

DOCUMENT DE TRAVAIL RELATIF A LA CCN 51 ELABORE SUITE AUX REUNIONS 2013

Article 1^{er} : Délégués du personnel

Il est créé un article 03.01.7 – Attributions des délégués du personnel rédigé comme suit :

« Outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les Délégués du Personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire après notification de la rupture au salarié concerné.

Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, sans autre forme d'information préalable quant à ses droits, a la possibilité de s'opposer à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel. »

Article 2 : Heures supplémentaires

L'article 05.06.2 est rédigé comme suit :

« 05.06.2 – Rémunération

Lorsque l'aménagement du temps de travail est établi sur deux semaines, les heures supplémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :

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

Lorsque l'aménagement du temps de travail n'est pas établi sur deux semaines, les heures supplémentaires s'apprécient compte tenu des modes d'aménagement du temps de travail retenus et sont majorées conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

Article 3 : Prime d'ancienneté

Le tiret relatif à la prime d'ancienneté est rédigé comme suit :

« - à ce salaire de base, majoré éventuellement de l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02 et, le cas échéant, de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3, est appliquée une prime d'ancienneté * versée à terme échu qui évolue comme indiqué ci-dessous :

Années d'exercice	Prime d'ancienneté
1	0%
2	1%
3	2%
4	3%
5	4%

6	5%
7	6%
8	7%
9	8%
10	9%
11	9%
12	9%
13	12%
14	12%
15	12%
16	15%
17	15%
18	15%
19	18%
20	18%
21	18%
22	21%
23	21%
24	21%
25	24%
26	24%
27	24%
28	27%
29	27%
30	27%
31	30%
32	31%
33	31%
34	32%
35	32%
36	33%
37	33%
38	34%
39	35%
40	36%
41	37%

L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.

* « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1.

* Avenant n°2009-03 du 03 avril 2009

Article 4 : Complément technicité

Le tirt relatif au complément technicité est rédigé comme suit :

« - les cadres visés à l'article A2.1 bénéficient, en outre, pour tenir compte de l'acquisition progressive d'une technicité dans le métier, d'un complément technicité ** versé à terme échu attribué dans les conditions ci-dessous :

Les métiers visés à l'article A2.1 de l'annexe n°2 à la présente convention sont classés en cinq échelons : débutant, junior, confirmé, senior et expert.

L'échelon débutant concerne les cadres n'ayant aucune expérience dans le métier occupé et jusqu'à la troisième année incluse d'exercice du métier.

L'échelon junior concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre quatre ans et la huitième année incluse d'exercice du métier.

L'échelon confirmé concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre neuf ans et la treizième année incluse d'exercice du métier.

L'échelon senior concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre quatorze ans et la dix-neuvième année incluse d'exercice du métier.

L'échelon expert concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé égale ou supérieure à vingt ans.

Après leur recrutement, les cadres bénéficient d'une progression automatique dans les échelons de leur métier. La durée des échelons peut être réduite afin d'anticiper le passage à l'échelon suivant. Cet éventuel passage anticipé devra se faire dans le respect du principe d'égalité de traitement ou, à défaut, reposer sur des éléments objectifs et pertinents.

Le complément technicité est déterminé comme suit :

- pour le cadre débutant : pas de complément,
- pour un cadre junior : 5% du salaire de base majoré éventuellement de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3,
- pour un cadre confirmé : 10% du salaire de base majoré éventuellement de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3,
- pour un cadre senior : 15% du salaire de base majoré éventuellement de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3,
- pour un cadre expert : 20% du salaire de base majoré éventuellement de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3.

L'ancienneté pour l'accès aux échelons des métiers cadres s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention. »

** « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 ».

Article 5 : Expérience professionnelle

L'article 08.03.2 est rédigé comme suit :

« 08.03.2 - Expérience professionnelle

08.03.2.1 - Principe

Lors du recrutement des salariés, il doit être pris en compte, pour déterminer le taux de la prime d'ancienneté, 30% de la durée de l'expérience professionnelle acquise antérieurement et respectivement dans les différents métiers ou fonctions de la profession, que le recrutement s'effectue sur un métier qualifié ou sur un métier non qualifié.

Pour les salariés à temps partiel, il sera tenu compte des périodes de travail antérieures à l'embauche, comme s'ils avaient travaillé à temps complet.

