



CC 66 – contre le démantèlement de la CCNT 66

Commentaires et propositions SUD Santé Sociaux

Le nouveau projet patronal de refonte de la CC 66 a été distribué le 5 décembre 2008 aux organisations syndicales qui siègent à la Commission Nationale Paritaire.

Sud Santé Sociaux considère que ce projet est une véritable déclaration de guerre contre les salariés du Secteur.

Depuis 2005 un bras de fer est engagé au sujet de la refonte de la convention collective, 2009 ne doit pas être l'année de la casse de la CC 66 !

A la première lecture, ce nouveau projet des syndicats patronaux (SOP, SNASEA, FEGAPEI) représente 113 pages de régressions sociales et d'attaques sans précédents sur l'ensemble des droits et des acquis de tous les salariés.

La négociation doit se faire à marche forcée puisqu'ils prévoient 11 réunions entre le 12 janvier début des travaux et la clôture souhaitée fin mars.

Travailler plus sans augmentation

La suppression des congés trimestriels (à l'exception de la filière éducative et de soin qui bénéficierait de 5 jours annuels) et des congés d'ancienneté augmentent la durée de travail de 10% sans augmentation de salaire. Les 3 jours de carence pour maladie ne seront plus rémunérés.

Le nouveau calcul de départ en retraite pénalise les temps partiels

Remise en cause des salaires.

C'est la diminution de l'évolution des salaires.

La majoration au titre de l'ancienneté est de 1% par an pendant 15 ans c'est-à-dire de 15% maxi alors qu'elle est aujourd'hui de 39% pour les administratifs, de 60 % pour les techniciens qualifiés et de 75% pour les travailleurs sociaux.

L'indemnité de sujétion spéciale ne figure plus sur le projet. C'est vraiment le recul pour tout le monde.

Individualisation du salaire

C'est l'instauration de l'individualisation des salaires à travers les critères classant et les indemnités de missions spécifiques. La référence aux diplômes devient relative et la part belle est faite à l'expérience reconnue ou non par l'employeur.

C'est aussi la fin des métiers structurés autour des qualifications et des diplômes, que le projet patronal remplace par une classification des emplois en 6 filières (Administration, Education et intervention sociale, Soins, Technique logistique et commerciale, Formation, Management), et 8 classifications déterminées par 3 critères classant (Technicité, Autonomie et Responsabilité) qui fixent le niveau de rémunération.

Autres attaques tout azimut

Il n'y aura pas de reprise d'ancienneté en cas de changement d'établissement.

L'instauration d'un service minimum en cas de grève et une remise en cause très grave du droit syndical.

C'est la même logique de compétition, de mise en concurrence des salariés et surtout de casse des droits collectifs qui a été mise en œuvre dans la refonte des autres conventions de la branche.

La fédération sud santé sociaux fait une analyse plus complète du document dans les pages suivantes.

Ce projet est inacceptable.

Alerte générale, il faut sauver la CC 66 !

La riposte doit être dès à présent à la hauteur de l'attaque patronale. La fédération Sud Santé Sociaux appelle l'ensemble des

organisations syndicales du secteur à refuser toutes négociations sur ce projet patronal. Aucune organisation syndicale ne peut et ne doit négocier cette régression.

Il faut organiser dans l'unité, syndiqués non syndiqués et sans délais une riposte d'ampleur de tous les salariés des établissements et services de la CC 66.

La mobilisation a payé depuis 2005, en 2009 elle doit s'amplifier, se généraliser et balayer ce nouveau projet.

Pour le maintien et l'amélioration de nos garanties collectives.

Nos commentaires et contre propositions plus détaillés sur la première partie du projet patronal dans les pages suivantes

Dispositions Générales : partie 1

P 2 : droits collectifs

P 4 : contrat de travail

P 12 : durée et aménagement du temps de travail

P 16 : rémunération

P 18 : retraite complémentaire et prévoyance

P 19 : formation professionnelle

Première partie : dispositions générales

Titre I : champ d'application,

Titre II : principes généraux

Titre III : conditions générales d'application

Titre IV : Droits collectifs

Chapitre 1 : Droit syndical

Article 4.1 Liberté syndicale

Les parties signataires reconnaissent le droit, pour les employeurs comme pour les salariés, d'adhérer librement à un syndicat constitué conformément aux dispositions légales.

Dès lors qu'ils comptent plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, la liberté de constitution de sections syndicales est reconnue :

- aux syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement,
- aux syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- et aux syndicats satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Les syndicats ayant établi leur représentativité au regard des critères posés par le Code du travail peuvent désigner un délégué syndical dans les conditions prévues par la loi. Les délégués syndicaux exercent librement leurs attributions dans l'entreprise, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Article 4.2 Cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements, sous réserve de ne pas occasionner de gêne dans le travail des salariés.

Article 4.3 Communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'établissement ou de l'entreprise simultanément à l'affichage.

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux salariés des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celles-ci ne se placent pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations syndicales.

Dans les entreprises ou les établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun, est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de mobilier et de matériel adapté. Les modalités d'utilisation sont fixées avec la direction.

intègre tout le secteur médico-social, social, insertion, animation, médiation ...

ne reprennent que le minimum légal ...

Nos propositions : Nous sommes favorables à la reconnaissance du droit syndical dans toutes les entreprises et leurs établissements quel que soit leur importance.

Nous revendiquons :

- un crédit mensuel d'heures pour les délégués syndicaux de 10 h dans les établissements de moins de 50 salariés, de 15h entre 50 et 150 salariés, de 20h entre 150 et 300 salariés...
- un crédit d'heures pour les sections syndicales...
- 12 jours ouvrés par salarié pour participer à des formations économiques, sociales et syndicales...
- Un temps d'information syndicale pour tous considéré comme du temps de travail effectif...

Article 4.4 Crédit d'heures

Un crédit d'heures mensuel est accordé :

1) au salarié de l'entreprise ou de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical dans les conditions suivantes :

- entreprise ou établissement de 50 à 150 salariés : 10 heures,
- entreprise ou établissement de 151 à 500 salariés : 15 heures,
- entreprise ou établissement de plus de 500 salariés : 20 heures.

2) au Représentant d'une Section Syndicale (RSS) désigné dans les conditions prévues par la loi : quel que soit l'effectif, 4 heures.

Article 4.5 Protection

Les délégués syndicaux et les Représentants de Sections Syndicales (RSS) régulièrement désignés, quelle que soit l'importance de l'entreprise ou de l'établissement, bénéficient des mesures de protection prévues par la loi.

