

Annexe n° 1

Salaires, indemnités, avantages en nature

La présente annexe générale concerne les éléments variables, sujets à révision périodique, des dispositions en matière de salaires, indemnités, avantages en nature, etc. dont le principe et les conditions sont posés dans la Convention nationale au titre des dispositions générales.

TITRE PREMIER Dispositions permanentes

Article 1 - Salaires

(Modifié en dernier lieu par avenant no 281 du 22 octobre 2002 agréé par arrêté du 16 décembre 2002, JO 26 décembre 2002) - (Voir aussi accord du 12 mars 1999 (art. 17 et 18))

La valeur du point servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux annexes 2 à 10 de la présente Convention est fixée comme suit :

- au 1^{er} décembre 2002 à 3,49 euros.

Article 1 bis

*(Ajouté par avenant no 226 du 13 juin 1991 agréé par arrêté du 29 juillet 1991, JO 23 août 1991)
(Pour les cadres, voir aussi annexe 6, art. 18)*

À partir du 1^{er} juin 1993 une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21% du salaire brut indiciaire est attribuée aux personnels bénéficiaires du présent avenant.

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.

L'indemnité est versée 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'I.R.T.S., Directeur d'école à formations multiples et directeur d'école à formation unique
- Directeur adjoint d'I.R.T.S, d'écoles à formations multiples, responsable de centres d'activités.

Article 2 - Salaire minimum garanti

(Modifié en dernier lieu par avenant no 249 du 21 juin 1994 agréé par arrêté du 2 août 1994, JO 17 août 1994)

Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la C.C.N.T. perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé sur la base de l'indice de base 338.

À ce salaire minimum s'ajoute, le cas échéant :

- le surclassement « internat » pour :
- les candidats-élèves aux coefficients 304, 314 et 324 (annexe 8) (10 points) ;
- l'indemnité de « risques et sujétions spéciales » (7 points) de l'annexe 5, article 3, alinéa a ;
- l'indemnité de sujétion spéciale ;
- la majoration familiale de salaire.

Les salariés à temps incomplet perçoivent un salaire mensuel brut minimum calculé sur les bases ci-dessus au prorata de leur temps de travail.

Les salariés dont le salaire est réduit, pour quelque cause que ce soit, perçoivent un salaire brut minimum réduit dans les mêmes proportions que le salaire de base.

Article 3 - Majoration familiale de salaire

(Modifié en dernier lieu par avenant no 204 du 6 octobre 1989 agréé par arrêté du 6 décembre 1989, JO 3 janvier 1990 et par avenant no 271 du 6 juin 2001, agréé par arrêté du 4 octobre 2001, JO 16 octobre 2001)
(Voir accord du 12 mars 1999 (art. 17))

La majoration familiale de salaire accordée à tout salarié chargé de famille, conformément à l'article 36 (5e alinéa) de la présente Convention, est fixée en fonction :

- de la valeur du point servant de base à la détermination des salaires, pour sa partie forfaitaire, d'une part ;

- et du salaire personnel conformément au barème ci-après.

La notion « d'enfant à charge » à retenir pour déterminer le droit au bénéfice de cette majoration est celle fixée en matière de prestations familiales par le titre II du livre V du Code de la Sécurité sociale.

Ladite majoration suit le sort du salaire, son montant est réduit dans la proportion où celui-ci se trouve réduit pour quelque cause que ce soit. Il en est ainsi notamment pour les personnels ne fournissant pas un travail continu ou d'une durée normale.

Cette majoration entre en compte pour le taux d'indemnisation des heures supplémentaires éventuelles à compter du 1.12.79 (Avenant no 126 du 24 octobre 1979 : effet au 1er décembre 1979).

1o) taux plancher forfaité

applicable jusqu'au coefficient de base personnel 645 exclu (avant prise en compte du surclassement « internat » et des indemnités en points, éventuels)

Nombre d'enfants à charge	Montant total mensuel de la majoration (*)	
	Partie FIXE	Partie VARIABLE en points de coefficient
1 enfant	-	4 points
2 enfants	70,00 F (10,67 Euros)	20 points
3 enfants	100,00 F (15,24 Euros)	54 points
Par enfant en plus du 3e	30,00 F (4,57 Euros)	40 points

2o) taux normal

à partir du coefficient de base personnel 645 inclus (avant prise en compte du surclassement «internat» et des indemnités en points, éventuels)

Nombre d'enfants à charge	Partie FIXE	Partie VARIABLE en % du salaire de base (**)
1 enfant	4 points	-
2 enfants	70,00 F (10,67 Euros)	3% du salaire de base majoré pour ancienneté (**)
3 enfants	100,00 F (15,24 Euros)	8% du salaire de base majoré pour ancienneté (**)
Par enfant en plus du 3e	30,00 F (4,57 Euros)	6% du salaire de base majoré pour ancienneté (**)

3o) taux plafond

à partir du coefficient de base personnel 1028 inclus (non comprises éventuelles indemnités en points)

Nombre d'enfants à charge	Partie FIXE	Partie VARIABLE en points de coefficient
1 enfant	-	4 points
2 enfants	70,00 F (10,67 Euros)	32 points
3 enfants	100,00 F (15,24 Euros)	85 points
Par enfant en plus du 3e	30,00 F (4,57 Euros)	64 points

(*) Montant TOTAL arrondi au centime supérieur.

