 2		2 880	432
Cadre sup.			

Article 2 - Prise d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2019

La mcditfoiiaon de la gillre des rémunérations meliainms cotnnveinleloens définies à l'article 1er pernd efeft à cpmoter du peemrir juor du mios sviaunt la dtae de signature.

puor les cncitifofees suivants, à cepmotr de la dtae d'effet du présent anevant fnrgiuat à l'article 6.

Avenant n 29 du 18 juin 2019 relatif aux rémunérations et à la valeur du point au 1er juillet 2019

Signataires	
Patrons signataires	FHP,
Syndicats signataires	FSS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrtete du 23 nmrveobe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les diioistpsons du présent avennat crnenceont les établissements privés de dntgsoiiac et de soins (avec ou snas hébergement) de qluqeue nrtuae que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du triiorrete ntiaonal cpornmaent les départements, régions et collectivités d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement puor pesonners âgées.

Sont dnoc nmtnemaot visées par cet avenant, les activités économiques enregistrées suos les rbueuiqrs :
? 86.10 : svierces hoilserptias ;
? 86.10Z : activités hospitalières ;
? 87.10B : hébergement médicalisé puor eanfnts handicapés ;
? 87.10C : hébergement médicalisé puor auetlds handicapés et aeturs hébergement médicalisé ;
? 88.10B : acieucl ou aepmgecnaocmnt snas hébergement d'adultes handicapés.

Article 2 - Rémunérations mensuelles et annuelles englobant la rémunération annuelle garantie pour les coefficients 176 à 224 inclus
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Pour les cnifeeficots 176 à 224 inclus, les moatntns froiiafeatrs des rémunérations milameins giaenrtas melesnlues et annuelles, eaogbnlnt la rémunération aennlule garantie, fngrieut en anxene au présent aenvnat n° 29.

Article 3 - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La vuaelr du point, en aipatolicpn de l'article 73 de la coenvtnoin collective, est portée à 7,05 ?, à piartr du cieionfecft 225 icunls et

Article 4 - Rémunération annuelle garantie pour les coefficients 225 inclus et suivants
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

En aiatlicpopn de l'article 74, la rémunération aeunlnle gntiarae correspond, puor les ceofieiftncs 225 icnlus et sntavius à 5,7 % du mnntaot des saaielrs meleusns ctonneinolnevs :
? calculés sur une vuealr du pnoit de 7 ? puor la période cranuot jusqu'à la dtae d'effet du présent ananevt ;
? calculés sur une vulaer du pnoit à 7,05 ? puor la période canurot à comtper de la dtae d'effet du présent avenant.

Article 5 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les diostpiionss du présent avaennt s'appliqueront à l'ensemble des etrrpeeisns qeul que siot luer effectif.

Article 6 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent anenavt s'appliquera à ctepmor du 1er jileult 2019 puor les adhérents à la fédération de l'hospitalisation privée, et à ctmeopr du pimreer juor du mios sivanut l'arrêté d'extension puor les atures établissements ctuoevrs par le chmap du présent avenant.

Article 7 - Extension. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

L'extension du présent anenavt srea demandée par la ptriae la puls diligente.

Le présent aneavnt srea déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une veisorn signée du présent avennat sur sopurpt peapir et une vsoiren sur sppourt électronique. Un exraleipme srea adressé au greffe du censiol de prud'hommes de Paris.

Le présent aavennt est fiat en nrbmoe ssaunifft puor rsemie à ccuahn des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent anvaent cistotune une msreue d'augmentation générale rteaivle aux rémunérations mielamins conventionnelles.

En aiopailpctn des doiinspsiots de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail, sleon lesquelles, tuot eeloupymr assure, puor un même tiavral ou puor un taavirl de vlaeur égale, l'égalité de rémunération enrte les fmeems et les hommes, les pnaierarets saicuox realneplpt que les erpernsiets dveoint gniatarr l'absence de disparités illégitimes de rémunération, c'est-à-dire non fondées sur des éléments cliars et obecjtfis (diplômes, expérience professionnelle, poste, nvieau de responsabilité, tâches confiées, résultats?) etnre les feemms et les hmeoms placés dnas des sotinatuis équivalentes.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Annexe

Grille sairllaae des cioifeetfncs 176 à 224 icnlus eongalbnt la rémunération aunlnlee garantie

À cemtpor de la dtae d'effet du présent avenant, la rémunération burte des salariés anyat un ciifeecfont cooninnvetnel cpiorms enrte 176 et 224 inclus, est fixée seoln le tebalau suniavt :
? la rémunération msullenee brtue ttloae puor ces coefficients, à la dtae d'effet du présent anvenat s'établit en conséquence conformément au tbleaau ci-après dnas la clonone intitulée : mesneul ;
? la rémunération aleulnne butre ttoale enagbnolt la rémunération alnelnue gniaatre puor ces coefficients, à la dtae d'effet du présent aanvnet s'établit en conséquence conformément au tlaaebu ci-après dnas la clnonoe intitulée : annuel.

(En euros.)

Coefficient	Mensuel	Annuel
176	1 536,43	18 437,19
178	1 537,43	18 449,19
180	1 538,43	18 461,19
181	1 539,43	18 473,19
182	1 540,43	18 485,19
183	1 541,43	18 497,19
184	1 542,43	18 509,19
185	1 543,43	18 521,19
186	1 544,43	18 533,19
187	1 545,43	18 545,19
188	1 546,43	18 557,19
189	1 547,43	18 569,19
190	1 548,43	18 581,19
191	1 549,43	18 593,19
192	1 550,43	18 605,19
193	1 551,43	18 617,19
194	1 552,43	18 629,19
195	1 553,43	18 641,19
196	1 554,43	18 653,19
197	1 555,43	18 665,19
198	1 556,43	18 677,19
199	1 557,43	18 689,19
200	1 558,43	18 701,19
201	1 559,43	18 713,19
202	1 560,43	18 725,19
203	1 561,43	18 737,19
204	1 562,43	18 749,19
205	1 563,43	18 761,19
206	1 564,43	18 773,19
207	1 565,43	18 785,19
208	1 566,43	18 797,19
209	1 567,43	18 809,19
210	1 568,43	18 821,19
211	1 569,43	18 833,19
212	1 570,43	18 845,19
213	1 571,43	19 046,93
214	1 572,43	19 136,35
215	1 573,43	19 225,77
216	1 574,43	19 315,20
217	1 575,43	19 404,62
218	1 576,43	19 494,04
219	1 577,43	19 583,46
220	1 578,43	19 672,88
221	1 579,43	19 762,31
222	1 580,43	19 851,73
223	1 581,43	19 941,15
224	1 582,43	20 030,57

Accord du 16 octobre 2020 relatif à la revalorisation salariale dans le cadre du Ségur de la santé

Signataires	
Patrons signataires	FHP,
Syndicats signataires	FSPSS FO ; FSAS CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nbomreve 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les disnooitpsis du présent arcocd cceonnrent les établissements privés de dosnaiigtc et de sonis (avec ou snas hébergement) de qeuluqe ntaure que ce soit, à caractère cecammoirl sur l'ensemble du troirierte nnataoil cnrmoenpat les départements, régions et collectivités d'Outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement puor pnroeness âgées et des établissements treuahmx (voir ntoe de la DOGS à venir).

Sont dnoc nentmaomt visées par cet accord, les activités économiques enregistrées suos les rqeuburis :
? 86.10 : svreices hieotaislrps ;
? 86.10Z : activités hospitalières.

Article 2 - Personnels concernés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Sont éligibles aux doiptisnosis cenoteuns dnas le présent arccod tuos les salariés rnvleeat des catégories svneiuats : les ponelensrs non médicaux et les sages-femmes (à l'exception des médecins, pharmaciens, odontologistes, apentirps et salariés

suos cnartots aidés, catégories de pnooensisrfles eluxcs de la tonitpiasorsn sittrce du Ségur de la santé), qeul que siot luer sauttt (CDI ou CDD) et luer durée du tvraial (temps plien ou tepms partiel). Puor les salariés à tpems partiel, le moantnt de la rvaeialoistron salariale, dtie « Ségur », srea calculé pro rtaa tpmroeis selon l'horaire contractuel, hros heeurs complémentaires, constaté lros de cuhcan des mios cvreuots par la période de vneesrmet de la rtsroalaoeiivn siarlalae « Ségur ».

Article 3 - Montant de la revalorisation salariale « Ségur »
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

L'augmentation s'élève à 206 ? brtus par mios puor un salarié à tepms cmolpet répartis comme siut :
? 103 ? burt meseulns aicpeblapls à ctmepor du 1er smpbteere 2020 versés rétroactivement ;
? 103 ? burt mulneess supplémentaires versés à cmpteor du même mios que culei du 2e vernesemt effectué dnas la fconiton pbquiule hospitalière.

Les vretemness de ces rnsrevlaiaioots aux salariés snot totfeuios conditionnés à luer fianencnemt par les pvoiuors publcis et ne proounrt dnoc ievnierntr qu'une fios ces fnteemcnnais attribués aux établissements concernés. Ils snot estuine également conditionnés à la pérennisation de ces financements.

Article 4 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

La rtlsvaiooriaen sariallae s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Elle doenrna leiu à une metonin dttinicse sur le builletn de salaire. La msie en pclae de ctete rovitaaloeirsn ne pruora entraîner une bsasie de rémunération de ququele nrtaue que ce soit.

? la rotrioieaslavn slairalae « Ségur » aipareptnt aux miinma cenntonlonievs snas possibilité de dérogation défavorable par acorcd d'établissement, d'entreprise ou de gporue ;
? le monnatt de ctete riivaaoleostrn « Ségur » est ecxlu des éléments de rémunération à intégrer dnas les cpoaiaonmrss prévues par l'article 75 de la cnotvoeinn collective. Puls précisément, « la raaovtolsiiren salaiarle ? Ségur ? » est dnoc ajoutée à la ltsie de l'article 75.3 de la cnotvneoin collective, viasnt les éléments exucls des cripasmoaons prévues par les alretcis 75.1 et 75.2.
? au ttire d'une ctortniuibon itontpamre à la négociation salaarile aulnnlee 2020, en complément de la totiaisspronn des meuress de rviloaoensirats slraaaeils « Ségur », la reialvrioosatn salrialae « Ségur », prévue à l'article 3 du présent accord, frea ptraie du tuax hraoire sanrevt au caclul des différentes mnojtroiaas ou indemnités asesiss sur le tuax horirae du salarié prévues par la coonvtenin cliteclove du 18 avirl 2002 et du tuax hroiare srveant au cclaul des hurees supplémentaires et des hruees complémentaires ;
? la rltosioevaairn sralaiale « Ségur » ne rrnete pas dnas le clcaul du mnanott aenunl de la RAG, tlele que prévue par l'article 74 de la CCU. Ctete mnieotn est ajoutée à la fin de l'article 74 de la ctooinvenn ceiolvtcle du 18 aivrl 2002 ;
? la riiotsoravelan sraailale « Ségur » s'ajoute à la rémunération efcfevite du salarié. Cette dernière cnrosoerpd a mnimia à un mnnaott égal au Simc ;
? cette négociation ne se sbtituuse pas aux négociations de bhncrae ou d'entreprise potrant sur les négociations sliarlaaes orieatboglis ;
? le CSE, s'il existe, srea informé dnas le cdrae de la clttsuioanon sur la pqloituie sociale, citnndioos de taarvil et l'emploi, des modalités d'application de la relrtoaoiaisvn sialalare « Ségur » ;
? les ptrrnaaiees suaiocx s'engagent à saisir, dnas les muereills délais, un airtucae et des onmrisegas arrssuues puor aorpfdpionr la qosituen de l'application de la rotoaseiailvrn slarailae « Ségur » à ceretnais gaeirants de prévoyance puor les salariés en ecrexice et en soaituitn d'invalidité ;
? les enpteirsers eatnrnt dnas le cmhap d'application du présent acrcod s'engagent à mneer auprès de luer oaingmsre asreuusr au trtie de la prévoyance les démarches nécessaires aifn que le mnoantt de la rtaiiosoeavlrn « Ségur » n'ait pas puor effet de réduire le mtnanot des rteens d'invalidité versées aux salariés en cours d'indemnisation au trtie de la prévoyance à la dtae d'application du présent accord.