Article 4.6 Absences pour raison syndicale

Des autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées selon les modalités suivantes :

- Les salariés amenés à représenter leur organisation syndicale dans les commissions paritaires officielles, à l'exception *de celles prévues au chapitre 2, « commissions nationales paritaires » du présent titre*, bénéficient, sur convocation des intéressés précisant les lieux et dates présentée au moins 2 semaines à l'avance, d'une autorisation d'absence.
- Les salariés justifiant d'un mandat syndical électif bénéficient, sur demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance, d'autorisations d'absence pour les réunions auxquelles ils sont régulièrement convoqués, dans la limite de 4 jours ouvrables par an et par organisation syndicale
- Chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise peut inviter chaque année, 1 salarié de l'entreprise pour participer à ses congrès et assemblées statutaires nationales dans la limite de 2 jours. Dans ce cas, le salarié dûment invité bénéficie sur demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance d'une autorisation exceptionnelle d'absence.

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Article 4.7 Prévention et règlement des conflits collectifs

Compte tenu de la nécessaire continuité de prise en charge des personnes accompagnées par les entreprises, les parties signataires conviennent ce qui suit.

Afin de permettre la continuité de prise en charge des personnes accompagnées par les entreprises, les salariés préviennent, au plus tôt, leur hiérarchie de leur participation à un mouvement de grève et de sa durée.

En cas de grève susceptible de se poursuivre plusieurs jours, les organisations syndicales présentes dans l'établissement ou l'entreprise rencontrent chaque jour la direction afin de rechercher une issue négociée au conflit.

La question de la prévention et du règlement des conflits collectifs est abordée, dans les entreprises dotées d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, au cours des négociations annuelles obligatoires afin de définir les modalités d'organisation et de fonctionnement des établissements, permettant des conditions d'accueil et de sécurité satisfaisantes en cas de grève.

A défaut d'accord, ces modalités sont définies par l'employeur dans le respect des dispositions légales réglementant l'exercice du droit de grève.

Chapitre 2 : Institutions représentatives du personnel

Article 4.8 Délégués du personnel

Dans les entreprises ou établissements de 11 salariés et plus, des délégués du personnel sont élus conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les délégués du personnel titulaires disposent d'heures de délégation et en font une utilisation conforme aux dispositions légales.

Recul du droit syndical :

Les employeurs proposent en tout et pour tout, 6 jours d'absences par an et par organisation syndicale alors que la CC 66 actuelle permet à ces dernières de disposer de :

- 10 jours ouvrables par an pour un mandat électif d'un salarié au sein des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional ou départemental ;
- 4 jours ouvrables par an par organisation et par établissement pour participer à des congrès et des assemblées statutaires ;
- disparition des conseils d'établissement pour les établissements de moins de 50 salariés...

A noter le rallongement du délai de prévenance de 1 à 2 semaines...

Remise en cause du droit de grève :

Les employeurs veulent introduire un délai de prévenance en cas de grève. Ils rendent obligatoire dans le cadre de la NAO (négociation annuelle obligatoire) la négociation « *sur les modalités d'organisation et de fonctionnement des établissements, permettant des conditions d'accueil et de sécurité satisfaisantes en cas de grève* »....

C'est la porte ouverte à l'instauration du service minimum.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel assurent conjointement avec l'employeur la gestion des activités sociales et culturelles. La contribution prévue à cet effet est au moins égale à 1,25 % de la masse salariale de l'année civile n – 1.

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que l'employeur peut constituer une délégation unique du personnel dans les conditions prévues par le Code du travail.

Article 4.9 Comité d'entreprise

Conformément à la loi, un comité d'entreprise ou, éventuellement, un comité d'établissement est constitué dans toute entreprise ou établissement employant 50 salariés et plus.

Le comité d'entreprise exerce ses attributions professionnelles, économiques, sociales et culturelles conformément aux dispositions légales.

Les entreprises occupant au moins 300 salariés peuvent adapter, par accord d'entreprise, les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu.

La contribution annuelle de l'employeur aux activités sociales et culturelles que le comité d'entreprise gère est au moins égale à 1,25% de la masse salariale de l'année n – 1.

Article 4.10 CHSCT

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements occupant au moins cinquante salariés.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

En tout état de cause, les employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la santé et la sécurité des salariés travaillant dans leurs établissements.

Chapitre 3 : Déroulement de carrière des représentants du personnel

Article 4.11 Mandat des représentants du personnel et déroulement de carrière

Le mandat des représentants du personnel et des délégués syndicaux ne saurait empêcher leur évolution professionnelle.

Ils bénéficient, en fin de mandat, d'un entretien professionnel avec leur hiérarchie dans le but de faciliter la reprise de leur poste de façon pleine et entière. Cet entretien peut déboucher sur des actions de formation notamment en vue d'une actualisation de leurs connaissances.

Au cours de cet entretien professionnel sont évoquées les compétences développées dans le cadre du mandat en vue d'une éventuelle prise en compte de ces dernières dans l'évolution de carrière de l'intéressé.

Titre V : Contrat de travail

Chapitre 1 : Conclusion du contrat

Article 5.1 Embauche

L'employeur est libre dans le choix du candidat à l'embauche, dans le respect des dispositions prohibant les discriminations.

Il veille, en matière de recrutement, à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour les emplois exigeant la possession d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre professionnel, l'embauche ne devient définitive qu'après que le salarié ait justifié qu'il en est effectivement titulaire.

L'ensemble des titres et diplômes français mentionnés dans la convention collective peuvent être remplacés par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions des articles L. 461-1 à L. 461-4 du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit avoir les connais-

C'est la loi rien que la loi...

Nos propositions: Amélioration générale des conditions de l'exercice des mandats électifs dans les IRP, par l'augmentation des crédits d'heures, des mises à disposition de locaux et de moyens étendus...

sances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France. Dans un délai d'un mois à compter de la réception de la candidature, l'employeur adresse au postulant un accusé de réception de son dossier. Le cas échéant, cet accusé informe le postulant, de tout document manquant.

L'engagement définitif du salarié est subordonné à l'aptitude au poste constatée lors de la visite médicale d'embauche.

Les vacances ou créations de poste font l'objet d'une information au personnel par tout moyen, à la convenance de l'employeur.

Article 5.2 Obligations du salarié

Le salarié produit, lors de son embauche et, sur toute demande de l'employeur, les documents nécessaires à l'exécution de son contrat de travail et notamment :

- les diplômes dont il est titulaire ;
- ses certificats de travail ;
- son permis de conduire si sa possession est requise, ainsi que, le cas échéant,

l'attestation d'assurance couvrant la responsabilité de l'entreprise en cas d'accident survenu à l'occasion d'un déplacement professionnel avec le véhicule personnel.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, le salarié fait part, sans délai, de toute suspension ou retrait de permis, lorsque sa possession est requise.