Les dispositions du présent Article s'appliquent à l'ensemble des salariés, sauf dispositions conventionnelles spécifiques plus favorables et ne peuvent porter atteinte aux situations individuelles plus favorables.

08.03.2.2 - Technicité des cadres

Lors du recrutement des salariés cadres, il doit être pris en compte, pour déterminer leur classement dans l'un des échelons du métier occupé et leur complément technicité, 30% de la durée des services accomplis dans des fonctions de même nature, en qualité de cadre. »

Article 6 : Jours fériés

L'article 11.01 Jours fériés est rédigé comme suit :

« 11.01.1 - Enumération

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par des codes locaux, les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et Noël.

11.01.2 - 1^{er} mai

Pour les salariés ayant travaillé le 1^{er} Mai il est fait application des dispositions légales, à savoir le paiement double du 1^{er} mai travaillé.

Lesdites dispositions s'appliquent en lieu et place des dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés visées à l'article 11.01.3.2 ci-dessous et des dispositions relatives à l'indemnité pour travail effectué les jours fériés visée à l'article A.3.3.

11.01.3 - Autres jours fériés

11.01.3.1 - Chômage

Chaque fois que le service le permettra, les jours fériés seront chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire.

11.01.3.2 - Repos compensateur ou indemnité compensatrice des salariés ayant travaillé un jour férié

Les salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, ayant travaillé un jour férié bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - d'un jour de repos compensateur lequel devra, en principe, être pris dans le délai d'un mois.

Toutefois, les jours de repos compensateur pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

Les salariés qui - en raison des nécessités du service - ne pourront bénéficier du repos compensateur, percevront une indemnité compensatrice.

La durée du repos compensateur ou le montant de l'indemnité compensatrice calculé au tarif des heures normales sera déterminé sur la base du nombre d'heures réellement effectuées sur la journée civile du jour férié, sans pouvoir être inférieur à 1/5^{eme} de la durée hebdomadaire contractuelle de travail, quelle que soit sa répartition.

11.01.3.3 - Report du repos compensateur acquis

Si le salarié qui a acquis un droit à repos compensateur conformément à l'article 11.01.3.2 n'a pu en bénéficier en raison d'une suspension de son contrat de travail, le repos compensateur est soit reporté, soit remplacé par une indemnité compensatrice.»

Article 7 : Couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

Conformément aux dispositions légales, la négociation portera notamment sur :

- « 1° La définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés ;
- 2° Les modalités de choix de l'assureur. La négociation examine en particulier les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître les objectifs de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé ;
- 3° Le cas échéant, les modalités selon lesquelles des contributions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs ;
- 4° Les cas dans lesquels la situation particulière de certains salariés ou ayants droit, lorsque ceux-ci bénéficient de la couverture, peut justifier des dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié ;
- 5° Le délai, au moins égal à dix-huit mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord et expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2016, laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ;
- 6° Le cas échéant, les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale, en raison de la couverture garantie par ce régime.

La couverture minimale comprendra la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

- 1° La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale, prévue au I de l'article L. 322-2 pour les prestations couvertes par les régimes obligatoires ;
- 2° Le forfait journalier prévu à l'article L. 174-4 ;
- 3° Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

L'employeur assurera au minimum la moitié du financement de cette couverture. Cependant, les modalités spécifiques de ce financement en cas d'employeurs multiples et pour les salariés à temps très partiel sont déterminées par décret. »

Article 8 : Licenciement pour motif économique

L'article 15.02.1.6 est rédigé comme suit :

« 15.02.1.6 - Licenciement pour motif économique

15.02.1.6.1 - Consultation des délégués syndicaux

L'employeur ou son représentant, après consultation des délégués syndicaux, recherchera toutes mesures susceptibles de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

15.02.1.6.2 – Consultation des représentants du personnel

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés par l'employeur ou son représentant qu'après consultation préalable du Comité d'Entreprise, ou du Conseil d'Etablissement Conventionnel ou, à défaut, des Délégués du Personnel qui pourront présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

15.02.1.6.3 - Ordre des licenciements

Si les licenciements ne peuvent être évités, l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères devront prendre notamment en compte :

- 1^e - Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés,
- 2^e - L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise,
- 3^e - La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés,
- 4^e - Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

15.02.1.6.4 - Priorité de réembauchage

Le personnel licencié dans ce cadre conserve dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires une priorité de réembauchage. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement. »

Article 9 : Indemnité de licenciement

L'article 15.02.3 – Indemnité de licenciement est rédigé comme suit :

« En matière d'indemnité de licenciement il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

L'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Article 10 : Allocation de départ à la retraite

L'article 15.03.2 est rédigé comme suit

« 15.03.2 - Allocation de départ à la retraite

15.03.2.1- Montant de l'allocation en cas de mise à la retraite

Les salariés visés à l'article 15.03.1.1 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite déterminée en application des dispositions légales et réglementaires.