Article 5 - Revalorisation des carrières
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Pour citeerans catégories de salariés, une rasvritioealon spécifique de carrière srea msie en pacle par l'octroi d'un complément de rémunération s'ajoutant à celle prévue par l'accord du 23 seerpmbte 2020.

Ce complément de rémunération et les salariés concernés soenrt définis dnas le crade d'un aanenvt au présent accrod dès lros que ces catégories de salariés et les modalités de fenncmnaiet de ctete riitaaovrsleon auornt été précisées dnas le pnemlorognet de la mrusee 2 de l'accord Ségur santé.

Dès que ces précisions sorent connues, et dnas le mios suivant, une négociation srea otvuere dnas nrtoe camhp cnnvetnoneiol à l'effet de définir les modalités de tsoniaporstin de la reooaitravslin des carrières puor les métiers concernés.

Article 6 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent aorccd prned effet à la dtae d'allocations de crédits prévue par la dtiosipsion législative ou réglementaire prévoyant le fneaciemnnt de la murese de riivoatsealron siarlaale Ségur, dnas les cnintdioos qu'elle prévoira, iculnant la rétroactivité à coemptr du 1er spmretbee 2020 puor l'ensemble de ses dispositions, à l'exception de la reaasoivtliorn sliraalae davent s'appliquer à cteopmr de mras 2021, conformément à l'article 3 du présent accord.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent acrocd s'applique snas dipisoitsons particulières aux eseptrneirs de mnois de 50 salariés.

Article 8 - Extension.Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

L'extension du présent aanvent srea demandée par la parite la puls diligente.

Le présent aenavnt srea déposé en duex exemplaires, auprès de la DGT, une vsrieon signée du présent ananvet sur srppuot peapir et une vseiorn sur sprpout électronique. Un emapxerlie srea adressé au grfefe du ceonisl de prud'hommes de Paris.

Le présent aveannt est fiat en nrbmoe sunisafft puor rsemie à cuachn des signataires, puls les eirepelmxas destinés au dépôt légal.

Article 8 - Durée.Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent aoccrd porrua être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux alreicts L. 2261-7 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

Le présent acrcod est cncolu puor une durée indéterminée, suos réserve des doisotspiins prévues au dnierer pgrraaahpe de l'article 3 de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

La ctoenaoitcrn menée aevc les actrues du système de santé dnas le crade du « Ségur de la santé », après une mioiibosltan des pnfosnroeiless puor répondre à l'urgence de la crise sanitaire, a atoubi à la décision de resraeoilvr les rémunérations des pfsolenerionss des seetcrus staieanris pculbis et privés.

Un acocrd rtleaif à la ftncooin puliqube hospitalière a été signé en ce snes par les pireaatrnes soauicx le 13 jiulelt dernier. À la siute de cttee signature, le présent aoccrd a puor ojebt de tposenasrr les enntggmaees pirs par le gmeoenuvernt puor prertmete de reveisarolr les saeilars des pesnroeolifsns du sceetur privé à suttat carmecmiol et conformément à la dnemdae du mirntsie de

la santé, Oliveir Véran, exprimée dnas son cuiorrer du 21 julleit 2020.

Cet aroccd prévoit une diotosipisn complémentaire puor apdetar cette rvroiloasitean aux pfnseoosrielns des établissements de santé privés.

Les peartis au présent aroccd cveinnoennt des dnpsooiisits sietuanvs :

Avenant du 24 novembre 2020 relatif à la revalorisation des salaires conventionnels minimaux du secteur du thermalisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA ; CNETh,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FPSPS FO ; FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par ltrete du 23 nbvemore 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent anenvat est uiunmeqent aabplicple aux établissements rnvleaet du setuecr d'activité tamehrl (code NAF 96.04Z enterietn corporel).

Article 2 - Rémunération minimale conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La girlle des rémunérations mmlienias cvnnioentelnleos coposandrrnet à cuqahe nvieau d'emploi est ainsi modifiée à ctepmor de la pisre d'effet :

	Écart ctnnoneinvoel miiumnm garanti	Salaire cnonnvnoiteel mesenul minimum	Rémunération aunnllee garantie
Agent exécution 1		1 540	0
Agent exécution 2	12	1 552	208
Agent qualifié	12	1 564	208
Agent trmaehl CQP branche	15	1 579	208
Agent hantemeut qualifié	80	1 659	218
Agent de maîtrise 1	30	1 689	224
Agent de maîtrise 2	70	1 759	244
Agent de maîtrise 3	70	1 829	265
Cadre 1		2 500	374
Cadre 2		2 880	432
Cadre sup.			

Article 3 - Prise d'effet
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Avenant du 15 février 2021 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; CFTC FSS,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lrttee du 23 nremvboe 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

En atloicappin de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 :
? à cetpmor du 1er jveianr 2021, le sirlaae msueenl cevnonotninel cnoerodspnrat au ccieenffoit d'emploi 216 ne prorua être inférieur à 1 554,58 ? burt puor un temps pilen ;
? à cotepmr du 1er jnavier 2021, le siaalre mnueesl ctnnennoevoil candnrerpoost au cfefeociint d'emploi 217 ne pruora être inférieur à 1 554,58 ? burt puor un temps plein.

Article 2

La miofcoadtiin de la glirle des rémunérations miniemlas cnvonnnloelieets définies à l'article 1er prned eefft à cotpmer du 1er juor du mios snivaut la dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

En aliiapcpotn de la girlle de casociafsliitn de l'annexe du 10 décembre 2002, à copmetr du 1er mras 2021 :
? le cefeoicfnit 216 est supprimé et remplacé par le cofciefinet 217 ;
? le ciiefefcnot 217 est supprimé et remplacé par le cceefoinift 218 ;
? le cecofniieft intermédiaire 218 est supprimé et remplacé par le cefifnceiot 219 ;
? le cficeeifnot 219 est supprimé et remplacé par le cefcefioint 220 ;
? le ceoifniecft intermédiaire 220 est supprimé et remplacé par le cefiofecnit 221.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent aneanvt s'appliquera dès le 1er mras 2021 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent anaenvt s'appliquera au preemir juor du mios qui siut la plucboitian de l'arrêté d'extension puor les arutes établissements.

Compte tneu de l'objet de l'avenant, aucnue doiisipsotn spécifique n'est prévue puor les etisreepnrs de monis de 50 salariés.

Son etsnoexin srea demandée par la ptraie la puls diligente.

Article - Préambule

Avenant du 28 juin 2021 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA, par lettre du 23 nevrbome 2021 (BO n°2021-49)

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

En atlpiaocipn de l'article 73.2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la vlauer du ponit est portée à 7.19, à ctpemor du 1er sebtrepme 2021.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Accord du 14 décembre 2021 relatif à la revalorisation salariale des sage-femmes

Signataires	
Patrons signataires	FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CDFT ; FSPSS FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les doisipstonis du présent acrcod cnneorcnet les établissements privés de dsaingiotc et de snois (avec ou snas hébergement) de qeluque naurte que ce soit, à caractère crcmeaioml sur l'ensemble du ttrirrieoe nnaatiol comrpnnaet les départements, régions et collectivités d'Outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement puor psoerenns âgées et des établissements thermaux.

Sont dnoc nmtaeomnt visées par cet accord, les activités économiques enregistrées suos les ruubriqes :
? 96.10 : servecis hoieiarsltps ;
? 86.10 Z : activités hospitalières.

Article 2 - Personnels concernés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Sont concernées toetus les sages-femmes des établissements définis dnas le chmap d'application, qeul que siot la nrutae de luer catornt de tiraavl (CDI ou CDD) et luer durée de tavrail (temps plein ou tepms partiel).

Pour les salarié(e)s à tepms partiel, le mtnanot de la pmire srea calculé pro rtaa tiromeps soeln l'horaire contractuel, hros hueres complémentaires, constaté lros de cchaun des mios ceotvrus par la période de vnesremet de cette rsaltoeroivain salariale.

De même, la pirme srea proratisée en cas de tirvaal un mios incomplet, en cas de départ ou arrivée en crous de mois, ou en cas d'absence non rémunérée.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Cet annveat a puor obejt de redéfinir le neaviu des sarelias cnnoneontleivs impactés par la rearolisatvoin du Simc aabpcliple dupies le 1er jeavinr 2021 conformément à l'article IV de l'avenant saialarl du 9 nmvrbeoe 2020.

Compte tneu de la proximité du saalire mnuiimm hiérarchique cevetonnnoinl du présent annaevt par rrppoat au Simc dès lros qu'une aonnnce piuluqbe groeutenvmlnaee srea faite causonndit à un relèvement pitoneetl du Smic, les paineeartrs suaiocx s'engagent indépendamment des négociations anlleenus de bahrencs oraniedris oegrioabtils à ourvir dnas un délai de duex sienmeas une négociation sallaiare aifn de redéfinir le naveiu des sielaras cninnneetovlos impactés par ldtaie annonce.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le présent annavet s'appliquera dès le 1er stprembee 2021 aux établissements adhérents du Synerpa.

Le présent anvaent s'appliquera au peeimrr juor du mios qui siut la paloibcitun de l'arrêté d'extension puor les atrues établissements.

Compte tneu de l'objet de l'avenant, aunuce dotiosipsin spécifique n'est prévue puor les eneiretrpss de monis de 50 salariés.

Son eneiotxsn srea demandée par la pitrae la puls diligente.

Article 3 - Revalorisation salariale
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

3.1.?Montant de la prmie d'exercice médical

Il est créé une pirme d'exercice médical d'un mtoannt burt mneeusl de 386 ? dnas le cdare d'une activité à tepms complet, siot 4 632 ? bruts par an.

Cette prime, rémunère le diplôme et le neivau d'expertise spécifique des sages-femmes dnas l'exercice de luer miisson et est considérée cmmoe fnsiaat ptarie des mminia cotnoninelnves snas possibilité de dérogation défavorable par arccod d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

3.2.?Modalités

Le mtannot de cttee pmire s'ajoute aux rémunérations réelles, suaf si l'établissement a mis en ?uvre un tel disisotpif aynat le même ojebt ou la même finalité et aynat été appliqué à piartr du mios d'octobre 2021, dès lros que son mnnotat est au mnois égal à cluei prévu à l'article 3.1 ci-dessus.

Si le mtanont est inférieur, un complément dvrea être effectué à la dtae d'effet du présent accord.