Le salarié communique, dès l'embauche, le bulletin n°3 du Casier judiciaire, lorsque sa production est rendue obligatoire par l'article 81 de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002.

Article 5.3 Contrat de travail

L'employeur remet, dans les meilleurs délais, au salarié un contrat de travail comportant au minimum les éléments suivants :

- l'identité des parties ;
- le salaire de base brut ;
- la désignation de l'emploi occupé ;
- la durée de travail du salarié ;
- la date de début d'exécution du contrat ;
- la mention de l'application de la présente convention collective à la relation de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- le cas échéant, une clause de mobilité, une clause de non concurrence, etc

Il y est également précisé, à titre informatif :

- le ou les lieux de travail à la date de l'embauche ;
- les coordonnées des caisses de retraite et de prévoyance.

Ces dispositions sont fixées sans préjudice du contenu obligatoire des contrats particuliers tels le contrat à durée déterminée et le contrat à temps partiel, fixé par le Code du travail.

Article 5.4 Période d'essai

Toute embauche n'est définitive qu'à l'expiration d'une période d'essai.

La période d'essai a pour objet l'évaluation des compétences du salarié dans son travail et, pour le salarié, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les salariés non cadres ;

Nos propositions : tout recrutement doit être formalisé par un contrat écrit... ainsi que toutes modifications de ce dernier.
Mention systématique du lieu de l'exercice professionnel.

Le lieu du travail n'est pas mentionné. Et pour cause, une clause de mobilité et de non concurrence peut-être intégrée dans le contrat de travail..

- 4 mois pour les salariés cadres.

Les périodes indiquées ci-dessus s'entendent comme du travail effectif. En conséquence, toute suspension du contrat reporte d'autant le terme de la période d'essai.

En cas de rupture de la période d'essai, le délai de prévenance légal est respecté.

Article 5.5 Contrat à durée déterminée

Les salariés engagés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux accordés par la loi, la présente convention, les accords d'entreprise ou d'établissement et les usages, aux salariés engagés sous contrat à durée indéterminée.

Chapitre 2 : Exécution du contrat de travail

Le salarié exerce ses fonctions en conformité avec le projet d'association et le projet d'établissement, et observe, en toutes circonstances, le plus grand respect à l'égard des enfants et adultes, accompagnés ou accueillis.

Article 5.6 Attributions temporaires

Tout salarié peut être amené à remplir temporairement les fonctions d'un salarié absent travaillant dans le même service ou dans un service différent.

En cas de remplacement temporaire d'un salarié d'une catégorie supérieure, le salarié perçoit l'indemnité pour mission spécifique prévue au Titre VII.

A titre exceptionnel et, à la demande de l'employeur, le salarié peut être amené à accomplir des tâches qui ne relèvent pas habituellement de ses fonctions.

Article 5.7 Discipline

La nature et l'échelle des sanctions disciplinaires sont fixées par le règlement intérieur.

En l'absence de règlement intérieur, les sanctions disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou services sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- la mise à pied disciplinaire non rémunérée d'au maximum 3 jours ;
- le licenciement pour faute.

Conformément aux dispositions légales, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement d'une procédure disciplinaire au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de 2 ans à l'engagement d'une procédure disciplinaire ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Article 5.8 Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif et des périodes qui y sont assimilées par une disposition légale ou réglementaire.

Chapitre 3 : Suspension du contrat de travail

Article 5.9 Absences

Le salarié prévient ou fait prévenir sa hiérarchie de son absence de son poste de travail, préalablement lorsque l'absence est prévisible, dès les premières heures de l'absence lorsqu'elle ne l'est pas.

Le salarié justifie de son absence dans un délai de 2 jours ouvrés, à compter du début de l'absence.

Rallongement de 1 mois de la période d'essai pour les salariés non cadres et raccourcissement de la période d'essai de 2 mois pour les cadres

Il ne devrait pas y avoir de référence au projet associatif qui est en quelque sorte un projet politique, mais simplement au projet d'établissement

En ce qui concerne le remplacement d'un salarié d'une catégorie supérieure, l'indemnité à laquelle le nouveau texte patronal fait référence, est le produit d'une négociation de gré à gré entre le salarié et l'employeur.

Nos propositions : retour à une période d'essai d'un mois pour les non cadres et de 6 mois pour les cadres.

Nous préconisons la reprise intégrale de l'ancienneté des salariés dans le secteur sanitaire et social quel que soit la convention.

C'est en partie la reprise de l'article 31 des dispositions générales de l'actuelle CC 66 définissant les modalités d'exécution du service et des devoirs du personnel.

Dans cet article le délai de prévenance « dès les

Le défaut de prévenance et/ou de justification dans les délais indiqués ci-dessus est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire telle que prévue par le règlement intérieur et, à défaut, par la présente convention collective.

Article 5.10 Congés payés

La durée des congés payés annuels est fixée à 2,5 jours ouvrables de travail par mois de travail effectif (ou période assimilée) pendant la période de référence, sans toutefois pouvoir excéder 30 jours ouvrables par an.

L'indemnité de congés payés est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Outre les périodes listées par le Code du travail, sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels, les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 3 mois consécutifs ou non dans la période de référence.

L'organisation et la fixation du calendrier des congés payés relèvent de l'initiative et du pouvoir de direction de l'employeur.

Sauf détermination d'une période différente, la période normale de prise du congé payé principal est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Toutefois, les salariés ont la possibilité, en accord avec leur employeur, de prendre leurs congés sur une autre période, si les nécessités de service le permettent, et au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

En cas de fixation d'une période de prise du congé payé principal différente, l'employeur consulte les délégués du personnel, 3 mois avant le début de la période de prise des congés.

Le cas échéant, cette consultation porte également sur les critères pris en compte par l'employeur pour déterminer l'ordre des départs, notamment en fonction :

- des nécessités de service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des charges de famille ;
- de la situation personnelle du salarié.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise bénéficient d'un congé simultané.

La décision de l'employeur fait l'objet d'un affichage au moins 2 mois avant le début de la période de prise des congés.

En outre, le comité d'entreprise est consulté, en cas de fermeture de l'établissement.

L'ordre des départs en congés payés est communiqué à chaque salarié au plus tard 1 mois avant son départ.

Si, en raison des nécessités de service et après accord du salarié, les 4 semaines du congé principal sont accordées en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre, la durée des congés payés est prolongée de 3 jours ouvrables.

Si un salarié est absent pour maladie justifiée à la date fixée comme début de ses congés payés annuels, il bénéficie de l'intégralité de ses congés dès la fin de son arrêt maladie si les nécessités de service le permettent ou, à défaut, à une date ultérieure fixée par l'employeur.