L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une

et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la mise à la retraite ;
- 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

15.03.2.2 – Montant de l'allocation en cas de départ volontaire à la retraite

15.03.2.2.1 – Principe

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés à l'article 15.03.1.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent - lors de leur départ à la retraite - dix années au moins d'ancienneté au sens de l'article 08.01.6.

L'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté : à un mois de salaire brut,
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : à deux mois de salaire brut,
- de 20 à 24 ans d'ancienneté : à quatre mois de salaire brut,
- de 25 à 29 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire brut,
- de 30 ans ou plus d'ancienneté : à six mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée ;
- 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

La prime décentralisée n'est pas prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite dans la mesure où cette dernière entre déjà dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée.

L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

15.03.2.2.2 – Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en temps de repos de fin de carrière

Les salariés pourront, soit en application d'un accord d'entreprise, soit par négociation avec l'employeur, opter pour l'octroi de temps de repos de fin de carrière en contrepartie d'une réduction de l'allocation de départ volontaire à la retraite.

Ces temps de repos de fin de carrière ne peuvent être pris qu'au cours des deux années précédant la date de départ à la retraite.

Les temps maximum de repos susceptibles d'être pris à ce titre sont déterminés pour chaque salarié par la différence entre l'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 15.03.2.2 et le montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du Code du travail.

Les temps de repos sont déterminés en tenant compte du montant de l'allocation calculée à la date à laquelle le salarié demande à bénéficier du présent dispositif et du salaire horaire ou journalier de référence du salarié calculé à la même date.

Lors de la cessation du contrat de travail pour cause de départ à la retraite, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera effectué en tenant compte des temps de repos de fin de carrière qui ont été pris, valorisés en tenant compte du salaire maintenu lors de leur prise.

L'indemnité versée ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale prévue à l'article D.1237-1 du Code du travail.

La demande d'utilisation de ce dispositif devra être faite auprès de l'employeur au moins trois mois avant son effectivité et fera l'objet d'un accord avec le salarié fixant le temps de repos à prendre d'ici le départ à la retraite ainsi que son calendrier prévisionnel de prise.

Les temps de repos de fin de carrière sont répartis sur la période courant jusqu'à la date de départ à la retraite dans la limite des deux années visées au 1^{er} alinéa du présent article.

L'octroi de temps de repos de fin de carrière et la rémunération de ceux-ci par l'employeur sont indissociables de la présence du salarié jusqu'à son départ à la retraite.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre que le départ volontaire à la retraite, le montant de la rémunération maintenue correspondant aux temps de repos de fin de carrière déjà pris fera l'objet d'une régularisation y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

Les modalités techniques d'application du présent article font l'objet d'une annexe au présent texte.

Annexe relative aux temps de repos de fin de carrière

1. La décision d'accéder au dispositif prévu à l'article 15.03.2.3 est irréversible, le salarié bénéficiaire ne peut renoncer à la prise des temps de repos fixés.
2. L'adhésion au dispositif est formalisée dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié concerné fixant :
 - a. Les montants pris en compte pour l'allocation conventionnelle de départ à la retraite et l'indemnité légale de départ à la retraite ;
 - b. Le montant du taux horaire de référence; il est déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.

Pour les salariés au forfait jours, le document fixe le salaire journalier de référence déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.
 - c. Le temps de repos choisi, exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours.
 - d. Les modalités d'intégration des temps de repos dans le roulement de travail ;
 - e. L'autorisation donnée à l'employeur de régulariser le montant des rémunérations maintenues en cas de rupture du contrat de travail autre que le départ volontaire à la retraite, y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.
3. Le temps maximal de repos est exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours.