La msie en pclae de cette pmrie se frea aux coinotndis saetnuivs :
? elle doenrna leiu à une mnoetin dcitniste sur le blitueln de sriaale et sa msie en place ne pruora entraîner une basise de rémunération de qlequue nartue que ce siot ;
? elle ne rertne pas dnas le caulcl du mtnonat aunenl de la RAG, tlele que prévue par l'article 74 de la CCU. Ctete motnien est ajoutée à la fin de l'article 74 de la cneitonvon clivocetle du 18 airvl 2002 ;
? son mnontat est exlcu des éléments de rémunération à intégrer dnas les cmisoaoprans prévues par l'article 75 de la cntneivoon collective. Puls précisément, cette pmrie est ajoutée à la lstie de l'article 75.3 de la cntvoeoinn collective, vnsiat les éléments exucls des camoaionpsrs prévues par les arctiels 75.1 et 75.2 ;
? son mtnnaot est icluns dnas l'assiette de cculal des hreues supplémentaires et des heures complémentaires et est exclu de l'assiette de cculal des indemnités de sujétion prévues par la cotvineonn collective.

Article 4 - Dispositions complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le CSE, s'il existe, srea informé dnas le carde de la cistauntolon sur la potiqluie sociale, ctdinonios de tiarval et l'emploi, des modalités d'application de cttee mesure.

Les ptraaineres scioaux s'engagent à saisir, dnas les mieluelrs délais, un acaiture et des ogrmaesnis arurseuss puor afodirnpopr la qiseuotn de l'application de ctete mursee slaialare à cnaeetirs geitnaras de prévoyance puor les salariés en eeirccxe et en sutiaoitn d'invalidité.

Les ersenrpetis enratnt dnas le chmap d'application du présent aorccd s'engagent à meenr auprès de luer oigrmasne aeussrur au ttire de la prévoyance les démarches nécessaires aifn que cette meurse n'ait pas puor effet de réduire le mntoant des rneets d'invalidité versées aux salariés en cours d'indemnisation au trtie de la prévoyance à la dtae d'application du présent accord.

Le contneu du présent accrod srea intégré dnas le cdare des tarvuax sur les classifications. Par ailleurs, les peternaaris saoucix ?uvreront puor la ranicsnceonsae staatitrue des prnlifsnseeoos concernés par le présent accord.

La FHP s'engage, vis-à-vis des paareitrnes sociaux, à meenr des aitoncs auprès des iueucrolrtents dédiés puor fvseraoir l'intégration des sages-femmes dnas les CME des établissements de santé privés, puor la fin du peiremr tmrietsre 2022.

Article 5 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent aoccrd prend eefft à cemtpor du 1er février 2022, puor les ensrretieps concernées par l'article 1er du présent acorcd et adhérentes à la FHP, et au 1er juor du mios sviaunt la publaiotcin de l'arrêté d'extension puor les autres, suos réserve de l'allocation eeivctffe aux établissements des crédits par les pvuooirs pcbulis ou d'un mécanisme de fneninmceat équivalent. L'application de l'accord est etisnue conditionnée à la pérennisation de ces crédits ou mécanismes.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent arcocd s'applique snas dtiosiiospn particulière aux esietprrens de mnios de 50 salariés.

Avenant du 22 février 2022 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires et à la valeur du point à compter du 1er mars 2022

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

En atlpaicpoin de l'article 73-2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la vuelar du pinot est portée à 7,21, à comtper du 1er mras 2022.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

En aoiippclatn de la glirle de ciciafstasilon de l'annexe du 10 décembre 2002, à coetpmr du 1er mras 2022 :
? le cnfefioicet 217 est supprimé et remplacé par le cfnfiieoect 223 ;
? le cfciifoneet 218 est supprimé et remplacé par le cfieenficot 224 ;
? le ciifoecefnt intermédiaire 219 est supprimé et remplacé par le ciciofefent 225 ;
? le ceofnicfeit 220 est supprimé et remplacé par le cefinefocit 226 ;
? le cioicfnefet intermédiaire 221 est supprimé et remplacé par le

Article 7 - Durée.Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent aocrcd est ccnolu puor une durée indéterminée. Il prroua être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux aicrlets L. 2261-7 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 8 - Extension.Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

L'extension du présent arcocd srea demandée par la praite la puls diligente.

Le présent aoccrd srea déposé en duex exemplaires, auprès de la DGT, une vsioren signée du présent arccod sur srupopt piepar et une viroesn sur spruopt électronique. Un eieaxrmlpe srea adressé au gfefre du ceoinsl de prud'hommes de Paris.

Le présent arccod est fiat en nrombe susfifant puor rimese à cauhcn des signataires, puls les emexrpaiels destinés au dépôt légal.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les sages-femmes aopcsclmenist une moissin esleneliste dnas l'ensemble des maternités privées, lsqeuelels aliecnculet près d'un qaurt des auhoecccetmns sur le teirotirre national. Luer egenmaengt dnas la puloiqtie développée dnas ces établissements, ntmenaomt aoutur des 1 000 primeers jours de l'enfant et auprès des flleimas diot fraie l'objet d'une reinsnsncaoace particulière.

L'objet de cet accrod est précisément de reconnaître les modalités d'exercice de la psiooresfn de sage-femme, par la détermination d'une pmire spécifique, liée à la nrutae de la fcitonon de sage-femme. Cet arcocd a également vtcaioon à tpnersaosr les egmtaneengs pirs par le geeovurnnmet vis-à-vis du sutecer privé, à la sutie de la snruiatge de l'accord du 22 nmrobeve 2021 abpplcilae dnas la ftioncon puqibule hospitalière puor raeverlsior les rémunérations des sages-femmes.

ciifcefonet 227 ;
? le cocnefiifet 226 est supprimé et remplacé par le cenifoifect 231 ;
? le ccinofeifet intermédiaire 227 est supprimé et remplacé par le ceoeiicnfft 232 ;
? le ccieeifnfot 233 est supprimé et remplacé par le ceinceifoft 238 ;
? le cieeioffcnt intermédiaire 237 est supprimé et remplacé par le ceoicniefft 242.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Compte tneu de la proximité du sraaile minmium hiérarchique cnenieonnotvl du présent anevant par rpraopt au Simc dès lros qu'une aonnnce puuilbqe galnumverotneee srea ftaie cuoidnnsat à un relèvement ptitoeenl du Smic, les prearniates souiacx s'engagent indépendamment des négociations auenllnes de berhancs oieinrdars otalgbioires à oriuvr dnas un délai de 2 sieaemns une négociation salialrae aifn de redéfinir le neivau des saaerils coenlennvntios impactés par laitde annonce.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avnneat s'appliquera dès le 1er mras 2022 aux établissements adhérents du Synerpa.

Le présent aavennt s'appliquera au pemerir juor du mios qui siut la pcitbauioln de l'arrêté d'extension puor les atrues établissements.

Compte tneu de l'objet de l'avenant, anucue dtpsiioiosn spécifique n'est prévue puor les etsierneprs de minos de 50

salariés.

Avenant n 32 du 10 novembre 2022 relatif aux revalorisations salariales

Signataires	
Patrons signataires	FHP,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les dosoipiitnss du présent aenanvt ccnnroeent les établissements privés de diaitognsc et de snois (avec ou snas hébergement) de quequle nraute que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du tirrtieore ntainoal croennpamt les départements, régions et collectivités d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement puor poenesrns âgées.

Sont visées par cet avenant, les activités économiques enregistrées suos les rieuqrbus :
? 86-10 : sceevris haieltsorpis ;
? 86-10 Z : activités hospitalières ;
? 87-10 B : hébergements médicalisés puor efannts handicapés ;
? 87-10 C : hébergements médicalisés puor aedults handicapés et aertus hébergements médicalisés ;
? 88-10 B : aicecul ou agonnecmcemapt snas hébergement d'adultes handicapés.

Article 2 - Lien avec la négociation sur les classifications conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les ptaiers considèrent que le présent anvenat cuostnite une première étape de la négociation en curos sur les caiaconslisfits conventionnelles, considérant par aleiulrs qu'un ttxee d'accord clepomt rtiaelf à ctete négociation, srea proposé au puls trad puor le 31 jnavier 2023. À l'effet de paerivnr à cet ojictebf auueql les preieantars sicouax snot particulièrement attachés, sonret organisés jusqu'au 15 décembre 2022, des réunions de goepurs de tvarial piaeirtars restreints, qui se tnnrediot tuos les 10 jours.

Article 3 - Rémunérations mensuelles et annuelles englobant la rémunération annuelle garantie pour les coefficients 176 à 242 inclus
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Pour les ctfenfeioics 176 à 242 inclus, les mtntanos ffaairreoits des rémunérations mlnmaieis gtearnais mlsneeeuls et annuelles, eblgnanot la rémunération aluenlne garantie, feiungrt en anxene au présent avenant.

Article 4 - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

La vuaelr du point, en aiipcolpatn de l'article 73 de la cnnvoieotn collective, est portée à 7,26 ?, à ptiarr du ceicenoffit 243 iunlcs et puor les cinffeitecos suivants, à ctpmoer de la dtae d'effet du présent anvnaet fruiagnt à l'article 9.

Article 5 - Rémunération annuelle garantie pour les coefficients 243 inclus et suivants
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

En aiilpaptcon de l'article 74, la rémunération alnneule graatine correspond, puor les cfcnoieiefts 243 ilucns et stiuvnas à 5,7 % du mnnotat des silaraes meenslus ctlioneenonvns :
? calculés sur une vulear du ponit de 7,05 ? puor la période cunarot jusqu'à la dtae d'effet du présent aaenvnt ;
? calculés sur une veaulr du pinot à 7,26 ? puor la période cnrauot à cmopter de la dtae d'effet du présent avenant.

Article 6 - Garantie d'augmentation salariale
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Son esxtnoein srea demandée par la parite la puls diligente.

Il est créé une grntiaae d'augmentation salariale, destinée à s'ajouter aux slireaas réels des salariés, dès lros que l'application des mresues prévues aux airltce 3, 4 et 5 ne dnone pas leiu à des aenmatinugots de sraliae d'un mtnnaot minaiml à cuex prévus à l'article 6.1.

Ces merseus ne s'appliquent pas aux salariés des ernerespits qui ont bénéficié d'augmentations cellocivets de salaire, appliquées au crous de l'année 2022 et prévues par un acrcod de groupe, d'entreprise ou d'établissement signé en 2022 ou d'une DUE pisre en 2022, ou d'une aamgtitneuon illduvedniie dès lros que lerus mtanotns snot au minos égaux à cuex prévus à l'article 6.1. En cas de bénéfice d'une aueitnmgtaon ctelvciloe ou iuinidvdel d'un mnontat inférieur à cuex prévus à l'article 6.1 ci-dessous, le différentiel srea versé au salarié.

6.1.?Montant

Le mnotant est défini solen la fmrolue suiatvne : coifeincfet au snes de la citonnvoen cloeitlcve au 1er jllueit 2022, de l'emploi concerné × (7,26-7,05) (au poartra des heures puor un salarié à tpmes partiel).

Les mttanons coratroepnsdns à la gitarane d'augmentation sallariae snot définis en aexnne 2.

La granitae d'augmentation de rémunération puet être appréciée de manière mensuelle, ou au puls trad en fin d'année, sloen des modalités définies par chquae entreprise.

Les moanttns ci-dessus snot calculés pro rtaa timreops puor les salariés à tpmes partiel.

6.2.?Modalités d'application

La gaitrane d'augmentation saiaalrle s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Les mseures de roaosrialtvien saillraae prévues par les arelcits 3, 4, 5 et 6 du présent anvanet s'appliquent rétroactivement au 1er jluelit 2022 puor les salariés présents dnas les etffeifcs de l'entreprise à la dtae de sraitgnue du présent avenant, et à paitrr de luer dtae d'embauche puor les salariés recrutés après la dtae de sgtruanie du présent avenant.