De même, si un salarié tombe malade au cours de ses congés payés annuels, sur justification de la maladie par production d'un arrêt de travail, les congés sont suspendus pour la durée de l'arrêt et le solde reporté à une date ultérieure fixée par l'employeur.

Pour bénéficier des dispositions ci-dessus, le salarié informe au plus tôt l'employeur de sa situation, adresse un justificatif dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt maladie, et communique toute information permettant à l'employeur d'organiser un éventuel contrôle médical à l'adresse indiquée par l'intéressé.

En tout état de cause, les congés ne peuvent être reportés au-delà de la période légale de prise des congés payés, soit au-delà du 30 avril. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein. L'indemnité de congés payés afférente est calculée conformément aux dispositions légales.

premières heures » pour des absences prévisibles s'il n'est pas respecté peut entraîner une sanction disciplinaire.

C'est un durcissement de la réglementation en la matière...

La maladie est considérée comme « travail effectif » uniquement sur 3 mois pour le calcul des congés.

De plus aucune mesure de reprise de l'ancienneté n'est retenue. Réduite à 15 ans, en cas de changement d'employeur, le salarié pourrait perdre l'intégralité de son ancienneté.

Application du code du travail avec **disparition des congés d'ancienneté.**

Nos propositions :

- maintien des congés d'ancienneté mais calculés sur des critères d'âges.

- 18 jours de congés conventionnels supplémentaires pour tous...

Article 5.11 Congés familiaux et exceptionnels

Des congés familiaux et exceptionnels sont accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familial, sur la base d'un minimum de :

- 5 jours ouvrés pour le mariage ou la conclusion du pacte civil de solidarité du salarié (PACS) ;
- 2 jours ouvrés pour le mariage ou la conclusion du pacte civil de solidarité (PACS) d'un enfant du salarié ;
- 1 jour ouvré pour le mariage ou la conclusion du pacte civil de solidarité du salarié (PACS) d'un frère ou d'une soeur ;
- 5 jours ouvrés pour le décès du conjoint, d'un enfant ou du partenaire du pacte civil de solidarité (PACS) ;
- 2 jours ouvrés pour le décès d'un parent (père, mère, frère, soeur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction des congés payés annuels mais sont pris consécutivement dans les 2 semaines précédant ou suivant l'événement familial.

Article 5.12 Congés pour maladie d'un enfant

Lorsque la nécessité de la présence d'un parent auprès d'un de ses enfants malade est attestée par certificat médical, l'entreprise accorde un congé exceptionnel dans les conditions et modalités fixées par le Code du travail.

Article 5.13 Congé de présence parentale

Tout salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier, aux conditions et selon les modalités prévues par la loi, d'un congé de présence parentale dont l'indemnisation est assurée par la Caisse d'allocations familiales.

Article 5.14 Repos spécifique

Les salariés occupant un emploi de la filière « éducative, pédagogique et sociale » ou de la filière « soin » bénéficient, pour une année complète de présence, de 5 jours ouvrés consécutifs de repos spécifique par année civile, aux dates fixées par l'employeur.

Ce repos spécifique est acquis au prorata du temps de travail effectif du salarié dans l'année civile.

Article 5.15 Jours fériés

Le 1er mai :

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le 1er mai est férié et chômé.

Le chômage du 1er mai ne peut entraîner aucune diminution de salaire.

Les salariés travaillant le 1er mai bénéficient, conformément aux dispositions légales, d'une indemnité égale au montant de la rémunération des heures effectuées le dit jour, en plus de leur rémunération mensuelle habituelle.

Autres jours fériés légaux :

Les salariés bénéficient, lorsque le service le permet, du chômage des jours fériés.

Le chômage des jours fériés et fêtes légales n'entraîne aucune diminution de salaire. Le salarié travaillant un jour férié bénéficie d'un repos compensateur équivalent au nombre d'heures travaillées ce jour ou d'une compensation financière équivalente.

La coïncidence de 2 jours fériés, y compris le 1er mai, ne donne pas lieu au cumul du repos compensateur ou, le cas échéant, de sa compensation financière.

La coïncidence d'un jour férié, y compris le 1er mai, avec un repos hebdomadaire ne donne lieu ni à repos compensateur ni à compensation financière.

Disparition des 3 jours paternité et des délais de route.

Aucune avancée sur ce sujet, c'est simplement l'application du code du travail.

C'est la suppression définitive des congés « trimestriels ». Seuls les salariés de la filière éducative, sociale et de soins bénéficient de 5 jours ouvrés. Les autres catégories de personnel n'ont plus de congés supplémentaires....

Les jours fériés ne sont plus listés, cela peut dans certains cas entraîner une perte d'un férié. (Exemple en 2007)

La coïncidence d'un repos hebdomadaire avec un jour férié entraîne la perte de la récupération du jour férié, dans tous les cas de figure.

Article 5.16 Maladie

En cas d'absence justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, notifiée à l'employeur dans les 2 jours à compter du début de l'absence, le contrat de travail du salarié absent est suspendu.

Le salarié comptant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un maintien de salaire, à compter du premier jour d'attribution des indemnités journalières de Sécurité sociale et dans la limite de 90 jours d'indemnisation par période de 12 mois. Ce droit s'apprécie sur les 12 derniers mois précédant le premier jour du dernier arrêt en cause.

Le salaire maintenu est le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières auxquelles il peut prétendre au titre de la Sécurité sociale et d'un régime de prévoyance. Ces indemnités journalières sont prises en compte dans leur montant avant précompte des contributions sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié.

Le salaire net susvisé s'entend hors indemnité d'astreinte, de dimanche ou de jour férié ou de quelque nature que ce soit versée en raison de conditions particulières de travail.

Les indemnités journalières de Sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié perçoit régulièrement en-dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son fait.

En tout état de cause, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de verser au salarié, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les maladies et accidents dûment constatés et ne peut être étendu ni aux cures thermales ni aux mi-temps thérapeutiques.

L'employeur est impérativement tenu informé du lieu de résidence du salarié en arrêt de travail, afin de pouvoir faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire et ainsi assurer l'effectivité du maintien de salaire.

Les droits au maintien de salaire prévus au présent article ne viennent pas en déduction des droits prévus en cas d'accident du travail, maladie professionnelle, maternité ou adoption.

Article 5.17 Accident du travail et maladie professionnelle

En cas d'absence justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie professionnelle ou d'accident du travail dûment constaté, notifiée à l'employeur dans les 2 jours du début de l'absence, le contrat de travail du salarié absent est suspendu.