Exemple de calcul n°1 – Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1^{er} janvier 2014 – salarié à temps complet ayant 30 ans d'ancienneté – salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 2 500 euros

- Allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 5 mois soit 12 500 €
- Indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois soit 5 000 €
- Taux horaire de référence : $2\,500 \text{ €} / 151,67 = 16,48 \text{ €}$
- Temps maximal de repos $(12\,500 - 5\,000) / 16,48 = 455 \text{ heures}$

Exemple de calcul n°2 – Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1^{er} janvier 2014 – salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté bénéficiant des avantages individuels acquis en matière de jours fériés – salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 euros

- Allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 5 mois soit 17 500 €
- Indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois soit 7 000 €
- Salaire journalier de référence : $3\,500 \text{ €} \times 12 / 207 + 11 + 25 = 172,84 \text{ €}$
- Temps maximal de repos $(17\,500 - 7\,000) / 172,84 = 60,74$ jours

Exemple de calcul n°3 – Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1^{er} janvier 2014 – salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté ne bénéficiant pas des avantages individuels acquis en matière de jours fériés – salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 euros

- Allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 5 mois soit 17 500 €
- Indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois soit 7 000 €
- Taux horaire de référence : $3\,500 \text{ €} \times 12 / 207 + 9 + 25 = 174,27 \text{ €}$
- Temps maximal de repos $(17\,500 - 7\,000) / 174,27 = 60,27$ jours

4. Si le salarié est empêché de prendre les repos de fin de carrière programmées en raison notamment d'une suspension du contrat de travail pour raison de santé, ces repos sont reportés à une date ultérieure. En cas de nécessités de service ne pouvant permettre d'y faire droit, les temps de repos non pris seront réintégrés dans l'allocation de départ à la retraite à verser.
5. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif pour :
 - a. Le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6 ;
 - b. Le calcul de la durée des congés payés ;
 - c. Le calcul de la prime décentralisée.
6. Pendant ces temps de repos, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.
Lorsqu'au cours d'un mois, du temps de repos aura été pris, il sera établi une annexe au bulletin de paie mentionnant :
 - a. le montant de la rémunération brute maintenue au titre du repos pris, soit le salaire de base correspondant au nombre d'heures prises (ou de jours pris pour les salariés au forfait jours) majoré de la prime d'ancienneté, éventuellement de la prime de technicité, des primes et indemnités pour sujétions.
 - b. Le montant cumulé des rémunérations brutes maintenues depuis l'accès au dispositif.
 - c. Le volume cumulé des heures (ou des jours pour les salariés au forfait jours) prises par le salarié depuis l'accès au dispositif.
7. Lors du départ à la retraite, l'allocation conventionnelle de départ à la retraite est calculée en tenant compte de l'ancienneté et du salaire moyen de référence calculé à la date de départ à la retraite ; ce montant est diminué du montant total des rémunérations brutes maintenues au titre de la prise des jours de repos ; l'allocation versée ne peut être inférieure à l'indemnité légale de départ à la retraite visée à l'article D. 1237-1 du Code du travail.

Article 11 : Médecins, pharmaciens et biologistes

- L'article 20.01 – Domaine d'application est désormais rédigé comme suit :

« 20.01 – Domaine d'application

Le présent Titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes exerçant à titre permanent - à temps plein ou à temps partiel - :

- dans les établissements ayant fait le choix de son application à l'ensemble des médecins salariés ;
- dans les établissements, admis à participer à l'exécution du service public hospitalier à la date de publication de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons

d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques. »

- A l'article A1.2.1.1, il est inséré un 7eme tiret nouveau rédigé comme suit :

« - le cas échéant, de l'indemnité de promotion. »

A l'article A1.2.1.1, les tirets relatifs à la prime d'ancienneté et au complément technicité sont rédigés comme suit :

« - une prime d'ancienneté* qui évolue :

- de 1% par an jusqu'à la 10eme année d'ancienneté incluse,
- le pourcentage est égal à 9% pendant les 10eme, 11eme et 12eme année d'ancienneté,
- de 3% tous les 3 ans à compter du premier jour de la 13eme année d'ancienneté jusqu'à la 30eme année d'ancienneté incluse,
- le pourcentage est égal à 30% pendant la 31eme année d'ancienneté,
- de 1% tous les 2 ans à compter du premier jour de la 32eme année d'ancienneté jusqu'à la 37eme année d'ancienneté incluse,
- de 1% par an à compter du premier jour de la 38eme année d'ancienneté jusqu'à la 41eme année d'ancienneté incluse.