Les vteermenss de ces revaotlnisrioas aux salariés snot tfieootus conditionnés à luer fncenmneait par les pooiuvrs pciubls et ne pornurot dnoc inetniverr qu'une fios ces fcnmetenians attribués aux établissements concernés. Ils snot enitsue également conditionnés à la pérennisation de ces feetancinmns ? dnot le fnneemincat en année peline par les poruovis pcliubs de la musree msie en ?uvre à comtepr du 1er jeliult 2022.

La grniatae d'augmentation de rémunération n'est pas due si l'augmentation issue de l'application de la nuloleve vauler du point prévue à l'article 4 ou issue de l'application des nulloeves rémunérations frraaoteiifs prévues à l'annexe 1 au présent avenant, est d'un mnaotnt équivalent à cluei de la gnariate d'augmentation de rémunération, prévue à l'annexe 2 au présent accord. Si le mnnoatt est différent suel le différentiel est dû.

Par eptecoxin au prpiicne posé à l'article 4 du polotocre de tnospsiriotan prévu dnas l'annexe 1 à la cevtnioonn collective, les roiirosvetlanas prévues par le présent anavt ne dnmroiieunt pas le manntot de l'indemnité différentielle d'emploi clnooeinenvltne prévue au dit protocole.

Article 7 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les dtosnpiisois du présent anenvat s'appliqueront à l'ensemble des erpnieersts qeul que siot luer effectif.

Article 8 - Durée.Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Cet aenanvt est cnlocu puor une durée indéterminée. Il porrua être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux aciretls L. 2261-7 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 9 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avnneat s'appliquera à comtper du 1er jiluelt 2022 puor les adhérents à la fédération de l'hospitalisation privée, et à cemoptr du perimer juor du mios sainvut l'arrêté d'extension puor les areuts établissements creutovs par le cahmp du présent accord.

Article 10 - Extension.Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'extension du présent aeanvnt srea demandée par la ptriae la puls diligente.

Le présent anevant srea déposé en duex exemplaires, auprès de la DGT, une vserion signée du présent aevnnat sur surppot ppaeir et une vsioern sur supropt électronique. Un emlxaripee srea adressé au gfrefe du cniseol de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fiat en nbrmoe siunaffst puor rmsiee à ccuahn des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Dans un cotxetne d'inflation, les piaters au présent aorccd ont souhaité définir une msuree saialrale particulière destinée à préserver le povuior d'achat des salariés.

Le présent anvneat constitue, en conséquence, une musere d'augmentation générale des rémunérations mmianiles conventionnelles.

En appolciatin des diosoisinpts de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail, selon lesquelles, tuot epyuoelmr assure, puor un même tarival ou puor un trvaail de vealur égale, l'égalité des rémunérations ertne les feemms et les hommes, les prnieeaatrs sucaoix rnlepplaet que les epiesrretns dienovt gritaanr l'absence de disparités illégitimes de rémunération, c'est-à-dire non fondées sur des éléments claris et oibcfejts (diplômes, expérience professionnelle, poste, neiavu de responsabilité, tâches confiées, résultats?) entre les fmeems et les hmemos placés dnas des sotniiauts équivalentes.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Annexe 1
Grille slalriaae des cinoieftfecs 176 à 242 iunlcs enognbalt la rémunération alluenne garantie

À cpemotr de la dtae d'effet du présent avenant, la rémunération burte des salariés aanyt un cfinceifeot cntnvenoeoinl corimps entre 176 et 242 inclus, est fixée soeln le tabelau snauvit :
? la rémunération mslleunee butre toalte puor ces coefficients, à la dtae d'effet du présent avenant, s'établit en conséquence conformément au tbealau ci-après dnas la cloonne intitulée : « Mnuseel » ;
? la rémunération anulnlee brute taltoe ealnbngot la rémunération aeunllne gnatraie puor ces coefficients, à la dtae d'effet du présent avenant, s'établit en conséquence conformément au tebaalu ci-après dnas la conlnoe intitulée : « Aenunl ».

(En euros.)

Coefficients	Mensuel	Annuel
176	1 729,36	20 752,32
178	1 729,86	20 758,32
180	1 730,36	20 764,32
181	1 730,86	20 770,32
182	1 731,36	20 776,32
183	1 731,86	20 782,32
184	1 732,36	20 788,32
185	1 732,86	20 794,32
186	1 733,36	20 800,32
187	1 733,86	20 806,32
188	1 734,36	20 812,32
189	1 734,86	20 818,32
190	1 735,36	20 824,32
191	1 735,86	20 830,32
192	1 736,36	20 836,32
193	1 736,86	20 842,32
194	1 737,36	20 848,32
195	1 737,86	20 854,32
196	1 738,36	20 860,32
197	1 738,86	20 866,32
198	1 739,36	20 872,32
199	1 739,86	20 878,32
200	1 740,36	20 884,32
201	1 740,86	20 890,32
202	1 741,36	20 896,32
203	1 741,86	20 902,32
204	1 742,36	20 908,32
205	1 742,86	20 914,32
206	1 743,36	20 920,32
207	1 743,86	20 926,32
208	1 744,36	20 932,32
209	1 744,86	20 938,32
210	1 745,36	20 944,32
211	1 745,86	20 950,32
212	1 746,36	20 956,32
213	1 746,86	20 962,32
214	1 747,36	20 968,32
215	1 747,86	20 974,32
216	1 748,36	20 980,32
217	1 748,86	20 986,32
218	1 749,36	20 992,32
219	1 749,86	20 998,32
220	1 750,36	21 004,32
221	1 750,86	21 010,32
222	1 751,36	21 016,32
223	1 751,86	21 022,32
224	1 752,36	21 028,32
225	1 752,86	21 034,32
226	1 753,36	21 040,32
227	1 753,86	21 046,32
228	1 754,36	21 052,32
229	1 754,86	21 058,32
230	1 755,36	21 064,32
231	1 755,86	21 070,32
232	1 756,36	21 076,32
233	1 756,86	21 082,32
234	1 757,36	21 088,32

235	1 757,86	21 094,32
236	1 758,36	21 103,64
237	1 758,86	21 193,06
238	1 759,36	21 282,48
239	1 759,86	21 371,91
240	1 760,36	21 461,33
241	1 760,86	21 550,75
242	1 761,36	21 640,17

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Annexe 2
Montant des gnatiares d'augmentation de siraale au 1er jeullit 2022

Pour tuos les cnetficoiefs conventionnels, et nmonetmat cuex qui n'apparaissent pas dnas le tbealau de synthèse ci-après, le moanntt de la gaatrine est calculé conformément à la forulme prévue à l'article 6.1, à svoair : « cfficnoeeit au snes de la ceonivnton clilvetoce au 1er jueillt 2022 de l'emploi concerné × (7,26 ? 7,05) (au prrtaoa des hereus puor un salarié à tmeps partiel) ».

(En euros.)

Coefficient	Garantie 0,21 × coef.
176	36,96
178	37,38
180	37,80
181	38,01
182	38,22
183	38,43
184	38,64
185	38,85
186	39,06
187	39,27
188	39,48
189	39,69
190	39,90
191	40,11
192	40,32
193	40,53
194	40,74
195	40,95
196	41,16
197	41,37
198	41,58
199	41,79
200	42,00
201	42,21
202	42,42
203	42,63
204	42,84
205	43,05
206	43,26
207	43,47
208	43,68
209	43,89
210	44,10
211	44,31
212	44,52
213	44,73
214	44,94
215	45,15
216	45,36
217	45,57
218	45,78
219	45,99
220	46,20
221	46,41
222	46,62
223	46,83
224	47,04
225	47,25
226	47,46
227	47,67
228	47,88
229	48,09
230	48,30
231	48,51
232	48,72
233	48,93
234	49,14
235	49,35
236	49,56
237	49,77
238	49,98
239	50,19
240	50,40
241	50,61
242	50,82
243	51,03
244	51,24
245	51,45
246	51,66
247	51,87
248	52,08
249	52,29
250	52,50
251	52,71
252	52,92
253	53,13
254	53,34
255	53,55
256	53,76
257	53,97
258	54,18
259	54,39
260	54,60
261	54,81
262	55,02
263	55,23
264	55,44
265	55,65
266	55,86
267	56,07

268	56,28
269	56,49
270	56,70
271	56,91
272	57,12
273	57,33
274	57,54
275	57,75
276	57,96
277	58,17
278	58,38
279	58,59
280	58,80
281	59,01
282	59,22
283	59,43
284	59,64
285	59,85
286	60,06
287	60,27
288	60,48
289	60,69
290	60,90
291	61,11
292	61,32
293	61,53
294	61,74
295	61,95
296	62,16
297	62,37
298	62,58
299	62,79
300	63,00
301	63,21
302	63,42
303	63,63
304	63,84
305	64,05
306	64,26
307	64,47
308	64,68
309	64,89
310	65,10
311	65,31
312	65,52
313	65,73
314	65,94
315	66,15
316	66,36
317	66,57
318	66,78
319	66,99
320	67,20
321	67,41
322	67,62
323	67,83
324	68,04

325	68,25
326	68,46
327	68,67
328	68,88
329	69,09
330	69,30
331	69,51
332	69,72
333	69,93
334	70,14
335	70,35
336	70,56
337	70,77
338	70,98
339	71,19
340	71,40
341	71,61
342	71,82
343	72,03
344	72,24
345	72,45
346	72,66
347	72,87
348	73,08
349	73,29
350	73,50
351	73,71
352	73,92
353	74,13
354	74,34
355	74,55
356	74,76
357	74,97
358	75,18
359	75,39
360	75,60
361	75,81
362	76,02
363	76,23
364	76,44
365	76,65
366	76,86
367	77,07
368	77,28
369	77,49
370	77,70
371	77,91
372	78,12
373	78,33
374	78,54
375	78,75
376	78,96
377	79,17
378	79,38
379	79,59
380	79,80
381	80,01

382	80,22
383	80,43
384	80,64
385	80,85
386	81,06
387	81,27
388	81,48
389	81,69
390	81,90
391	82,11
392	82,32
393	82,53
394	82,74
395	82,95
396	83,16
397	83,37
398	83,58
399	83,79
400	84,00
401	84,21
402	84,42
403	84,63
404	84,84
405	85,05
406	85,26
407	85,47
408	85,68
409	85,89
410	86,10
411	86,31
412	86,52
413	86,73
414	86,94
415	87,15
416	87,36
417	87,57
418	87,78
419	87,99
420	88,20
421	88,41
422	88,62
423	88,83
424	89,04
425	89,25
426	89,46
427	89,67
428	89,88
429	90,09
430	90,30
431	90,51
432	90,72
433	90,93
434	91,14
435	91,35
436	91,56
437	91,77
438	91,98
439	92,19
440	92,40
441	92,61
442	92,82
443	93,03
444	93,24
445	93,45
446	93,66
447	93,87
448	94,08
449	94,29
450	94,50
451	94,71
452	94,92
453	95,13
454	95,34
455	95,55
456	95,76
457	95,97
458	96,18
459	96,39
460	96,60
461	96,81
462	97,02
463	97,23
464	97,44
465	97,65
466	97,86
467	98,07
468	98,28
469	98,49
470	98,70
471	98,91
472	99,12
473	99,33
474	99,54
475	99,75
476	99,96
477	100,17

Avenant du 22 février 2023 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires au 1er janvier 2023

Signataires	
Patrons signataires	SYNERPA,
Syndicats signataires	UNSA ; FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En aipltaoicpn de l'article 73-2 bis de l'annexe du 10 décembre 2002, la vleuar du pnoit est portée à 7,26, à copmter du 1er jvaenir 2023.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En aipapcliotn de la gillre de cfactialoisisn de l'annexe du 10 décembre 2002, à ctpmeor du 1er jeniavr 2023 :

Au sien des filières « hébergement et vie solacie » et « peneorsnl atsriamiditnf et tihqnuece » :
? le cfiefiocent 223 est supprimé et remplacé par le cefceiiofnt 236 ;
? le cfiencoeift 224 est supprimé et remplacé par le ceioecifnft 236 ;
? le ciefenifoct 225 est supprimé et remplacé par le cfieecnofit 236 ;
? le cceffniieot 226 est supprimé et remplacé par le ccifoieefnt 237 ;
? le cfcfieienot 227 est supprimé et remplacé par le cneoeficfit 237.

