

## REVISION DE LA CCN 51

Tableau synoptique mentionnant, pour chacun des thèmes faisant l'objet des négociations :

- un rappel des dispositions actuelles de la CCN 51,
- les modifications proposées dans le projet d'avenant remis aux organisations syndicales,
- le cas échéant, les dispositions légales et réglementaires.

Texte actuel de la CCN 51	Modifications proposées dans le cadre de la révision	Dispositions prévues par le code du travail
<p><b>Evolution de l'ancienneté</b></p> <p>L'ancienneté évolue de 1% par an pendant 30 ans pour l'ensemble des personnels. Le plafond de la prime d'ancienneté est en conséquence de 30%.</p>	<p><b>Evolution de l'ancienneté</b></p> <p>La prime d'ancienneté évolue pendant 36 ans pour l'ensemble des personnels dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3% tous les 3 ans, à compter du premier jour de la quatrième année d'ancienneté, jusqu'à la 30ème année d'ancienneté incluse,</li> <li>- 1% au titre de la 31ème année d'ancienneté,</li> <li>- 1% au titre de la 32ème année d'ancienneté,</li> <li>- 1% tous les deux ans dans la limite globale de 36%, à compter du premier jour de la 33ème année d'ancienneté.</li> </ul>	
<p><b>Majoration spécifique des personnels cadres</b></p>	<p><b>Complément technicité des personnels cadres</b></p>	

<p>Cette majoration vient en sus de la prime d'ancienneté. Elle évolue de 1% par an pendant 20 ans pour l'ensemble des personnels. Le plafond de la majoration spécifique est en conséquence de 20%.</p>	<p>Il est créé, en lieu et place de la majoration spécifique actuelle des cadres, pour tenir compte de l'acquisition progressive d'une technicité dans le métier, cinq échelons représentatifs des 20 % de majoration actuellement attribués.</p> <p>Le complément technicité évolue dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 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 → pas de complément,</li><li>- 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 → complément égal à 5% du salaire de base,</li><li>- 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 → complément égal à 10% du salaire de base,</li><li>- L'échelon senior concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre quatorze ans et la dix neuvième année incluse</li></ul>	
--	--	--

	<p>d'exercice du métier → complément égal à 15% du salaire de base,</p> <p>- L'échelon expert concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé égale ou supérieure à vingt ans → complément égal à 20% du salaire de base.</p> <p>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.</p>	
<p><b>Reprise d'ancienneté lors du recrutement des personnels</b></p> <p>Lors du recrutement, l'employeur prend en compte, pour déterminer le pourcentage de la prime d'ancienneté, l'expérience professionnelle acquise antérieurement à l'embauche. Seuls les personnels qualifiés sont concernés par la reprise d'ancienneté.</p> <p>Si l'ancienneté a été acquise dans un établissement appliquant la CCN 51 → reprise de l'ancienneté à 100 %.</p> <p>Si l'ancienneté a été acquise dans un établissement n'appliquant pas la CCN 51 → reprise de l'ancienneté à 75 %.</p>	<p><b>Reprise de l'expérience professionnelle lors du recrutement des personnels</b></p> <p>Lors du recrutement des salariés, il doit être pris en compte, pour déterminer leur prime d'ancienneté, l'expérience professionnelle acquise antérieurement.</p> <p>La reprise se fait à 30%, sans distinguer la convention appliquée dans l'établissement dans lequel l'expérience a été acquise.</p> <p>Les salariés recrutés sur un métier non qualifié bénéficient désormais de la reprise de leur expérience antérieure dans les mêmes conditions.</p>	