(**) Y compris surclassement « internat » et primes et indemnités en points, éventuels.

Le bénéfice de cette majoration n'est pas cumulable entre conjoints, son paiement effectif s'effectue selon les dispositions suivantes :

- si le « chef de famille » perçoit la majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) à titre personnel et quel que soit l'employeur à un taux supérieur ou égal à celui auquel peut prétendre son conjoint : pas de paiement au conjoint ;
- si le « chef de famille » perçoit la majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) à titre personnel et quel que soit l'employeur à un taux inférieur à celui auquel peut prétendre son conjoint : paiement au conjoint, sur production de justifications périodiques, du montant de la différence ;
- si le « chef de famille » ne perçoit pas de majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) : paiement au conjoint de la majoration familiale de salaire, sur production de justifications périodiques, de non-perception par le « chef de famille ».

Article 4 - Logement

(Modifié par avenant no 86 du 13 juin 1975)

Pour l'application de l'article 43 (2e alinéa) de la Convention nationale, la notion de « chambre confortable » est entendue comme suit : chambre individuelle avec eau courante, électricité, chauffage.

Le montant des retenues précomptées mensuellement sur salaire pour attribution à titre onéreux d'une chambre de cette nature, est fixé à SIX fois la valeur du point.

Le taux des retenues précomptées mensuellement sur salaire, pour attribution de logement à titre onéreux sera fixé :

- pour les logements anciens (avant 1948), par évaluation sur la base de la surface corrigée, avec abattements de convenance de service ne pouvant dépasser CINQUANTE POUR CENT ;
- pour les logements neufs (après 1948), par référence aux loyers H.L.M., avec abattements de convenance de service ne pouvant dépasser CINQUANTE POUR CENT.

Article 5 - Nourriture

(Modifié par avenant no 85 du 13 juin 1975)

Pour l'application de l'article 44 de la Convention nationale, le montant des retenues précomptées mensuellement sur salaire, pour nourriture à titre onéreux des salariés, est déterminé comme suit :

Salariés en dessous du plafond de la sécurité sociale

· par REPAS :

1 FOIS le montant du MINIMUM GARANTI prévu à l'article L. 148-1 du Code du Travail.

· par JOURNÉE COMPLÈTE :

2 FOIS le montant du MINIMUM GARANTI prévu à l'article L. 148-1 du Code du Travail.

Salariés au-dessus du plafond de la sécurité sociale

· par REPAS :

1 FOIS 1/2 le montant du MINIMUM GARANTI prévu à l'article L. 148-1 du Code du Travail.

· par JOURNÉE COMPLÈTE :

3 FOIS le montant du MINIMUM GARANTI prévu à l'article L. 148-1 du Code du Travail.

Les taux ainsi fixés correspondent au menu des pensionnaires de l'Établissement.

Article 6 - Vêtue et outillage de travail

Pour tous les emplois nécessitant l'usage de vêtements de travail ou d'outillage particulier, ceux-ci seront obligatoirement fournis par l'établissement sur la base d'une durée rationnelle d'usure, et en aucun cas, le salarié ne pourra se trouver contraint à les fournir personnellement.

Article 7 - Frais professionnels

(Modifié en dernier lieu par avenant no 131 du 18 décembre 1979 agréé par arrêté du 18/4/80, JO 18/5/80)

Les indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service, autres que les transferts et conduites de mineurs, prévus à l'article 41 de la présente Convention, sont fixées comme suit :

- par REPAS pris obligatoirement à l'extérieur (en raison du déplacement de service) : 4 FOIS le montant du MINIMUM GARANTI prévu à l'art. L.148-1 du Code du Travail.

- par DÉCOUCHER obligatoirement à l'extérieur (en raison du déplacement de service) : 4 FOIS le montant du MINIMUM GARANTI prévu à l'art. L.148-1 du Code du Travail.

Pour l'application de ces dispositions, les heures d'absence suivantes 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 le découcher.

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

- Tarif 1re Classe de la S.N.C.F. : cadres,
- Tarif 2e Classe de la S.N.C.F. : autres personnels.