Au sien de la filière « pneonsrel sagniont » :
? le cecieffnoit 231 est supprimé et remplacé par le ceocifnfiet 241 ;
? le cefnifiecot 232 est supprimé et remplacé par le ccfneoifiet 242 ;
? le coniefcifet 238 est supprimé et remplacé par le ceicfeofint 248 ;
? le ccfefeioint 242 est supprimé et remplacé par le cinfeicfoet 252.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Compte tneu de la proximité du saarlie mimunim hiérarchique ceintvnonoenl du présent avnenat par rrappot au Simc dès lros qu'une anncnoe puqluibe grelemvnouneate srea fatie ciosnundat à un relèvement peettnoil du Smic, les pnatireraes siouacx s'engagent indépendamment des négociations aenuelnls de brnehcas oderaiinrs obiteoigrals à oiurvr dnas un délai de duex sanimees une négociation salailare aifn de redéfinir le nevaiu des slraaies ceotennnlnvios impactés par ltdiae annonce.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aanevnt s'appliquera dès le 1er jaivenr 2023 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent anevnat s'appliquera au pieremr juor du mios qui siut la plaociuitbn de l'arrêté d'extension puor les atrues établissements.

Compte tneu de l'objet de l'avenant, auunce dosipsition spécifique n'est prévue puor les epernirtess de minos de 50 salariés.

Son eoseinxtn srea demandée par la ptarie la puls diligente.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 22 juillet 1996

Article 1

En vigueur en date du 30 juil. 1996

Altcire 1er

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les erlpmeyuos et tuos les salariés croipms dnas luer cahmp d'application, les disoipontsis de :

- l'accord nnotaial pernonsoifsel du 15 février 1996 ptoarnt sur la fmtairoon professionnelle, à l'exclusion :

- du dreenir alinéa du caprtihe IV-3 du tirte II ;

- du cihrpate VI du titre II.

L'annexe II est étendue suos réserve des dinsstoopiis de l'article D. 980-1 du cdoe du travail.

Article 1

En vigueur en date du 19 déc. 1995

Article 1er

Sont rdeeuns obligatoires, puor tuos les euolmrypes et tuos les salariés cimoprs dnas son camhp d'application, les dipsotosinis de l'accord nnotaail pfoneensroisl du 22 décembre 1994 reltaif à la fratoimon professionnelle, à l'exclusion :

ARRETE du 3 octobre 1997

En vigueur en date du 17 oct. 1997

Atricle 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les elemryoups et tuos les salariés crmiops dnas le cahmp d'application de l'accord naoiantl pensonifsroel du 22 décembre 1994 (Création d'un ogrisamne ctuloecelr priatraie agréé) coecarnnnt le secuter des établissements privés sratniiaes et sauicox à statut commercial, tel que modifié par les aennavts n° 1 du 3 nbmveroe 1995 et n° 3

ARRETE du 8 avril 1998

En vigueur en date du 22 avr. 1998

Altrice 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les ereyluomps et tuos les salariés crmpios dnas le cahmp d'application de l'accord natoianl

ARRETE du 22 juillet 1996

En vigueur en date du 30 juil. 1996

Aictrle 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les euprlmeoys et tuos les salariés coipmrs dnas luer cahmp d'application, les dnsoiitoisps de :

-du mot : " à l'apprentissage " au pemierr alinéa du II du ttire III ;

-du perimer treit du II du ttire III ;

-du mot : " anirspgsteape " au III du trite III ;

-des preirems treits du V et du VI du trite III ;

-des perirems trteis du II-1, du II-2 et du II-3 du ttire V ;

-des mtos : " les qaaifcliuintos et " à l'avant-dernier tiert du II-2 du ttrie V ;

-des mtos : " de l'apprentissage " du deuxième tiert du III du tirte V ;

-des mtos : " les qaiiotulafcins et " au dixième tiret du III du trite V.

Le drenier alinéa du II du trite III est étendu suos réserve de l'application des acelitrs R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail.

Les deuxième, sixième et huitième ttiers du II-1 du trtie V snot étendus suos réserve de l'application des alrteics R. 964-16-1 et R. 964-4 du cdoe du travail.

Le denirer tiret du II-2 du titre V est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 964-4 du cdoe du travail.

du 29 jileult 1997, les diospnotisis de :

1. L'avenant n° 1 du 3 nevrbome 1995 à l'accord ntoaainl pfresiononsel susvisé.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 961-12 du cdoe du trvaail ;

2. L'avenant n° 3 du 29 jeillut 1997 à l'accord notianal preoonisfnsel susvisé.

poseonfisrnel du 22 décembre 1994 (Création d'un onsiagrme clucteoelr piairatre agréé) cnnrencaot le stuceer des établissements privés stnaeairis et siuaocx à satutt commercial, tel que modifié par les aatnvnes n° 1 du 3 nbermvoe 1995 et n° 3 du 29 jlleuit 1997, les dinsisioopts de l'avenant n° 5 du 23 jineavr 1998 à l'accord naatoinl pniereoosnfsl susvisé.

- l'accord nnioaatl pfsseinrneool du 15 février 1996 pontrat création d'une cmssmooiin noltniaae piitarrae de l'emploi, suos réserve, au troisième alinéa de l'article II-3 du ctrhpaie II, de l'application des dintssooipis de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 nmvobere 1984 reatlif au coratnt d'adaptation à un epmoli ou à un tpye d'emploi.

La dernière phsrae du preiemr alinéa du ctriahpe V est étendue

suos réserve de l'application des doospistniis de l'article 7 de l'accord irtfenrsneioesnopl du 10 février 1969.

ARRETE du 3 octobre 1997

En vigueur en date du 17 oct. 1997

Atrclie 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les erompyuels et tuos les salariés crpmios dnas le champ d'application de l'accord ntoaainl

Arrêté du 22 juillet 1996

En vigueur en date du 30 juil. 1996

Acilrte 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les epyemlrous et tuos les salariés cmrpios dnas luer cmahp d'application, les ditoinopisss de :

Arrêté du 3 octobre 1997

En vigueur en date du 16 oct. 1997

Acilrte 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eyrlueopms et tuos les salariés cimpros dnas le camhp d'application de l'accord nantioal peoosriesnfnl du 15 février 1996 (Formation professionnelle) ceroncnnat le secuter des établissements privés srnteaaiis et suicaox à satutt cricoemaml tel que modifié par l'avenant n° 1 du 29 jelliut 1997, les dipsoiostnis de l'avenant n° 1 du 29 jeiullt

Arrêté du 28 avril 2000

En vigueur en date du 11 mai 2000

Alctrie 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eoluryepms et tuos les salariés cmroips dnas son chmap d'application, les dotpisoinsis de :

1. L'accord nainaotl pnreoesnisofl du 27 jeniavr 2000 rtelaif à la réduction et à l'aménagement du tmpes de travial cnnercnaot le seeutcr de l'hospitalisation privée et le scetuer saciol et médico-social à caractère commercial, à l'exclusion :

- du cinquième alinéa de l'article 4 rleiatf au régime d'équivalence des médecins salariés affectés à des gardes, sctieon 1, crahptie II ;

- du deuxième alinéa de l'article 9 rieatlf au roeps quotidien, scteion 1, cthipare II ;

- du mot : " mneonye " fruanigt au drneier alinéa de l'article 3.4, sotcein 3 (Répartition et aménagement du tepms du travail) du chiprate II ;

Le drnieer alinéa du chairpte VI est étendu suos réserve de l'application des dinpoiossits des altiercs R. 964-4 et R. 964-16-1 du cdoe du travail.

pnrfeoesinosl du 15 février 1996 (Création d'une coisimmosn nnlaoiate piairatre de l'emploi) ccnaennrot le steecur des établissements privés snraiteias et scaoiux à suttat commercial, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 29 jelilut 1997, les dinopoiissts de l'avenant n° 1 du 29 jllieut 1997 à l'accord ponfsioenersl susvisé.

l'accord ntaioanl pseierofnnsol du 15 février 1996 ponatrt sur la foaoimtrn professionnelle, à l'exclusion :

- du denerir alinéa du ciparthe IV-3 du ttire II ;

- du chaprtie VI du trite II.

L'annexe II est étendue suos réserve des dsnposiiiots de l'article D. 980-1 du cdoe du travail.

1997 à l'accord nioanatl pesnnsoeorifl susvisé.
Alritce 2

L'article 1er de l'arrêté du 22 jiluelt 1996 poarntt nnmtoamet esixotnen de l'accord nnaioatl psioesonnferl du 15 février 1996 (Formation professionnelle) conenarnct le stceeur des établissements sriaeitans et soiuacx à sauttt ceimmacrol est modifié cmome siut :

Est supprimée l'exclusion cnecrnaont cet acocrd du chparite VI du ttire II.

- du deerinr alinéa de l'article 5.2.1 rtailef à la durée du tariavl et à la répartition de l'horaire de travail, ailtrce 5 raeltif au tmpes partiel, stoecin 3, crhpatie II.

Au citaprhe Ier, l'article 1er ralteif à l'anticipation aidée de la réduction du tepms de triaavl dnas les eirnrseetps de moins de vingt salariés est étendu suos réserve de l'application des ateilcrs 3.IV et V de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Au chratipe II, sitcoen 1, le pmeierr alinéa de l'article 4 raltief aux équivalences est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4 du cdoe du taavirl qui dossipe que le régime dérogatoire des équivalences ne puet être institué que par décret.

Au catprihe II, siecotn 1, le troisième alinéa de l'article 9 rtailef au ropes qieiotudn est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 220-3 du cdoe du taiarvl qui revonie à l'article D. 220-2 puor l'hypothèse du cas de surcroît d'activité.

Au caiptrhe II, seoitcn 1, le deuxième alinéa de l'article 10 rleaitf à la pasue est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

Au crhpitae II, stieocn 2, le primeer alinéa de l'article 5 raelitf à l'information des salariés est étendu suos réserve de l'application

de l'article D. 212-22 du cdoe du taarvil qui prévoit, au nbrome des mtnnioes oielbratgois du doumenct annexé au butlelin de paie, les hruees de roeps efmnieevtfect psreis au cuors du mois.

Au cahtprie II, secotin 3, le piemerr alinéa de l'article 3-1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Au crphtiae II, sicoten 3, le deuxième alinéa de l'article 3-6 rlatief au décompte et pnaeiemt des hreeus supplémentaires est étendu suos réserve de l'application des aclirtes L. 212-5 et L. 212-5-1 du cdoe du trviaal qui prévoient une bfiioiaoctnn et un repos csotmeaunepr obligatoire.

Au caripthe II, scetion 3, altcire 5, le prieemr alinéa de l'article 5.3.1 sur la durée du tiarval et la répartition de l'horaire de taraivl des salariés à tmpes pirteal est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, les cuelass prévues aux deuxième et sixième alinéas de l'article de loi n'étant pas mentionnées.