<p><b>Reprise de la majoration spécifique lors du recrutement des cadres</b></p> <p>Lors du recrutement, l'employeur prend en compte, pour déterminer le pourcentage de majoration spécifique, l'expérience professionnelle acquise antérieurement à l'embauche.</p> <p>Si l'expérience professionnelle dans des fonctions de même nature a été acquise dans un établissement appliquant la CCN 51 → reprise à 100 %.</p> <p>Si l'expérience professionnelle dans des fonctions de même nature n'a pas été acquise dans un établissement appliquant CCN 51 → pas de reprise.</p>	<p><b>Reprise de la technicité lors du recrutement des cadres</b></p> <p>La reprise doit se faire à 30%, dès lors que des fonctions de même nature ont été exercées, sans distinguer la convention appliquée dans l'établissement dans lequel ces fonctions ont été exercées.</p> <p>Cette reprise permet de déterminer l'échelon dans lequel le salarié cadre est recruté et le complément technicité afférent.</p>	
<p><b>Promotion</b></p> <p>Les salariés conservent dans leur nouveau métier le pourcentage d'ancienneté qu'ils avaient acquis dans l'ancien métier à la date de la promotion.</p> <p>Il en est de même pour la majoration spécifique des cadres.</p> <p>En cas de promotion d'un métier non cadre à un métier cadre, le pourcentage d'ancienneté conservée détermine le pourcentage de majoration spécifique.</p>	<p><b>Promotion</b></p> <p>Dans le nouveau métier la prime d'ancienneté est égale à 0%.</p> <p>Lorsqu'il s'agit d'une promotion dans un métier cadre, le salarié est positionné dans l'échelon débutant du nouveau métier et il ne bénéficie pas de complément technicité.</p> <p>A l'occasion d'une promotion, les salariés bénéficient d'une augmentation en brut d'au moins 10% hors prime décentralisée entre l'ancien métier et le nouveau métier.</p>	

	<p>Cette augmentation s'apprécie au jour de la promotion.</p> <p>Dans l'hypothèse où l'écart entre l'ancien et le nouveau métier, n'est pas au moins égal à 10%, il est mis en place une indemnité de promotion afin d'atteindre l'augmentation minimum de 10%.</p> <p>L'indemnité de promotion est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière, sauf nouvelle promotion.</p>	
<p><b>Indemnités</b></p> <p><b>Indemnité différentielle de remplacement</b></p> <p>Lorsqu'un employeur demande à un salarié d'assurer pendant plus de quinze jours le remplacement d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le remplaçant perçoit, pendant toute la durée du remplacement, une indemnité différentielle égale à la différence entre les coefficients de base conventionnel des deux salariés intéressés.</p> <p><b>Cas particuliers</b></p>	<p><b>Indemnités</b></p> <p><b>Indemnité de remplacement</b></p> <p>Le versement de l'indemnité de remplacement suit les mêmes règles que celles relatives aux promotions.</p> <p>Le salarié remplaçant bénéficie, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, du versement d'une indemnité de remplacement représentant une augmentation en brut d'au moins 10% hors prime décentralisée entre le métier du salarié remplacé et le métier du salarié remplaçant.</p> <p>L'indemnité de remplacement est fixée en points.</p> <p><b>Cas particuliers</b></p>	

<p>Lorsqu'un salarié effectue, au moins pendant plus de la moitié de son horaire, des travaux relevant d'un métier affecté d'un coefficient de base conventionnel supérieur à celui du métier dont il est titulaire, il bénéficie du coefficient de base conventionnel de ce métier supérieur.</p>	<p>Cet article est supprimé.</p>	
<p><b>Jours fériés</b></p> <p><b>Chômage des jours fériés</b></p> <p>Chaque fois que le service le permettra, les jours fériés seront chômés. Le chômage des jours fériés n'entraîne pas de réduction de salaire.</p>	<p><b>Jours fériés</b></p> <p><b>Chômage des jours fériés</b></p> <p>Aucune modification n'est apportée à la CCN 51.</p>	<p><b>Jours fériés</b></p> <p><b>Chômage des jours fériés</b></p> <p><b>Article L3133-3</b> Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.</p> <p><b>Article L3133-4</b> Le 1er mai est jour férié et chômé.</p> <p><b>Article L3133-5</b> Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de salaire. Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou</p>