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'un maintien de salaire, à compter du premier jour d'attribution des indemnités journalières de Sécurité sociale et dans la limite de 90 jours d'indemnisation par période de 12 mois. Ce droit s'apprécie sur les 12 derniers mois précédant le premier jour du dernier arrêt en cause.

Le salaire maintenu est le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières auxquelles il peut prétendre au titre de la Sécurité sociale et d'un régime de prévoyance. Ces indemnités journalières sont prises en compte dans leur montant avant précompte des contributions sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié.

Le salaire net susvisé s'entend hors indemnité d'astreinte, de dimanche ou de jour férié ou de quelque nature que ce soit, versée en raison de conditions particulières de travail.

Les indemnités journalières de Sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié perçoit régulièrement en-dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son fait.

En tout état de cause, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de verser au salarié, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Il y a perte des 3 jours de carence, les indemnités de la Sécurité Sociale ne commencent qu'à partir du 4^{ième} jour de la maladie...

Dans les différents cas d'arrêts pour maladie, accident de travail, maladie professionnelle, Maternité et adoption le maintien du salaire se fait hors indemnités d'astreintes, de dimanches et de jours fériés qui auraient dus être travaillés par le salarié. Il y a donc de fait perte de salaire.

Nos propositions : La maladie doit être décomptée en jours et ne peut pas en cas de modulation, entraîner un décompte horaire négatif. Le salarié doit percevoir l'intégralité de son salaire net qu'il aurait perçu normalement dès le 1^{er} jour de l'arrêt maladie...

Les droits au maintien de salaire prévus au présent article ne viennent pas en déduction des droits prévus en cas de maladie, maternité ou adoption.

Article 5.18 Maternité et adoption

Les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, du maintien de leur salaire net, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et du régime complémentaire de prévoyance.

Le salaire maintenu est le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières auxquelles il peut prétendre au titre de la Sécurité sociale et d'un régime de prévoyance. Ces indemnités journalières sont prises en compte dans leur montant avant précompte des contributions sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié.

Le salaire net susvisé s'entend hors indemnité d'astreinte, de dimanche ou de jour férié ou de quelque nature quelle soit versée en raison de conditions particulières de travail.

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

En tout état de cause, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de verser au salarié, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion du congé.

Les femmes enceintes, travaillant à temps plein ou à temps partiel, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail hebdomadaire de 10%, à compter du 61^{ème} jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

Les droits au maintien de salaire prévus au présent article ne viennent pas en déduction des droits prévus en cas de maladie, d'accident du travail ou maladie professionnelle.

Chapitre 4 : Rupture du contrat à durée indéterminée

Article 5.19 Préavis

Démission

Après le terme de la période d'essai, le salarié peut mettre fin au contrat de travail en notifiant sa démission par écrit.

Le préavis de démission est fixé à :

- 1 mois pour les salariés non cadres ;
- 2 mois pour les salariés cadres.

Licenciement

Après l'expiration de la période d'essai, l'employeur peut rompre le contrat de travail en respectant les procédures légales et réglementaires.

Sauf faute grave ou lourde, un délai de préavis court à compter de la première présentation de la lettre de licenciement au domicile du salarié dont ce dernier a communiqué l'adresse à l'employeur.

La durée du préavis de licenciement pour les salariés comptant moins de 2 ans d'ancienneté est d'1 mois.

La durée du préavis de licenciement pour les salariés comptant plus de 2 ans d'ancienneté est de :

- 2 mois pour les salariés non cadres ;
- 3 mois pour les salariés cadres.

Pendant la période du préavis, le salarié licencié bénéficie de 2 heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi.

Nos propositions : Pas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sauf en cas de faute grave, le salarié licencié a droit à une indemnité égale à une somme calculée sur la base de 1 mois de salaire par année d'ancienneté...

Il est fait application de cette disposition aux salariés à temps partiel prorata temporis.

Les absences à ce titre ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

D'un commun accord, les heures de recherche d'emploi peuvent être cumulées de façon à réduire la durée d'exécution du préavis.

Départ à la retraite

Le salarié prenant l'initiative d'informer l'employeur de sa volonté de quitter l'entreprise pour bénéficier d'un droit à une pension de vieillesse, respecte le préavis applicable en cas de démission.

Article 5.20 Indemnités de rupture du contrat de travail

Article 5. 20.1 Indemnité de licenciement

Le salarié licencié, s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement égale à :

- 0,3 mois de salaire par année jusqu'à 14 ans d'ancienneté ;
- 0,35 mois de salaire par année à partir de la 15^{ème} année d'ancienneté.

Le salaire de référence pris en compte pour calculer l'indemnité de licenciement correspond au tiers des salaires bruts, y compris les indemnités permanentes, versés au cours des 3 derniers mois complets travaillés.

Lorsque le salarié a travaillé successivement à temps partiel puis à temps plein, ou inversement, l'indemnité est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

Article 5. 20.2 Indemnité de départ à la retraite

Le salarié ayant pris l'initiative d'informer l'employeur de sa volonté de quitter l'entreprise pour bénéficier d'un droit à une pension de vieillesse bénéficie, d'une indemnité dont le montant est fixé à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de l'embauche.

A cette indemnité s'ajoute, afin de favoriser le maintien des salariés âgés dans l'emploi, une bonification déterminée en fonction de l'âge du salarié à la date de fin du préavis de départ à la retraite

Cette bonification est fixée à : 0, 3 mois à 61 ans ; 0,6 mois à 62 ans ; 0,9 mois à 63 ans ; 1,2 mois à 64 ans ; 1,5 mois à 65 ans et plus

En tout état de cause, le montant total des indemnités ci-dessus versées au salarié est plafonné à 6 mois de salaire.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite et, le cas échéant, de la bonification, correspond à la moyenne des salaires des trois derniers mois complets travaillés, y compris les indemnités permanentes.

Lorsque le salarié a travaillé successivement à temps partiel et à temps plein, ou inversement, l'indemnité est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

La réduction de l'indemnité de licenciement est significative.

De 1/2 mois par année d'ancienneté sans dépasser toutefois les 6 mois de salaires, elle passe à 0,3 mois jusqu'à 14 années d'ancienneté et de 0,35 mois de salaire par année à partir de la 15^{ème} année.

Ce qui fait un maximum de 4 mois et 20 jours possibles d'indemnités de licenciements si l'on a 14 années d'ancienneté alors que dans la convention actuelle, seules 12 années d'ancienneté permettent d'obtenir les 6 mois complets d'indemnités.

Ces nouvelles dispositions favorisent le maintien des salariés de plus de 60 ans dans l'entreprise. De 25 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention, on passe à 24 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour obtenir les 6 mois d'indemnités de départ à la retraite.