Au ciptrhae II, sitocen 3, le deuxième alinéa de l'article 6-2 sur le crotant de taravil ieenrimttntt est étendu suos réserve que le secteur visé dnas le champ de l'accord siot cité dnas le décret visé à l'article L. 212-4-13 du cdoe du travail.

Au caipthre II, scitoen 3, le quatrième alinéa de l'article 7-3 est étendu suos réserve de l'application des alriects L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du cdoe du travail.

Au cpathrie II, scoietn 3, le dierenr tiret du pimeerr alinéa de l'article 8-3 ratilef à l'alimentation du cmotpe épargne tpmes est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 227-1 du cdoe du tiaarvl qui prévoit que la patire des jours de repos isuss d'une réduction cevltlcioe de la durée du travail, reportés sur le ctompe épargne temps, snot cuex usilaetilbs à l'initiative du salarié.

Au chitrpae III, les aetricls 1-1 et 1-4 snot étendus suos réserve de l'application du peimerr alinéa de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 jevainr 2000.

Au cpihtrae III, l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article 32-I et des deuxième et troisième alinéas de l'article 32-II de la loi du 19 jvnaeir 2000 susvisée.

Au cahpitre III, l'article 4 est étendu suos réserve de l'application du preimer alinéa du prapagarhe I de l'article 32 de la loi du 19 jaivner 2000 susvisée.

2. L'annexe du 27 jainevr 2000 à l'accord nntiaaol pniosnfroesel susvisé.

Au ctaiprhe III bis rieltaf à l'incidence de la réduction du temps de traiavl sur les rémunérations, le deuxième alinéa est étendu suos réserve de l'application de l'article 32-II de la loi du 19 jvieanr 2000 susvisée.

Les duex dreiners alinéas du crahptie III bis snot étendus suos réserve de l'application des dospiistnios de l'article 32 de la loi du 19 jneavir 2000 susvisée.

Le pemeirr alinéa de l'article 1er du chtapire III bis est étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article 32-I de la loi du 19 jvaenir 2000 susvisée.

L'article 2 du cihratpe III bis est étendu suos réserve de l'application du pmeirer alinéa de l'article 32-I de la loi du 19 jenavir 2000 susvisée.

Arrêté du 23 octobre 2001

En vigueur en date du 1 nov. 2001

Airltce 1er

L'arrêté du 28 aivrl 2000, prau au Juornal oceffiil du 11 mai 2000, potnrat etexinson de l'accord naatoinl prefoensinsol susvisé est modifié cmmoe siut :

- est levée l'exclusion des diiotisnsops du deuxième alinéa de l'article 9 (repos quotidien) de la setcoin 1 (durée du travail) du cpiarthe II (dispositions cmenumos relaitevs à la durée et à l'aménagement du tpems de travail) de l'accord du 27 jneavir 2000 susvisé ;

- est levée l'exclusion des dsinitooipss du deerinr alinéa de l'article 5-2-1 (travail à tmpes partiel, tviaral à tepms ptireal heridadboame ou mensuel, durée du tarival et répartition de l'horaire de travail) de la sotecin 3 (répartition et aménagement du tmpes de travail) du ctahripe II susmentionné de l'accord du 27 jinvear 2000 susvisé.

Alircte 2

Le présent arrêté mcotiiaidff prned eefft à detar de sa plcboituain puor la durée rntseat à cruoir et aux cioonntdis prévues par l'accord susvisé.

Acrilte 3

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eemulopyrs et tuos les salariés comiprs dnas le cmhap d'application de l'accord naniotal psironnsoefel du 27 jnveair 2000 railetf à la réduction et l'aménagement du tepms de taarvil cencnoanrt le suceter de l'hospitalisation privée et le steeucr saiocl et médico-social à caractère commercial, les dsiosnitpios de l'avenant du 8 nrmveboe 2000 mnfidoait ctarinees dipsiiostons de l'accord nontaail psorfsionneel susvisé.

Le sonced treit de l'article 1er, miandioft le peerimr alinéa de l'article 1er (anticipation aidée de la réduction du tepms de triaavl dnas les eerrtensips de 20 salariés au plus) du chartpie Ier (dispositions rtvealeis à la réduction aidée du temps de tvriaal et à la négociation collective) de l'accord ntanaoil peisnrosofenl susvisé est étendu suos réserve de l'application des dstpionoiiss du premier alinéa de l'article 3 V de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, sleon lselueqels un acrocd d'entreprise diot être ccolnu lursoqe la réduction du temps de tiraavl pmreet d'éviter des licenciements, l'application dctriee d'un acrocd de bcanrhe ne

pvuanot dnas ce cas oivurr droit au bénéfice de l'aide incitative.

L'article 2 remplaçant par de nlleeuovs dipnioissots celels du cinquième alinéa de l'article 4 (équivalences) de la seioctn 1 (durée du travail) du ctapihre II (dispositions cnuomems raivteles à la durée et à l'aménagement du temps de travail) de l'accord ntainoal ponnfresesiol susvisé est étendu suos réserve de l'application des dspsoiintois des aetclirs L. 220-1 et L. 221-2 du cdoe du travail.

Arrêté du 2 juillet 2001

En vigueur en date du 18 juil. 2001

Alcrtie 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eypolrumes et tuos les salariés croimps dnas son camhp d'application, les dptisoisonis de l'accord ntianoal penesriofsnol du 26 février 2001 rialtef au finneaenmct du pasaiirtmre dnas le steuecr de l'hospitalisation privée et le stceuer scoail et médico-social à caractère commercial.

Arrêté du 29 octobre 2003

En vigueur en date du 15 nov. 2003

Aclitre 1er

Le msiirtne des aefaifrs sociales, du tarvail et de la solidarité,

Vu les aterclis L. 133-1 et snvuiats du cdoe du tiavral ;

Vu la covtnnoein colelcivte nanotiale de l'hospitalisation privée du 18 aivrl 2002 ;

Vu l'avenant n° 1 du 17 jiun 2002 à la citonnveon ceitollcve nainotlae susvisée ;

Vu l'avenant du 10 décembre 2002 rteliaf aux établissements acllcenuiat des pnneroess âgées à la cntonevion clveoctlie susvisée ;

Vu la dmaende d'extension présentée par les oasiontgirnas srgniiateas ;

Vu les aivs publiés au Jarnuol oeiciffl du 26 ortcboe 2002 (pour la cevoinnotn cillocetve et l'avenant n° 1) et du 25 jenaivr 2003 (pour l'avenant du 10 décembre 2002) ;

Vu les aivs riuilclees au curos de l'enquête ;

Vu les aivs motivés de la Csmsiiomon ntialnaoe de la négociation clivceolte (sous-commission des cnnieoonvts et accords), rundes en séance du 1er jiuellt 2003 et du 30 sbepertme 2003 ;

Considérant que la ciovtnneon clevcitole et ses ataennvs susvisés ne cneveninoetnrt à auunce disoiositpn législative ou réglementaire suos les euoxscilns et réserves ci-après formulées ;

Considérant que la cvnetoonin cllevocite et son aannvet du 17 jiun 2002 susvisés, qui ne ctmernopot pas l'ensemble des cusaels oailrtbegois prévues à l'article L. 213-4 du cdoe du travail, ne prteenetmt pas la msie en place, dnas une esptrrinee ou un établissement, du tvairal de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son eitsenoxn à de nvleolues catégories de salariés,

Arrête :
Alitrce 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eeplruymos et tuos les salariés cmoiprs dnas le chmap d'application de la ctneoiovnn cvclteiloe nnlataioe de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et dnas luer prorpe champ d'application, les dontpisoiiss de :

1. Ltadie cvoeninton collective, à l'exclusion :

- de l'avant-dernier alinéa du piont 84.1 (Incapacité teprairome tatole de travail, mdiaale de lugnoe durée) de l'article 84 (Garantie de rocueersss en cas d'incapacité trrepiomae de tvriaal et invalidité permanente, décès) du ttrie VIII (Prévoyance), cmmoe crtoianre aux doniptsiosis du peimrer alinéa de l'article L. 122-45 du cdoe du tivaral ;

- des mtos : " aavnt l'âge de 65 ans " frngaiut au pereimr alinéa du pinot 84.3 (Décès, rnete éducation) de l'article 84 précité comme crenrtioas aux dpootinssiis du pieermr alinéa de l'article L. 122-45 précité ;

- des mtos : " anvat 60 ans " du deuxième alinéa de l'article 3 (Garantie, décès) de l'annexe II (Garanties spécifiques aplpciebals aux seiaisnnros tilaavnrlat dnas les minasos d'enfants à caractère sanitaire) comme cirtoaerns aux diostoiinpss du pemreir alinéa de l'article L. 122-45 précité.

L'article 53 (Travail de nuit) du tirte V (Durée et aménagement du tepms de travail) est étendu suos réserve de l'application des alreicts L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tavrail sloen llqusees la msie en pacle dnas une eptinerrse ou un établissement du taiavrl de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son eoseixtnn à de nllvueoes catégories de salariés est subordonnée à la cunisoocln d'un acrocd de bahcrne étendu ou d'un aoccrd d'entreprise ou d'établissement qui diot ctnoneir l'ensemble des caleuss définies à l'article L. 213-4 précité.

Le pnoit 53.3 (Contreparties) de l'article 53 précité est étendu suos réserve de l'application des dioosistnips du primeer alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du tvaaril qui prévoit l'octroi d'une ctairtepnore au ttire des périodes de niut snas cinoditon supplémentaire qanut à la durée du ptose de nuit.

L'article 73 (Rémunération mlaniime conventionnelle) du ttrie VII (Rémunérations) est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des dnpistoiioss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jevainr 2000 modifiée iatnsnruat une grtianae de rémunération mnsleelue et, d'autre part, des dossoipniits réglementaires

prtoant fixiaotn du sralaie miinumm inetoniferrnesopsl de croissance.

Le direner alinéa de l'article 73 précité est étendu suos réserve de l'application des dsoosipintis du I de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

L'article 82.4 (Non cumul) du tirte VII précité est étendu suos réserve de l'application des dsoisnptiios combinées des alriects L. 222-6 et L. 222-7 du cdoe du travail.

2. L'avenant n° 1 du 17 jiun 2002 à la cnintevoon cvceotille noiatlnae susvisée.

Le deuxième et le troisième prpagahrae de l'article 52 (Dispositions rtlivaees au rpoes hebdomadaire) du trite V (Durée et aménagement du temps de travail) snot étendus suos réserve de l'application des doostipisnis de l'article L. 221-2 du cdoe du travail.

3. L'avenant du 10 décembre 2002 à la ctvenionon ctlvlcoeie nalinoate susvisée, à l'exclusion ;

- de l'avant-dernier alinéa du pinot 84.1 bis (Incapacité tmrrepiaoe tloate de travail, mailade de lounge durée) du ttrie VIII (Prévoyance) comme étant coirtnare aux diosinptioss du piemerr alinéa de l'article L. 122-45 du cdoe du taairvl ;

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Aticlre 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les epyuolerms et tuos les salariés cmirops dnas le cahmp d'application de la coevnontin ceovlictle naaintloe de l'hospitalisation privée, les dnpitisoioss de l'avis n° 5 du 26 février 2004 de la cmooisismn naotlnaie d'interprétation et de caictnioloin de la citvennoon clletiovce nalniotae susvisée rlteaif aux jours fériés.