<p><b>Récupération des jours fériés</b></p> <p>La CCN 51 prévoit la récupération des jours fériés aussi bien pour les salariés qui ont travaillé un jour férié que pour ceux qui n'ont pas travaillé ce jour-là.</p> <p>Dès lors que la récupération ne peut être prise sous forme de repos, en raison des nécessités du service, elle est remplacée par une indemnité compensatrice équivalente.</p> <p><b>Cas du 1<sup>er</sup> mai travaillé</b></p> <p>Le salarié doit opter entre la loi (paiement double du 1<sup>er</sup> mai travaillé) et le dispositif conventionnel applicable pour tous les autres jours fériés travaillés (versement de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés visée à l'article A.3.3 et récupération du jour férié en temps ou en argent).</p> <p>Dès lors que le choix du salarié se porte sur</p>	<p><b>Récupération des jours fériés</b></p> <p>Les salariés qui n'ont pas travaillé le jour férié ne récupèrent pas le jour férié.</p> <p>Seuls les salariés qui ont travaillé les jours fériés bénéficient d'un repos compensateur, remplacée par une indemnité compensatrice équivalente, dès lors que la récupération ne peut être prise sous forme de repos, en raison des nécessités du service.</p> <p>En outre ces salariés qui ont travaillé les jours fériés continuent de percevoir l'indemnité pour travail effectué les jours fériés visée à l'article A.3.3.</p> <p><b>Cas du 1<sup>er</sup> mai travaillé</b></p> <p>Le droit d'option entre la loi et la CCN 51 n'existe plus.</p> <p>Seul le dispositif légal s'applique (paiement double du 1<sup>er</sup> mai travaillé). En outre, le salarié ne bénéficie pas du versement de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés visée à l'article A.3.3 et ne peut bénéficier d'une récupération.</p>	<p>au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.</p> <p><b>Cas du 1<sup>er</sup> mai travaillé</b></p> <p><b>Article L3133-6</b></p> <p>Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.</p> <p>Cette indemnité est à la charge de l'employeur.</p>
--	--	--

<p>l'application de la loi, ces dispositions s'appliquent en lieu et place des dispositions conventionnelles. Le salarié ne bénéficie pas du versement de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés visée à l'article A.3.3 et ne peut bénéficier d'une récupération.</p> <p><b>Cas du 1<sup>er</sup> mai coïncidant avec un jour de repos</b></p> <p>La CCN 51 prévoit le même régime que pour les autres jours fériés, à savoir, une récupération en temps et, dès lors que la récupération ne peut être prise sous forme de repos, en raison des nécessités du service, le remplacement du repos par une indemnité compensatrice équivalente.</p>	<p><b>Cas du 1<sup>er</sup> mai coïncidant avec un jour de repos</b></p> <p>Les salariés qui sont en repos le 1<sup>er</sup> mai (1<sup>er</sup> mai coïncidant avec un jour de repos) ne récupèrent pas ce jour férié. Le régime est identique à ce qui est prévu pour tous les autres jours fériés.</p>	
<p><b>Indemnité de licenciement</b></p> <p><b>Indemnité de licenciement des salariés non-cadres</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les salariés licenciés ayant au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, l'indemnité légale de licenciement est versée.</li> <li>- Les salarié licenciés, ayant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, ont droit au versement de l'indemnité conventionnelle.</li> </ul> <p>Cette indemnité est égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire brut par année d'ancienneté.</p> <p>Elle est plafonnée à six mois de salaire brut.</p>	<p><b>Indemnité de licenciement</b></p> <p>En matière d'indemnité de licenciement il est fait application des dispositions légales et réglementaires. Il n'existe plus de distinction entre cadres et non cadres.</p>	<p><b>Indemnité de licenciement</b></p> <p><b>Article L1234-9</b> Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.</p> <p><b>Article R1234-2</b> L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux</p>



<p>Le montant de cette indemnité est à comparer au montant résultant du calcul de l'indemnité légale, l'employeur devant alors verser celle qui s'avère la plus favorable aux salariés.</p> <p><b>Indemnité de licenciement des salariés cadres</b></p> <p>- Pour les cadres licenciés ayant au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, l'indemnité légale de licenciement est versée.</p> <p>- Les cadres licenciés, ayant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, ont droit au versement de l'indemnité conventionnelle sur les bases suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- un demi-mois par année de service en qualité de non-cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire brut,</li><li>- un mois par année de service en qualité de cadre.</li></ul> <p>Le plafond de l'indemnité perçue à titre de non-cadre et à titre de cadre ne peut dépasser au total douze mois de salaire brut (ou dix-huit mois de salaire brut en ce qui concerne les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715).</p> <p>Le montant de cette indemnité est à comparer au montant résultant du calcul de l'indemnité légale, l'employeur devant alors verser celle qui s'avère</p>		<p>quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.</p>
---	--	--