Il y a une grande différence entre le champ conventionnel et l'établissement. De plus prendre des mesures qui favorisent le maintien des salariés âgés dans l'entreprise est indigne.

Titre VI : Durée et aménagement du temps de travail

Chapitre 1 : Durée du travail

Article 6.1 Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail est fixée conformément aux dispositions légales.

Article 6.2 Durée quotidienne

La durée quotidienne maximale de travail est fixée à 10 heures.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut-être portée à 12 heures dans les conditions légales.

En outre elle peut-être portée à 12 heures de nuit conformément à l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif 2005-03 du 17 avril 2002.

Article 6.3 Repos minimal quotidien

La durée de repos entre deux journées de travail consécutives est fixée à 11 heures.

Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite à 9 heures.

Des contreparties à cette réduction sont fixées par accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 6.4 Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours par semaine. Ces 2 jours peuvent être consécutifs ou non. En cas de fractionnement de ce repos de 2 jours, l'un des jours de repos est de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien légal de 11 heures.

Le salarié bénéficie au minimum de 15 dimanches non travaillés par année civile. Il peut toutefois être dérogé à cette disposition par accord entre l'employeur et le salarié.

Article 6.5 Pauses

Dès que le temps de travail effectif quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une demi-heure.

Article 6.6 Conditions particulières aux cadres

Les modalités d'aménagement de la durée du travail des cadres sont déterminées en fonction de leur appartenance à l'une des trois catégories suivantes.

Cadres intégrés

Ont la qualité de cadres intégrés, les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe ou du service auquel ils sont intégrés (tels les cadres techniques de gestion, de soin, d'éducation, logistiques, ainsi que les médecins).

Les cadres intégrés sont soumis aux dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail, au repos et aux congés.

Cadres autonomes pouvant conclure des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année

Ont la qualité de cadres autonomes, pouvant conclure des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année dans le cadre des dispositions de l'article 6.8 de la présente convention, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, au sens de l'article L. 3121-43 du Code du travail.

Cadres dirigeants

Ont la qualité de cadres dirigeants, conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du Code du travail, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail, au repos quotidien et hebdomadaire, au travail de nuit et jours fériés.

La référence aux 35 heures disparaît. Chaque entreprise pourra négocier à sa guise...

Les dispositions suivantes sont celles de la branche.

Pour les personnels qui subissent les anomalies du rythme de travail le repos hebdomadaire est dans l'actuelle convention de 2 jours et demi dont au minimum deux dimanches pour 4 semaines.

De plus de 20 dimanches non travaillés par an on passe à 15 dimanches avec dérogation possible par accord entre un salarié et l'employeur.

Nos propositions :

- *32h de travail hebdomadaire et 30 heures de nuit.*
- *Maintien des 2,5 jours pour les salariés qui subissent des anomalies de rythme de travail...*

Chapitre 2 : Aménagement du temps de travail

La durée du travail peut être répartie selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- la semaine ;
- la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ;
- la convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Les accords d'entreprise relatifs à l'aménagement du temps de travail, signés avant la publication de la loi du 20 août 2008, ne sont pas remis en cause par les dispositions qui suivent.

Article 6.7 Répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Le temps de travail des salariés à temps plein, comme des salariés à temps partiel peut être aménagé et organisé sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, soit en application du présent accord, soit par accord d'entreprise. Dans ce dernier cas, le présent article n'a pas valeur impérative.

Lorsqu'il est mis en place en application du présent article, le dispositif et la durée de la ou des périodes de référence retenues sont soumises à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsque les horaires de travail doivent être modifiés en cours de période de référence, les salariés sont informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement intervient. Le nouveau planning est alors porté à la connaissance du personnel par affichage.

Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de prise en charge des usagers.

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre de cette organisation du temps de travail :

- soit les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisée ;
- soit les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence retenue, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée ci-après et déjà comptabilisée.

La limite de la durée hebdomadaire de travail effectif dans le cadre du présent dispositif est de 44 heures.

Lorsque des heures de travail sont accomplies au-delà de cette limite, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

La répartition de la durée du travail des salariés à temps partiel travaillant dans ce cadre est fixée d'un commun accord avec le salarié lors de son entrée dans le présent dispositif.

Elle peut être modifiée par l'employeur dans les conditions prévues par le Code du travail pour les salariés à temps partiel de droit commun.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel travaillant dans le cadre du présent dispositif et suivant la répartition fixée comme indiqué ci-dessus sont communiqués dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps plein.

Le maximum d'heures complémentaires des salariés à temps partiel travaillant dans le cadre du présent dispositif est calculé sur la base pluri hebdomadaire de référence. Il en est de même pour déterminer l'intervention ou non de la majoration au titre du dépassement de 10 % d'heures complémentaires.

La rémunération des salariés concernés par le présent dispositif est lissée quelle que soit la période de référence retenue, sur la base de 151,67 heures mensuelles pour les salariés travaillant à temps plein ou au prorata pour les salariés travaillant à temps partiel.

Ce sont les nouvelles dispositions des lois de juillet et août 08 sur l'aménagement du temps de travail, avec l'introduction **du forfait jours étendu à des personnels non cadre et relevant des filières éducative, d'intervention sociale et de soins.**

Dans le secteur médico-social cela concerne une majorité de salariés. Cette disposition est totalement inacceptable.

Les accords d'entreprise sur la RTT signés avant le 20 août 2008 ne sont pas remis en cause.

L'annualisation du temps de travail peut être imposée partout sauf pour l'instant, s'il existe un accord contraire signé avant le 20 août 08.

Nos propositions :

- *Pas d'annualisation du temps de travail.*
- *Pas de travail gratuit (journée de Solidarité).*
- *8h de jour et 10h de nuit maximum,*
- *Pas de travail en forfait jours pour aucune catégorie de personnels*

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre réel du mois et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est opérée en fin de cette période ou à la date de rupture du contrat de travail.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit avec la dernière paie en cas de rupture, soit le premier mois suivant l'échéance de la période de référence en cas d'embauche au cours de cette période.

En cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception du licenciement disciplinaire, aucune retenue n'est opérée.

Article 6.8 Convention individuelle de forfait en jours sur l'année

Des conventions de forfait en jours peuvent être mises en place, soit en application du présent article, soit par accord d'entreprise. Dans ce dernier cas, le présent article n'a pas valeur impérative.

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-43 du Code du travail, peuvent conclure des conventions individuelles de forfait en jours, sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (notamment, les techniciens supérieurs).

Pour les cadres autonomes, sont concernés :

- les cadres de direction (notamment les directeurs d'établissement, directeurs adjoints, directeurs administratifs et financiers, directeurs de ressources humaines, chefs comptables...);
- les chefs de service et chargés de mission.