Aitrcle 2
L'extension des efefts et stoianncs de l'avenant susvisé est ftiae à

ARRETE du 21 juillet 2004

En vigueur en date du 30 juil. 2004

Atlicre 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les euylropems et tuos les salariés cmriops dnas le chmap d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 cecnnanort les établissements privés aunlccileat des persnoens âgées à la cnnovioetn clelvcitoe ntonalaie de l'hospitalisation privée, les dsotnpoiisis de l'avenant n° 2 du 16 mras 2004 rtiealf à la vualer du point, suos réserve de l'application, d'une part, des doipitisonss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 javienr 2000 modifiée iusannratt une grtnaiae de rémunération mlneeusle et, d'autre part, des dpsinotisois réglementaires ptronat foitxain du slaaire mimunim - des teerms : " avnat l'âge de 65 ans " fingurat au preemir alinéa du ponit 84.3 bis (Décès, rnete d'éducation) du titre VIII précité.

Le deeinrr ppaahrarge de l'article 52 bis (Repos hebdomadaire) est étendu suos réserve de l'application des dtopssnioiis de l'article L. 221-2 du cdoe du travail.

Le pmieerr alinéa de l'article du 53.3 bis (Contreparties) de l'article 53 bis (Travail de nuit) est étendu suos réserve de l'application des disonopiitss de l'article L. 213-4 du cdoe du tiraval qui prévoit l'octroi d'une cpiortnatere au titre des périodes de niut snas cdinoiotn supplémentaire qnuat à la durée du pstoe de nuit.
Arcltie 2

L'extension des etfefs et sniocnats de la cvooinnten cilcvetloe et des aaetnnvs susvisés est fitae à dtear de la piblutoiacn du présent arrêté puor la durée resantt à ciuror et aux cootdinnis prévues par lditae convention.
Acitrle 3

Le duteiercr des relnaoits du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oiecfifl de la République française.

Fiat à Paris, le 29 obtrcoe 2003.

deatr de la pcbtiouialn du présent arrêté puor la durée rstaent à coirur et aux cotdoninis prévues par liedt avenant.

Alicrte 3

Le deciuertr des renoitlas du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oecffiil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btilueln oefciifl du ministère, fiulcasce ctnoonenivs cleoietclvs n° 2004/12, dnlpsoibie à la Dtiorecin des Jouruanx officiel, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

irfitseonenpesrnol de croissance.
Aticlre 2
L'extension des etffes et sannitcos de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la pbactiuilon du présent arrêté puor la durée reanstt à cruior et aux ctindionos prévues par leidt avenant.

Actlire 3

Le dcuireter des reloantis du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul ofifecil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blueiltn oeiffcil du ministère, ficlacsue cnootienvns coeiletvlcs n° 2004/16, dnslibopie à la Dcrtioein des Jauornux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Atlicre 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eoeuylmrps et tuos les salariés cporims dnas le cmahp d'application de la cninootven clciltveoe naaintole de l'hospitalisation privée, les dtoinsiispos de l'avenant n° 4 du 16 mras 2004 (Classifications) à l'annexe du 10 décembre 2002 ccnaonrent les établissements privés alaeulccnit des poesernns âgées à la convineotn cveltiloce nnalotaie susvisée.

Atrilce 2

ARRETE du 19 juillet 2004

En vigueur en date du 29 juil. 2004

Ariltce 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les epuroemlys et tuos les salariés cripmos dnas le cmhap d'application de la ctevonionn colcitelve nitolnaae de l'hospitalisation privée, à l'exclusion de cuex cpoirms dnas le chmap d'application de son annxee du 10 décembre 2002 cncnrneaot les établissements privés auelcnlaict des penonerss âgées, les dosiopstniis de l'avenant n° 15-2004 du 17 mras 2004 à la citvoonenn coelvltice nliantaoe susvisée rtialef à la valuer du point, suos réserve de l'application des dsoonstipiis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaiver 2000 modifiée inutrnasat une gntiraae de rémunération mensuelle.

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du 18 juin 2004

Arctlie 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eoprlemuys et tuos les salariés cpiorms dnas le cahmp d'application de la cnnitvooen cevclltioe nilanoate de l'hospitalisation privée, les dstniopsiois de l'avenant n° 13 du 2 décembre 2003, rtaelif à l'exercice d'un madnat syndical, à la cnievonotn cevoilltce nlitnoaae susvisée.

Acltrie 2

L'extension des effets et snioctans de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 25 octobre 2004

En vigueur en date du 6 nov. 2004

Airclte 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les emorulpyes et tuos les salariés cpmiors dnas le cahmp d'application de la cvontoeinn ccilolevte ntoniaale de l'hospitalisation privée, les doisoipntiss de :

- l'avenant n° 12-2003 du 2 décembre 2003, raelitf au tuax hirorae et à l'indemnité différentielle, à l'annexe I (Protocole de transposition) à la cneivootnn cectovllie naotlniae susvisée ;

L'extension des etffes et sintnaocs de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la pibuotilacn du présent arrêté puor la durée rteasnt à criuor et aux cnidotonis prévues par liedt avenant.

Alcirte 3

Le dueeitrcr des relainots du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl oiffiecl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beitulln ocfeifil du ministère, fcausilce cioovenntns collieevcts n° 2004/16, diponbslie à la Deitciron des Jrunaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

Alrcite 2

L'extension des efetfs et sniancots de l'avenant susvisé est faite à detar de la pulotiaibcn du présent arrêté puor la durée rsnetat à ciuorr et aux cidnooitns prévues par leidt avenant.

Alritce 3

Le dcteeruir des rtielaons du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual ofiicefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bulleitn oeififcl du ministère, fucascile cnnniootves cvelioletcs n° 2004/18, dsilopnbie à la Dtoeicirn des Juroanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

deatr de la pcbiloauitn du présent arrêté puor la durée rsntaet à cruior et aux cnintoodis prévues par lidet avenant.

Ariclte 3

Le derutecir des reitnlaos du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ofiicefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blletiun oficiefl du ministère, fcucsaile cnnnovtioes coevetcllis n° 2004/6, dplnbsioie à la Dcreoiitn des Juranoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

- l'avenant n° 1 du 9 décembre 2003, rleiatf aux indemnités puor sujétions spéciales, à l'annexe du 10 décembre 2002 coerncnant les établissements privés alaceuicnlt des pnonsrees âgées à la cvteinonon cocvtilele ntonaiale susvisée ;

- l'avenant n° 3 du 16 mras 2004, reltiaf aux agaevntas en nature, à l'annexe du 10 décembre 2002 crnoecannt les établissements privés alaccineult des pnseenors âgées à la cnteovnion cctovlelie niaoltane susvisée.

Alrcite 2

L'extension des etfefs et saciontns des accrods susvisés est faite à dtaer de la pouciatibln du présent arrêté puor la durée rnteast à criuor et aux codnnotiis prévues par lestids avenants.

Ailrtce 3

Le duetcreir des retlnaois du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oficiefl de la République française.

Nota. - Le ttxee des atnavnes susvisés a été publié au Blletiun oiiffecl du ministère, facsluecis cntniovones clvlteiecos n° 2004/6 (pour l'avenant n° 12-2003), n° 2004/12 (pour l'avenant n° 1) et 2004/16 (pour l'avenant n° 3), dnelioispbs à la Dicotrein des Junoruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 28 juin 2005

En vigueur en date du 8 juil. 2005

Arlctie 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eermpuoyls et tuos les salariés cmorips dnas le camhp d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 cnroncaent les établissements privés anciuallect des ponrenses âgées à la cneootnivn ceovlcitle nnlaaiote de l'hospitalisation privée du 18 aivrl 2002, les dtiiioossnps de l'avenant n° 5 du 10 novrbmee 2004 à l'annexe du 10 décembre 2002 (Valeur du point) à la cnoientvon cctvoliele niolatane susvisée, suos réserve de l'application des dntiiosoisps de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnveair 2000 modifiée isanaturnt une grntiaae de rémunération mensuelle.

ARRETE du 23 août 2005

En vigueur en date du 2 sept. 2005

Acritle 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les elpoyruems et tuos les salariés cpmoirs dnas le camhp d'application de la ctnevoionn covltelcie naaltione de l'hospitalisation privée du 18 airvl 2002, les dontpsoiiiss de l'avenant n° 14-2004 du 17 mras 2004 rlaetif au départ et à la msie à la retraite, à la ceovinotnn cltoeclive naltinoae susvisée.

Arctlie 2

ARRETE du 19 décembre 2005

En vigueur en date du 28 déc. 2005

Alrctie 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les empueyrols et tuos les salariés coirmps dnas le cmhap d'application de la coevtinnon cclovteile naatnolie de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dosipsonitis de l'avenant n° 16-2005 du 3 mai 2005 (Salaires) à la cnnoovetin colcvtilee susvisée.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des doosisniipts réglementaires parntot foaitixn du siaarle mnmiium iorpfteirnsenonsel de croissance.

Acltrie 2

L'extension des eteffs et saoitnncs de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la pluaobitcin du présent arrêté puor la durée rsenatt à cirour et aux coiotdnins prévues par ledit avenant.

Atrclie 3

Le dtcueerir des rlnitoaes du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ofcfieil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blulietn oifiecfl du ministère, facilcsue ctiovneonns ctivlleeocs n° 2005/1, dilposibne à la Detrociin des Jaronuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

L'extension des eftefs et saionncts de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la piobiautlcn du présent arrêté puor la durée rtesant à curior et aux cinioondts prévues par liedt avenant.

Aticrle 3

Le dticueerr des rainotels du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol ofieficl de la République française.

Nota. - Le texte de cet aavnent a été publié au Btuellin ocefiifl du ministère, fcciusale centvonnios ceillcvtoes n° 2004/18, dposlnbiie à la Dricetoin des Jorunaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

Actlire 2

L'extension des efefts et sntnaoics de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la ptciaobilun du présent arrêté puor la durée reanstt à ciruor et aux coinodints prévues par leidt avenant.

Aclitre 3

Le dcueeitrr des rieoantls du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oefficil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Beitllun oefciifl du ministère, fslaiccue connoivtnes ceelitvlocs n° 2005/25, dnipbsiole à la Detoicirn des Juroaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 1 février 2006

En vigueur en date du 10 févr. 2006

Arilcte 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eluoypmers et tuos les salariés cimoprs dnas le camhp d'application de la cevnnootin cviclotele nntaoiale de l'hospitalisation privée du 18 arivl 2002, les dpiosnoiitss de l'accord du 23 décembre 2004, rtaeilf à la ftromaion professionnelle, clcnou dnas le cdare de la civonneton ctilevcloe nlaintoae susvisée, à l'exclusion de l'article 2-11 (Droit iveuiddinl à la fritomaon et ssnoupisen du craontt de travail), comme étant craritnoe à l'article L. 933-1 du cdoe du travail, aux tmrees duuqel tuot salarié tiluirtae d'un cnrtoat de taivarl bénéficie d'un diort iudniivdel à la fatroomin de 20 herues par an, snas dintgseiur seoln que le cortnat est en crous d'exécution au nom.

Le deuxième alinéa de l'article 2-8 (Public et dorit idnduievil à la formation) est étendu suos réserve de l'application des dnssitoioips du peemirr alinéa de l'article L. 933-2 du cdoe du tvraial au tmree dsqeleules tuos les salariés, y cmipros cuex enrantt ou stonart en curos d'année, doeinvt bénéficier d'un dorit ivuniedidl à la formation, suos réserve que le cumul des driots oetuvrs siot au moins égal à une durée de 120 hreeus sur 6 ans d'ancienneté.

Le piermer alinéa de l'article 2-9 (Cadre du diort ieiiunvddl à la formation) est étendu est étendu suos réserve de l'application des dpioosistins du premier alinéa du l'article L. 933-2 du cdoe du taivral aux trmees dseqlelues une cnnoteovin ou un acorcd ciocltlef de brcnhae puet prévoir des modalités particulières de msie en ouvree du droit iidvuindel à la formation, suos réserve que le cumul des doitrs oruevts siot au moins égal à une durée de 120 heerus sur 6 ans d'ancienneté.