- d'un complément technicité** attribué dans les conditions visées à l'article 08. 01.1. »

A ce même article, sont insérés les deux renvois suivants :

« * Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n°2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1. »

« ** Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2. »

Article 12 : Sages-femmes

A l'article A1.2.2, il est inséré un 3eme tiret nouveau rédigé comme suit :

« - le cas échéant, de l'indemnité de promotion. »

A l'article A1.2.2, les tirets relatifs à la prime d'ancienneté et au complément technicité sont rédigés comme suit :

« - une prime d'ancienneté* qui évolue :

- de 1% par an jusqu'à la 10eme année d'ancienneté incluse,
- le pourcentage est égal à 9% pendant les 10eme, 11eme et 12eme année d'ancienneté,
- de 3% tous les 3 ans à compter du premier jour de la 13eme année d'ancienneté jusqu'à la 30eme année d'ancienneté incluse,
- le pourcentage est égal à 30% pendant la 31eme année d'ancienneté,
- de 1% tous les 2 ans à compter du premier jour de la 32eme année d'ancienneté jusqu'à la 37eme année d'ancienneté incluse,
- de 1% par an à compter du premier jour de la 38eme année d'ancienneté jusqu'à la 41eme année d'ancienneté incluse.

- d'un complément technicité** attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1. »

A ce même article, sont insérés les deux renvois suivants :

« * Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n°2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1. »

** « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 ».

Article 13 : Directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires

A l'article A1.3, il est inséré un 2^{eme} tiret nouveau rédigé comme suit :

«- le cas échéant, de l'indemnité de promotion. »

A l'article A1.3, les tirets relatifs à la prime d'ancienneté et au complément technicité sont rédigés comme suit

« - une prime d'ancienneté* qui évolue :

- de 1% par an jusqu'à la 10^{eme} année d'ancienneté incluse,
- le pourcentage est égal à 9% pendant les 10^{eme}, 11^{eme} et 12^{eme} année d'ancienneté,
- de 3% tous les 3 ans à compter du premier jour de la 13^{eme} année d'ancienneté jusqu'à la 30^{eme} année d'ancienneté incluse,
- le pourcentage est égal à 30% pendant la 31^{eme} année d'ancienneté,
- de 1% tous les 2 ans à compter du premier jour de la 32^{eme} année d'ancienneté jusqu'à la 37^{eme} année d'ancienneté incluse,
- de 1% par an à compter du premier jour de la 38^{eme} année d'ancienneté jusqu'à la 41^{eme} année d'ancienneté incluse.
- d'un complément technicité** attribué dans les conditions visées à l'article 08. 01.1. »

A ce même article, sont insérés les deux renvois suivants :

« * Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n°2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1. »

** « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 ».

Article 14 : Collèges électoraux

L'Annexe II Liste des emplois de cadres et de maîtrise est rédigée comme suit :

« A2.1 - CADRES ET CADRES ASSIMILES

Sont classés salariés cadres :

- pour la désignation des Délégués du Personnel et des membres des Comités d'Entreprise,
- pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres,
- pour l'application des Articles 4 et 4 bis de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947,

les salariés classés dans les métiers ci-dessous :

A2.1.1 - Cadres dirigeants

- Directeur général
- Directeur d'établissement
- Médecin-directeur
- Médecin chef d'établissement
- Directeur-adjoint ou gestionnaire

A2.1.2 - Cadres administratifs et de gestion et cadres logistiques

- Chef de service administratif Niveau 1
- Chef de service administratif Niveau 2
- Cadre administratif Niveau 1
- Cadre administratif Niveau 2
- Cadre administratif Niveau 3
- Cadre informaticien Niveau 1
- Cadre informaticien Niveau 2
- Chef de bureau
- Cadre technique
- Chef des services techniques
- Chef de service informatique N2 (gros système) *
- Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits) *
- Chef- adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) *
- Chef- adjoint de service informatique (gros système) *
- Chef programmeur *

A2.1.3 - Cadres médicaux

- Médecin chef de service
- Pharmacien ou médecin biologiste
- Médecin spécialiste
- Médecin généraliste
- Pharmacien
- Médecin coordonnateur
- Sage-femme

A2.1.4 - Cadres de santé

- Psychologue
- Cadre infirmier
- Cadre de l'enseignement de santé
- Cadre rééducateur
- Cadre médico-technique
- Infirmier général stagiaire *

A2.1.5 - Cadres sociaux et éducatifs

- Cadre petite enfance
- Cadre social
- Cadre éducatif
- Cadre pédagogique
- Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres *
- Moniteur chef, chef de travaux, directeur-adjoint technique *
- Educateur technique chef assimilé *

(*) Emplois en cadre d'extinction

Article 15 : Prime décentralisée

Les articles A3.1.3 et A3.1.4 sont rédigés comme suit :

« A3.1.3 - Modalités d'attribution et de versement

Les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement par accord collectif conclu dans les conditions légales et réglementaires.