Pour les salariés non cadres sont concernés :

- Pour la filière Education et intervention sociale :
 - Les techniciens qualifiés d'animation, d'éducation, de médiation et d'insertion ;
 - Les techniciens supérieurs d'animation, d'éducation, de médiation, d'insertion, d'enseignement/ formation, de la protection des personnes.
- Pour la filière soin :
 - Le technicien qualifié paramédical ;
 - Le technicien supérieur paramédical.
- Pour la filière formation :
 - Le Technicien supérieur formation.

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année, qui requiert l'accord du salarié, figure dans le contrat de travail lors de l'embauche ou y

Dans le calcul annualisé du temps de travail, la journée dite de « solidarité » est systématiquement intégrée.

La répartition du temps de travail disparaît dans le texte patronal. Le temps de réunion, de préparation, de travail auprès des résidents n'est pas précisé.

Nos propositions : 80% du temps travaillé auprès des personnes accueillies, 10% en temps de préparations, 10% en temps de réunions...

est intégrée par avenant.

Un accord d'entreprise peut prévoir la conclusion de forfaits en jours pour d'autres catégories de salariés qu'il détermine.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est de 218 jours incluant la journée de solidarité, pour une année complète, compte tenu d'un droit complet à congés payés.

Toutefois, le nombre annuel de jours travaillés fixé ci-dessus peut être dépassé en cas de report de congés payés, alimentation d'un compte épargne temps ou en cas de renonciation du salarié à une partie de ses jours de repos.

En cas de renonciation par le salarié de ses jours de repos en accord avec l'employeur, ces jours de repos sont alors rémunérés avec une majoration, laquelle devra être définie dans la convention individuelle, sans qu'elle ne puisse être inférieure à 10%.

Dans ce cas, un nombre de jours maximal de travail est également déterminé par accord entre l'employeur et le salarié en tenant compte des repos hebdomadaires, des jours fériés chômés dans l'établissement et des congés payés. En tout état de cause, le nombre maximal de jours travaillés ne peut excéder 235 jours.

Des conventions de forfait inférieures à 218 jours par an peuvent être arrêtées d'un commun accord avec les salariés travaillant à temps partiel, sous la forme de journées ou demi-journées de travail.

Caractéristiques de la convention de forfait en jours

Modalités de décompte et suivi du temps de travail :

Chaque salarié en forfait établit un récapitulatif hebdomadaire et mensuel de son nombre de jours ou demi-journées travaillées, lequel est transmis à l'employeur. Un récapitulatif annuel du nombre de jours ou demi-journées travaillés par chaque salarié concerné est établi par l'employeur.

Organisation des jours de repos

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, un mécanisme de suivi est mis en œuvre, associant le salarié concerné et son responsable hiérarchique.

Ainsi, un planning prévisionnel semestriel indiquant les prises de jours de repos ou demi-journées est établi par le salarié concerné et validé par l'employeur.

Suivi de la charge d'activité

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien porte notamment sur la charge de travail du salarié et l'organisation du travail au sein de l'entreprise et de l'articulation vie personnelle et familiale et activité professionnelle, et sur la rémunération.

Les salariés concernés par cette convention de forfait en jours sur l'année bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Chapitre 3 : Travail à temps partiel

Article 6.9 Salariés à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, ou à la durée conventionnelle du travail retenue dans l'entreprise, lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

Il peut être recouru au temps partiel dans les conditions prévues ci-après.

La période minimale de travail continu est fixée à 2 heures. Toutefois, elle est de 1 heure pour les personnels enseignants.

L'organisation des horaires de travail ne peut pas comporter plus de 2 interruptions par jour.

La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures. En contrepartie, l'amplitude de la journée de travail des salariés concernés par les deux précédents alinéas est limitée à 11 heures.

Cette disposition permet la généralisation du forfait jours sur l'année à toutes les catégories de salariés par simple accord d'entreprise.

Le nombre de jours travaillés dans ce cadre là est de 218 jours que l'on peut porter à 235 jours si un salarié renonce à une partie de ses jours de repos. Le paiement de ces jours pourra se faire dans une négociation de gré à gré défini dans une convention individuelle.

Dans ce cas là on comprend mieux l'absence de références à toute réduction du temps de travail...

La période minimale de travail peut-être portée à 1h pour les personnels enseignants, un recul de plus...

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée contractuelle. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10 de cette durée donne lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Titre VII : Rémunération

Article 7.1 Valeur du point

La valeur du point, servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois de la présente convention est fixée après négociation annuelle entre les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7.2 Salaires minima conventionnel par famille d'emploi

Le salaire ne peut pas être inférieur au salaire minimum prévu au tableau synthétique figurant à la seconde partie « Classification ».

Les salaires minima par niveau résultent du produit du coefficient affecté au niveau par la valeur du point fixée par avenant à la présente convention.

Article 7.3 Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans l'entreprise d'1% par an chaque année avec un maximum de 15%.

La prime est calculée sur la base du salaire brut calculé sur la base du coefficient.

L'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauche du salarié.

La prime d'ancienneté fait l'objet d'une mention distincte sur le bulletin de paie.

Article 7.4 Indemnités ou contreparties liées à des situations de travail

Article 7.4.1 Mission spécifique

Les salariés assurant sur demande et avec l'accord exprès du représentant de l'employeur, une mission spécifique, notamment de coordination, distincte de l'exercice de leurs fonctions habituelles bénéficient d'une indemnité, dont le montant est fixé par accord avec l'employeur.

Article 7.4.2 Arythmie de travail

Les indemnités prévues au présent article sont attribuées pour compenser l'arythmie de travail, elles ne sont dues qu'en cas de travail effectif et ne sont donc pas versées pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

a - Travail du dimanche et jours fériés

Les salariés travaillant un dimanche ou un jour férié, à l'exclusion de la présence en chambre de veille, bénéficient d'une indemnité fixée à 2 points par heure de travail effectif.

Lorsque le jour férié coïncide avec un dimanche ou autre jour férié, en application du principe de non cumul, cette indemnité n'est versée qu'une fois.

Voir tableaux comparatifs entre l'actuelle grille des salaires et celle qui est proposée par les patrons dans le deuxième document sur les classifications et les salaires.

La progression de l'ancienneté réduite pour tous à 15% au rythme de 1% par an. Pas de garantie de reprise de l'ancienneté dans le cas d'un changement d'employeur y compris pour ceux faisant partie du champ conventionnel.