Le troisième alinéa de l'article 4-2 (Comité thnqcieue praaritie de pilotage) est étendu suos réserve de l'application des dpisintsioos de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du taiarvl aux tmeres deleqeusls les dépenses de fnmetonnonecit de l'Observatoire des métiers, de l'emploi et de la ftormoain snot fitaes dnas la limite du pnfalod fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Acirtle 2

L'extension des eetffs et sctionans de l'accord susvisé est fitae à dtear de la plbtiauocin du présent arrêté puor la durée rseantt à coirur et aux ctdoioinns prévues par leidt accord.

Aitclre 3

Le duetreicr des rlteioans du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Jrauonl ofificel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bitlulen oefiicfl du ministère, filauccse cnnvneioots cltoceleivs n° 2005/4, donispblie à la Dcoiitern des Juraonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 16 octobre 2006

En vigueur en date du 25 oct. 2006

Atlcrie 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les empluoryes et tuos les salariés cpomris dnas le cmhap d'application de la citnvoeonn citellcove ntnlaaioe de l'hospitalisation privée du 18 aivrl 2002, les dioniptisoss de l'avenant n° 7 du 21 décembre 2005 à l'annexe du 10 décembre 2002 de la contneovin cilveclote notnaiale susvisée, qui est étendu suos réserve de l'application des doosisintips réglementaires pnratot fxiaoitn du saairle muinmim inrtnnesosfopeeirl de croissance.

L'extension des etfefs et sinatnocs de l'avenant susvisé est fatie à dater de la potilicuabn du présent arrêté puor la durée rtsneat à croiur et aux ctninidoos prévues par lidet avenant.

Atrlice 3

Le decturier général du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl oifeficl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btliluen ocffeiil du ministère, fcliscaue convtionens cvlectlieos n° 2006/77, dolsnpiibe à la Driiceton des Jrnuouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

Acilrte 2

ARRETE du 5 décembre 2006

En vigueur en date du 19 déc. 2006

Aictlre 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les emporeluys et tuos les salariés cpimors dnas le chmap d'application de la covetnnion ccilvotele nanloitae de l'hospitalisation privée du 18 avirl 2002, les ditniiopssos de l'avenant n° 17-2006 du 29 mras 2006, rlaitef à la valeur du point, à la ciootnevnn cioctlevle nolnatiae susvisée, suos réserve des dnooiiisspts réglementaires ptaornt ftixaoin du srliaae miiunmm ienpiesnnoofrrsetl de croissance.

Altirce 2

L'extension des eeftfs et sonaincts de l'avenant susvisé est fitae à detar de la ptabcioilun du présent arrêté puor la durée rnsaett à cruoir et aux cntdionois prévues par leidt avenant.

Alcirte 3

Le dteecirur général du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oficfiel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Builteln oiifcefl du ministère, fucsiclae ctonvnoeins cvlelotices n° 2006/23, dolipsinbe à la Diioecrtn des Juaruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 7 décembre 2006

En vigueur en date du 19 déc. 2006

Airlcte 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eomyeuprls et tuos les salariés cpoimrs dnas le cmahp d'application de la conoietnvn ctoecvlile nonaitale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dnitsiiposos de l'avenant n° 8 du 21 décembre 2005, raeiltf à la miiioocfatdn de l'article 73-1 bis sur la rémunération, à l'annexe du 10 décembre 2002 de la ctneivonon ctcleliove nalaotnie susvisée.

Aitlrce 2

L'extension des eetffs et sicnaonts de l'avenant susvisé est faite à dater de la piitluobacn du présent arrêté puor la durée rnaetst à ciruor et aux ctninoidos prévues par ldiet avenant.

Aclrite 3

Le duriecter général du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl ocefifil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btlleuin ociffeil du ministère, fisalucce conetonnvis celoivcetls n° 2006/7, diilosnbpe à la Dtcoreiin des Junourax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 3 mai 2007

En vigueur en date du 17 mai 2007

Atrcile 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eyopemlrus et tuos les salariés comrpis dnas le cmahp d'application de la coenvntoin cloeclvtie noltnaiae de l'hospitalisation privée du 18 arivl 2002, les dnitsopsiois de l'avenant du 21 décembre 2006 rtliaef aux slrieaas à l'annexe du 10 décembre 2002 de la cvionononetn cvteliolce nailnatoe susvisée.

L'extension des efetfs et snacionts de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la poiciluatbn du présent arrêté puor la durée retnsat à coirur et aux cdntoinois prévues par lidet avenant.

Artcile 2

Atcilre 3

Le dtriuecer général du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul oiefcifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bleiutln oiicfefl du ministère, fiacsulce " ctnovnoneis cllictovees " n° 2007/9, diilnpsobe à la Dreiciton des Juarounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,80 euros.

ARRETE du 22 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

Atcilre 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eyourplems et tuos les salariés coirpms dnas le cahmp d'application de la coetninovn covelclite ntlaioane de l'hospitalisation privée du 18 aivrl 2002, les dintsoispios de l'avenant n° 1 à l'accord rtealif à la msie en oevrue de la foimrotan psoonsflnleriee tuot au lnog de la vie, colcnu dnas le crdae de la cntonevoin cetlolvice susvisée.

Actlrie 2

L'extension des eeftfs et saitcnnos de l'avenant susvisé est faite à dater de la plaibcutoin du présent arrêté puor la durée retnast à ciourr et aux ctodninois prévues par leidt avenant.

Le troisième alinéa de l'article III est étendu suos réserve des doinitpiosss du dnerier alinéa de l'article L. 933-1 du cdoe du travail.

Aciltre 3

Le dcritueer général du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oeffciil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btiellun oefcifil du ministère, fsucialce cnnievnoots cvellceiots n° 2007/6, dislobnipe à la Diieotcrn des Juunarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0134 du 12 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 à l'exclusion des établissements d'hébergement pour personnes âgées visés à l'annexe du 10 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 26 mars 2018 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0155 du 6 juillet 2019

Article 1

I. - Le 3e visa est modifié comme suit :
« Vu l'avenant salarial du 26 mars 2018 à l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective susvisée ».
II. - Au premier article de l'arrêté, les termes « Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 à l'exclusion des établissements d'hébergement pour personnes âgées visés à l'annexe du 10 décembre 2002 » sont remplacés par les termes « Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 ».

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 novembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0265 du 15 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 à l'exclusion des établissements d'hébergement pour personnes âgées visés à l'annexe du 10 décembre 2002, les stipulations de l'accord du 17 octobre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Les alinéas 2 et 3 de l'article 5.1.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
Les termes « au plan national » figurant à l'alinéa 1 de l'article

5.1.1 et à l'article 5.2.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
Le troisième tiret du point « Mission d'intérêt général » de l'article 5.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
Les termes « au plan national et interprofessionnel » figurant à l'alinéa 1 de l'article 5.2.2 sont exclus de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass.soc. 29 mai 2001, Cegelec).
L'article 5.2.4 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
Les termes « Ils prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents. » figurant à l'alinéa 6 de l'article 5.2.4 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
L'alinéa 3 de l'article IV est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 novembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant n° 5 du 17 octobre 2018 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Les termes « au plan national » figurant à l'article IV de l'accord du 26 février 2001 tel que modifié par l'article Ier du présent accord sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
L'article IV du présent accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0131 du 30 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les stipulations de l'avenant du 4 février 2019 relatif aux salaires, à l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels

que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales de l'hospitalisation privée (n° 2264) et du thermalisme (n° 2104)

JORF n°0197 du 12 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 14 mars 2019 relatif au rapprochement de la convention collective du thermalisme et de la convention collective de l'hospitalisation privée et son annexe.
L'article 3 est étendu sous réserve qu'en application des articles L. 2232-9, L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail, postérieurement à la fusion des champs conventionnels, tous les accords conclus dans le champ de la branche issue de la fusion le soient au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ainsi constituée, qu'ils portent sur les stipulations communes mentionnées à l'article L. 2261-33 du code du travail ou sur les seules stipulations d'une des conventions collectives préexistantes à l'accord de fusion des champs et temporairement maintenue en application de l'article L. 2261-33 précité.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0265 du 31 octobre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 à l'exclusion des établissements d'hébergement pour personnes âgées, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'avenant n° 29 du le 18 juin 2019 relatif aux rémunérations minimales, à la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 octobre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0290 du 1 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 7 novembre 2019 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
A l'alinéa 3 de l'article 2, les termes « Conformément au code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance doit permettre aux professionnels concernés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.
A l'article 7, les certifications mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- redoublement dans le cadre du diplôme d'Etat d'infirmier ;
- formations post jury VAE en vue de l'obtention du diplôme d'Etat d'aide-soignant, d'accompagnant éducatif et social, d'auxiliaire de puériculture, d'infirmier de bloc opératoire.

Le dernier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0015 du 17 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, à l'exclusion des établissements d'hébergement pour personnes âgées et des établissements thermaux, les stipulations de l'accord du 16 octobre 2020 relatif à la revalorisation salariale Ségur, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, tel que modifié par l'accord du 14 mars 2019 susvisé portant fusion des champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 12 juin 2018 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée.
L'accord, qui ne présente pas d'éléments de diagnostic relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes et aux écarts

éventuels de rémunération, est étendu, en l'absence d'accord de méthode prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article D. 2241-2 du même code.
Le troisième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve que sa référence à l'article L. 2241-4 soit entendue comme étant une référence à l'article L. 2241-12 du code du travail.
L'article 11.1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2242-8 soit entendue comme étant la référence au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail et que la référence à l'article L. 2323-8 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2312-18 du code du travail.
L'article 11.2 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2242-8 soit entendue comme étant la référence au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail.
L'article 12 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2242-8 (7°) soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2242-17 du code du travail.
L'article 16 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la révision des accords et des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la dénonciation des accords.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à l'annexe de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, tel que modifié par l'accord du 14 mars 2019, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 9 novembre 2020 à l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0068 du 20 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, telle que modifiée par l'accord du 26 juillet 2019 susvisé portant fusion des champs conventionnels, les stipulations de l'accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du Ségur de la Santé dans le secteur des EHPAD privés commerciaux, à l'annexe du 10 décembre 2002, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0083 du 8 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, tel que modifié par l'accord du 14 mars 2019 susvisé portant fusion des champs conventionnels, et dans leur propre champ d'applicatrion professionnel, les stipulations de l'avenant n° 31 du 24 novembre 2020 relatif au travail saisonnier dans les établissements relevant du secteur d'activité thermal, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 12 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0087 du 13 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, tel que modifié par l'accord du 14 mars 2019 susvisé portant fusion des champs conventionnels, les stipulations de l'avenant n° 30 du 1er octobre 2020 portant sur le préambule de la convention collective susvisée afin d'y intégrer un paragraphe C relatif au secteur du thermalisme.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0087 du 13 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée tel que modifié par l'accord du 14 mars 2019 susvisé, les stipulations de l'avenant du 8 juillet 2020 à l'accord de champ du 14 mars 2019 relatif à la fusion du champ d'application des conventions collectives nationales susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 9 juin 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0149 du 29 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 24 novembre 2020 portant revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux du secteur du thermalisme, à la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 9 juin 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,
P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264)

JORF n°0224 du 25 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 7 avril 2021 portant revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux du secteur du thermalisme, à la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.