A défaut de pouvoir négocier un accord collectif dans les conditions légales et réglementaires, les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec le conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel.

A défaut de comité d'entreprise ou d'établissement ou de conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel, ces modalités doivent avoir recueilli l'accord majoritaire des salariés dans le cadre d'un référendum. Cet accord majoritaire s'entend de la majorité des salariés concernés.

Ces modalités ont une durée de vie limitée à une année civile. Toutefois, ces modalités pourront faire l'objet d'une reconduction d'une année sur l'autre, dès lors que les parties en conviennent.

Les accords visés ci-dessus ne sont pas soumis à la procédure d'agrément prévue à l'article L.314-6 modifié du Code de l'action sociale et des familles.

Les modalités et périodicité de versement de la prime décentralisée telles que précisées ci-dessus concernent l'ensemble des salariés, y compris les médecins, biologistes et pharmaciens. S'agissant des directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires, les modalités d'attribution et de versement sont arrêtées par le Conseil d'Administration.

A3.1.4 – Critère supplétif de versement de la prime

S'il n'a pas été convenu des modalités et de la périodicité de versement de la prime décentralisée dans les conditions fixées à l'article A3.1.3, le dispositif national suivant est appliqué : il est versé globalement à chaque salarié une prime annuelle de 5% de son salaire brut (3% dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient des congés supplémentaires) dont le critère de distribution est le non-absentéisme.

En cas d'absence, il est instauré un abattement de 1/60^e de la prime annuelle par jour d'absence.

Toutefois, les six premiers jours d'absence intervenant au cours d'une année civile ne donnent pas lieu à abattement.

S'il n'a pas été convenu des modalités et de la périodicité de versement de la prime décentralisée dans les conditions fixées à l'article A3.1.3, le montant du reliquat résultant de la minoration de la prime décentralisée est versé uniformément à l'ensemble des salariés n'ayant pas subi de minoration, au prorata de leur temps de travail. Il y a lieu de distinguer, d'une part, le montant du reliquat dû à l'ensemble des salariés autres que les personnels visés au titre 20 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, le montant du reliquat dû aux médecins, biologistes et pharmaciens. »

Article 16 : Frais de déplacement

L'article A3.7 est rédigé comme suit :

« A3.7 - Frais de déplacement

Les remboursements de frais alloués pour les déplacements de service sont fixés comme suit :

A3.7.1 – Montant des remboursements de frais (repas et nuitées)

Les frais engagés au titre des repas et des nuitées (hôtel et petit déjeuner) sont remboursés conformément aux barèmes réglementaires.

Les frais engagés au titre du seul petit déjeuner sont remboursés sur la base de 50% du barème réglementaire pour un repas.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, les heures d'absence ci-après sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi,
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir,
- entre 0 heure et 5 heures pour la nuitée.

A3.7.2. - Indemnités pour frais de transport

A3.7.2.1. - Transport par chemin de fer

Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur les bases suivantes :

- tarif 1^{ère} classe S.N.C.F. : cadres,
- tarif 2^{ème} classe S.N.C.F. : autres personnels.

Ces remboursements sont effectués sur la base de la dépense effectuée, compte tenu des permis ou cartes de réduction dont bénéficient les intéressés à titre personnel.

A3.7.2.2. - Utilisation d'une voiture personnelle

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent des indemnités kilométriques déterminées sur la base du texte réglementaire fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles. »

Article 17 : Intégration de nouveaux métiers

L'Annexe I est complétée par les fiches métiers suivantes :

Filière soignante :

- socio-esthéticienne
- infirmier hygiéniste

Filière éducative et sociale

- aide maternelle
- technicien d'intervention sociale et familiale
- responsable de production
- chargé d'insertion professionnelle
- gestionnaire de cas
- mandataire judiciaire
- formateur

Filière logistique

- surveillant de nuit
- maîtresse de maison
- agent de stérilisation

Filière administrative

- technicien de recherche clinique
- attaché de recherche clinique

Filière médicale
-médecin DIM

Document de travail