Pas de montants fixés pour ces primes pour missions spécifiques. Elles feront l'objet d'une négociation entre le salarié concerné et l'employeur, c'est « le fait du prince », le salaire au mérite....

b- Travail en soirée

Les salariés, à l'exclusion des salariés amenés à travailler de nuit, travaillant sur une plage horaire comprise entre 20 h et 22 h bénéficient d'une indemnité d'un montant équivalent à 1 point par heure travaillée sur cette plage horaire.

c- Séjours extérieurs

Tout salarié peut être amené à participer à des séjours extérieurs, étant notamment entendus comme des camps, des colonies de vacances, des classes de neige ou mer, des activités de soutien professionnel et extra professionnel, des séjours de vacances ou des chantiers extérieurs d'une durée égale ou supérieure à 48 heures.

Les salariés bénéficient des indemnités suivantes :

1) Indemnité journalière forfaitaire de séjours extérieurs

Tout salarié effectuant un séjour extérieur bénéficie d'une indemnité de 5 points par jour.

2) Indemnité forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle

Le salarié assurant, sur demande expresse et en accord avec le représentant de l'employeur, la responsabilité du séjour extérieur, bénéficie, pendant toute la durée du séjour, d'une indemnité forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle égale à 5 points par jour, y compris les jours de repos hebdomadaire.

Article 7.4.3 Astreintes

L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Pendant l'astreinte, le salarié est indemnisé conformément aux dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif 2005-04 du 22 avril 2005.

Cette indemnité peut être remplacée, en tout ou partie, par la fourniture d'un logement à titre gratuit.

L'organisation et les modalités pratiques des astreintes sont fixées par l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel.

Article 7.4.4 Travail de nuit

Il est fait application des dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médicosociale à but non lucratif n° 2002-01 relatif au travail de nuit.

Article 7.5 Repas fournis par l'employeur

Les salariés qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service, à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique bénéficient de la gratuité du repas.

Leur présence au moment des repas doit alors figurer soit dans le projet d'établissement, soit dans un document de nature contractuelle (contrat de travail, convention). Les salariés amenés à participer à la préparation des repas (notamment cuisinier, commis, agent de cuisine), bénéficient de l'avantage en nature repas pour les seuls jours où ils se trouvent en raison de leurs horaires de travail sur le lieu de travail aux heures de repas.

L'avantage en nature est pris en compte dans le calcul de l'indemnité de congé payé.

Article 7.6 Frais professionnels

C'est la fin de la reconnaissance du statut du salarié en « internat ». De plus les différentes indemnités ne seront payées que si les heures ont été effectuées réellement. Interdiction d'être malade, en accident de travail, en congé maternité.... Perte de la possibilité de cumuler dans ce cas là les IDF.

La reconnaissance de la contrainte du travail en internat ne commence qu'à 20h. Un éducateur qui commence son travail à 16H ou 17h ne bénéficiera de l'indemnité d'un point par heure travaillée que sur les deux dernières heures s'il travaille jusqu'à 22h.

Accord de branche.

Accord de branche sur le travail de nuit.

L'article 4 – C de l'annexe 1 de la CC 66 n'est pas repris dans cette proposition. L'avantage repas qui se traduit par une indemnité correspondant à la fourniture des repas en période de congés et d'absences rémunérées pour les personnels des cuisines est supprimé.

Restauration et hébergement

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

1) Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service) : 5 MG

2) Indemnité nuitée (hébergement et petit-déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle :

- Paris et départements de la « petite couronne » (75, 92, 93 et 94) : 17,89 MG

- Autres départements : 13,26 MG

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

Utilisation du véhicule personnel

Les salariés autorisés à faire usage de leur véhicule personnel pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique sur la base du barème fiscal de remboursement des frais de déplacement et de transport en vigueur pour l'année en cours.

Il n'est pas précisé dans cet article la prise en charge par l'employeur des frais supplémentaires d'assurances occasionnés par l'utilisation d'un véhicule personnel pour des raisons de service.

Article 7.7 Epargne salariale

Les entreprises, comportant au moins une section syndicale, non couvertes par un accord relatif à des dispositifs d'épargne salariale négocient chaque année sur la mise en place de tels dispositifs.

En cas d'échec des négociations, un procès-verbal de désaccord est établi conformément aux dispositions légales.

Titre VIII : Retraite complémentaire et prévoyance

Chapitre 1 : Retraite complémentaire

Article 8.1 Retraite complémentaire

Article 8.1.1 Retraite non Cadres

A partir du premier jour d'embauche, tout salarié non cadre est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de retraite assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut, dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale, selon la répartition suivante :

Employeur 5% Salarié 3% Total 8%

Pas de changement.

Article 8.1.2 Retraite Cadres

A partir du premier jour d'embauche, tout salarié cadre est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de retraite assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut, selon la répartition suivante :

1. Convention collective du 14 mars 1947

Tranche A Employeur 3% Cadre 1% **Total 4%**

Tranche B et C Employeur 10% Cadre 6% **Total 16%**

2. Complément Tranche A

Tranche A Employeur 2% Cadre 2% **Total 4%**

Chapitre 2 : Prévoyance

Article 8.2 Prévoyance

Les salariés bénéficient des dispositions relatives à la prévoyance conformément à l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 relatif au régime de prévoyance collectif.

Reprise de l'avenant 300 de 2005 sur le régime de prévoyance collectif.

Article 8.2.1 Prévoyance non Cadres

A partir du premier jour d'embauche, tout salarié non cadre est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de prévoyance assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut, dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale, selon la répartition suivante :

Tranche A Employeur Décès 0,43% ; Rente éducation 0,16% ; Invalidité IPP 0,41% **total : 1%**

Salarié Incapacité temporaire 0,70% ; Invalidité IPP 0,30% **total : 1%**

Tranche A Employeur Décès 0,43% ; Rente éducation 0,16% ; Invalidité IPP 0,41% **total : 1%**

Salarié Incapacité temporaire 0,70% ; Invalidité IPP 0,30% **total : 1%**

Article 8.2.2 Prévoyance Cadres

A partir du premier jour d'embauche, tout salarié cadre est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de prévoyance assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut, selon la répartition suivante :

Tranche A Employeur Décès 0,62% ; Rente éducation 0,16% ; Invalidité IPP 0,72% **total employeur: 1,5%**

Cadre Incapacité temporaire 0,50% ; **total Cadre: 0,5%**

Tranches B et C Employeur Décès 0,62% ; Rente éducation 0,16% ; Invalidité IPP 0,72% **total employeur: 1,5%**

Cadre Incapacité temporaire 1,00% ; Invalidité IPP 0,5% **total Cadre: 1,5%**

Accord de branche.

Titre IX : Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 9.1 Formation professionnelle tout au long de la vie

Les salariés bénéficient des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie conformément à l'accord de branche n°2008-01 du 31 mars 2008.