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

Article 8 - Indemnité kilométrique

(Modifié en dernier lieu par avenant no 253 du 25 octobre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995, JO 25 février 1995 et par avenant no 271 du 6 juin 2001, agréé par arrêté du 4 octobre 2001, JO 16 octobre 2001)

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service, perçoivent une indemnité aux taux ci-après, par kilomètre parcouru (au 1er avril 1993) :

Puissance du véhicule	Indemnité kilométrique
5 CV et moins	2,08 F (0,32 Euro)
6 CV et plus	2,48 F (0,38 Euro)
Bicycle à moteur	0,65 F (0,10 euro)

Dans ce cas, les salariés restent obligatoirement leur propre assureur pour tous les risques nés de l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service, pour lequel ils doivent reconnaître avoir souscrit une police d'assurance couvrant ces risques et ne peuvent prétendre à indemnité de l'employeur pour dommage subi ou responsabilité encourue.

Toutefois, certains agents, dont la nature des fonctions exercées nécessite l'usage constant d'un véhicule automobile, pourront percevoir une indemnité compensatrice d'assurance dans les conditions suivantes :

a) l'emploi tenu doit comporter l'usage constant pour des déplacements professionnels en rapport avec les besoins du service (*) d'une voiture automobile, que cet usage découle normalement de la fonction ou qu'il résulte d'une disposition expresse du contrat de travail ;

(*) L'utilisation de la voiture pour se rendre sur son lieu de travail ou en repartir ne peut être considérée comme « besoin de service ».

b) il n'existe aucune voiture de service susceptible d'être mise à la disposition de l'agent, lequel doit en conséquence, bénéficier d'une autorisation écrite d'utilisation de sa voiture personnelle pour les besoins du service.

La prime couvrant la responsabilité civile obligatoire restant à sa charge, et l'indemnité compensatrice étant destinée à compenser tout ou partie du supplément de prime résultant de l'assurance couvrant l'intégralité des dommages matériels du véhicule, l'intéressé devra justifier, d'une part de la garantie souscrite par la présentation de la police d'assurance et d'autre part du règlement effectif des primes par la présentation des quittances correspondantes ou à défaut de l'attestation de paiement.

La police souscrite par le propriétaire du véhicule doit comporter une clause étendant la garantie du contrat à la responsabilité civile de l'employeur au cas où elle serait engagée à l'occasion d'accidents survenus au cours des déplacements professionnels de l'intéressé.

Le taux maximum de l'indemnité compensatrice prévue ci-dessus est fixé comme suit à partir du 1er janvier 1995 :

- Voiture jusqu'à 5 CV : 1 760 F (268,32 Euros) par an ou 440 F (67,08 Euros) par trimestre
- Voiture de 6 CV et plus : 2 700 F (411,60 Euros) par an ou 675 F (102,90 Euros) par trimestre

Elle sera servie à raison d'un quart par trimestre entier d'usage du véhicule personnel, au cas où cet usage serait interrompu ou viendrait à cesser pour quelque cause que ce soit.

Les salariés bénéficiaires de l'indemnité d'assurance définie ci-dessus perçoivent par kilomètre parcouru une indemnité kilométrique fixée ainsi qu'il suit (au 1er avril 1993) :

	jusqu'à 3 000 kilomètres	au-delà de 3 000 kilomètres
5 CV et moins	1,87 F (0,29 Euro)	2,08 F (0,32 Euro)
6 CV et plus	2,23 F (0,34 Euro)	2,48 F (0,38 Euro)

Il est créé une indemnité kilométrique pour les salariés autorisés à faire usage de leur bicyclette à moteur personnelle pour les besoins du service.

À compter du 1.4.1993, le montant des indemnités kilométriques pour l'utilisation d'un bicycle à moteur est fixé à 0,65 F (soit 0,10 Euro) par kilomètre parcouru.

Article 9 - Majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire

(Supprimé par Avenant no 202 du 27 juin 1989 agréé par arrêté du 11 août 1989, JO 25 août 1989 et Avenant no 237 du 12 mars 1992 agréé par arrêté du 27 avril 1992, JO 10 juin 1992).

Article 10 - Indemnités pour travail le dimanche et les jours fériés

(Modifié en dernier lieu par avenant no 235 du 12 mars 1992 agréé par arrêté du 20 avril 1993, JO 6 mai 1993)

Les personnels salariés bénéficiaires de la présente Convention, lorsqu'ils sont appelés à assurer un travail effectif le dimanche ou les jours fériés, à l'exclusion de l'astreinte en chambre de veille, bénéficient d'une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail du dimanche et des jours fériés est fixé à deux points C.C.N.T. par heure de travail effectif.

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué ce dimanche ou ce jour férié