

## Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapée du 15 mars 1966-Mise à jour au 15 septembre 1976.

- Valeur du point au 1er Août 2017 : 3,78 Euros

### Grille salaires

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

Une indemnité de sujétion spéciale égale à **8,21 %** du salaire brut indiciaire est attribuée à tous les personnels salariés bénéficiaires de la convention collective du 15 mars 1966, à l'exception des :

- directeur d'association ;
- directeur adjoint d'association ;
- directeur administratif d'association ;
- secrétaires généraux administratifs d'association ;



- directeur de complexe ;
- directeur d'établissement ou de service ;
- directeur adjoint d'établissement ou de service ;
- directeur d'IRTS, Directeur d'école à formations multiples et directeur d'école à formation unique ;
- directeur adjoint d'IRTS, d'écoles à formations multiples, responsable de centres d'activités

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

### **Durée hebdomadaire**

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du Code du travail, est fixée à 35 heures au plus et au plus tard à compter du 1er janvier 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés et au plus tard à compter du 1er janvier 2002 pour les autres.

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R. 212-3 à R. 212-9 du Code du travail.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

### **Durée quotidienne de travail et repos quotidien**

La durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

La durée quotidienne peut être continue ou discontinue.

Cette durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures, de jour comme de nuit. Pour répondre à des dispositions particulières, elle peut être portée à 12 heures.

Le travail discontinu peut compter 3 séquences de travail d'une durée minimum de 2 heures.

Pour les psychomotriciens à temps partiel, l'organisation des horaires de travail ne peut comporter plus de 2 interruptions par jour, dont la durée peut être supérieure à 2 heures. En contrepartie, l'amplitude de la journée de travail peut être limitée à 11 heures.

### **Pauses**



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

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

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à 30 minutes.

### **Conditions de travail et répartition**

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie sur 4,5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 consécutifs.

En cas d'anomalie de rythme de travail, une programmation prévisionnelle des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles, fait l'objet d'une information des salariés concernés.

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les 2 sujétions suivantes:

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

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Un délai de prévenance de 7 jours calendaires est observé.

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

- a) Les heures travaillées auprès des usagers ;
- b) Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
- c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

Un psychomotricien travaillant à temps plein a le droit au minimum à 2 heures de préparation et de rédaction et à 2 heures de réunions (cqfd).

### **Réduction du temps de travail des femmes enceintes**

Les femmes enceintes, travaillant à temps plein ou à temps partiel, bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du 3<sup>e</sup> mois ou du 61<sup>e</sup> jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

### **Congés**



Les psychomotriciens ont droit *au bénéfice de 6 jours de congé consécutifs*, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, et pris au mieux des intérêts du service.

C'est l'employeur qui organise l'emploi du temps dans l'établissement, donc il est le seul à pouvoir décider les dates des congés, sur avis des représentants du personnel.

Les **congés payés** sont de 30 jours ouvrables (le samedi compte) ou 25 jours ouvrés (sans le samedi), ne sont pas comptés les dimanches et jours fériés.

Le décompte se fait du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

Attention le personnel qui n'a pas 1 an de présence doit compter au prorata.

Exemple : un salarié qui arrive le 1 mars comptera 2 jours et demi de congé du 1<sup>er</sup> mars au 31 mai soit 3 mois X 2,5 jours = 7,5 jours de congés soit un droit au congé de 8 jours ouvrables (samedi compris)

**Les congés payés supplémentaires ou « congés trimestriels »** sont dus aux personnels travaillant dans les établissements recevant des enfants ou des adolescents soit *18 jours* pour les psychomotriciens.

L'annexe 10 ne prévoit pas de congés payés supplémentaires pour le personnel travaillant avec des adultes.

En principe ces congés doivent être pris dans le trimestre soit 6 jours ou 3 jours, le trimestre comportant les congés payés ne comporte pas de congés trimestriels.

**Les jours fériés** : ils sont au nombre de 11 dans l'année (code du travail)

- Jours fériés durant les congés : ils ne comptent pas dans leur décompte
- Jours fériés travaillés : prime de jours fériés dès la première heure travaillée.

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

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

De même, si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie sur justification par un certificat médical.

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

### **La modulation du temps de travail**



De nombreux établissements régis par la convention collective nationale du 15 mars 1966, fonctionnent sur le principe de la modulation du temps de travail.

Les entreprises peuvent recourir à l'annualisation du temps de travail accompagnée de la réduction de la durée du travail des salariés concernés.

L'annualisation est adaptée pour améliorer l'emploi au niveau de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, pour améliorer le fonctionnement des entreprises, la qualité du service rendu aux usagers et accroître le confort des salariés du fait de la baisse du temps de travail.

Le recours à la modulation répond aux variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

### Principe

La modulation permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail en fonction des variations d'activité, de telle sorte que, calculé sur l'année, l'horaire moyen soit égal à 35 heures par compensation entre les périodes de forte et de faible activité.

Les heures de travail comprises entre la durée légale du travail et le plafond hebdomadaire, 44 heures, ne constituent pas des heures supplémentaires.

Chaque période de modulation égale à 12 mois consécutifs, qui peuvent être fractionnés et peuvent correspondre à une année civile ou à une toute autre période de 12 mois.

### Modalités d'application

La modulation peut s'appliquer à tout ou partie du personnel de l'établissement.

Les CDD peuvent avoir un horaire modulé.

### Programme annuel de modulation

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également les variations, éventuellement prévues, de la répartition des jours de travail dans la semaine.

La programmation de la modulation fait l'objet d'une planification mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

La modulation d'horaires fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans chaque service concerné.

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de modulation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé peut être réduit. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

### Rémunération

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année,



Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et les absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

Entrée ou sortie en cours de période de modulation

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation et

Qu'il n'a pas pu bénéficier des mesures de compensation dans leur ensemble, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

### Contrepartie à la modulation

L'employeur outre la réduction du temps de travail définie doit mettre en œuvre au moins une des contreparties suivantes :

- repos compensateur de 130 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires (110 heures) ;

- choix des périodes de récupération, dans le cadre des repos compensateurs.

D'autres contreparties peuvent être mises en œuvre par accord collectif notamment:

- maintien ou accroissement de l'emploi ;
- réduction supplémentaire de la durée du travail.

La réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à 6 jours ouvrés de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de 2 refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins un mois à l'avance ;

L'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.



La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéfice de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

### Salariés à temps partiel

Le volume d'heures complémentaires est porté à un tiers de la durée prévue au contrat.

Le programme annuel de modulation et le délai de prévenance est identique aux salariés à temps plein.

Les droits et avantages accordés aux salariés à temps partiel sont identiques aux salariés à temps plein.

La rémunération mensualisée est mentionnée dans le contrat.

La période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures.

Le nombre d'interruption d'activité non rémunérées dans une même journée ne peut être supérieur à 2.

La durée de l'interruption entre 2 prises de service peut être supérieure à 2 heures.

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

Le temps partiel annualisé peut être demandé par le salarié.