la plus favorable aux salariés.		
<p><b>Indemnités de départ en retraite</b></p> <p>L'indemnité conventionnelle est la même que ce soit l'employeur ou le salarié qui prenne l'initiative du départ.</p> <p>Le montant de cette indemnité est à comparer au montant résultant du calcul de l'indemnité légale, l'employeur devant alors verser celle qui s'avère la plus favorable aux salariés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté, les dispositions légales et réglementaires s'appliquent.</li> <li>- Pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté, l'allocation de départ à la retraite est égale à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 10 à 15 ans de travail effectif ou assimilé : un mois de salaire pour les non-cadres, deux mois pour les cadres,</li> <li>- de 15 à 19 ans de travail effectif ou assimilé : trois mois de salaire,</li> <li>- de 19 à 22 ans de travail effectif ou assimilé : quatre mois de salaire,</li> <li>- de 22 à 25 ans de travail effectif ou assimilé : cinq mois de salaire,</li> <li>- de 25 ou plus de travail effectif ou assimilé :</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Indemnités de départ en retraite</b></p> <p><b>Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur</b></p> <p>Il est fait application des dispositions légales et réglementaires.</p> <p><b>Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié</b></p> <p>Le montant de cette indemnité est à comparer au montant résultant du calcul de l'indemnité légale, l'employeur devant alors verser celle qui s'avère la plus favorable aux salariés.</p> <p>Pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté, l'allocation de départ à la retraite est égale à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 10 à 14 ans d'ancienneté : un demi mois de salaire,</li> <li>- de 15 à 19 ans d'ancienneté : un mois et demi de salaire,</li> <li>- de 20 à 24 ans d'ancienneté : deux</li> </ul>	<p><b>Indemnités de départ en retraite</b></p> <p><b>Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur</b></p> <p><b>Article L1237-7</b></p> <p>La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.</p> <p><b>Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié</b></p> <p><b>Article L1237-9</b></p> <p>Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Le taux de cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ses modalités de calcul sont fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement. Ce taux et ces modalités de calcul sont déterminés par voie réglementaire.</p> <p><b>Article D1237-1</b></p> <p>Le taux de l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article L. 1237-9 est au moins égal à : 1° Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;</p>

<p>six mois de salaire.</p>	<p>mois de salaire,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 25 à 29 ans d'ancienneté : quatre mois de salaire,</li> <li>- de 30 à 34 ans d'ancienneté : cinq mois de salaire,</li> <li>- de 35 à 39 ans d'ancienneté : six mois de salaire,</li> <li>- de 40 ans ou plus d'ancienneté : sept mois de salaire.</li> </ul> <p>Pour les salariés présents à l'effectif à la date d'application de l'avenant relatif à la révision de la CCN 51, et pendant deux ans à compter de cette date, l'allocation à verser sera déterminée en retenant le montant le plus favorable aux salariés après comparaison entre l'allocation ci-dessus et l'allocation actuellement prévue par la CCN 51.</p>	<p>2° Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;          3° Un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;          4° Deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.</p>
<p><b>Délégués du personnel</b></p> <p>Les délégués du personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire avant exécution de la décision.</p>	<p><b>Délégués du personnel</b></p> <p>L'information faite aux délégués du personnel sur les licenciements disciplinaires n'intervient qu'après notification de la rupture au salarié concerné.</p> <p>Elle se fait lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture.</p> <p>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</p>	

	écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel.	
<p><b>Procédure disciplinaire</b></p> <p>Un licenciement pour faute non grave ne peut être engagé que si le salarié a fait l'objet précédemment d'au moins deux sanctions.</p>	<p><b>Procédure disciplinaire</b></p> <p>Cette disposition est supprimée.</p>	
<p><b>Licenciement collectif pour motif économique</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Licenciement collectif pour motif économique</b></p> <p>La consultation des délégués syndicaux est supprimée.</p>	
<p><b>Heures supplémentaires</b></p> <p>La CCN 51 prévoit une majoration à 100% des heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés pour certains niveaux de rémunération.</p> <p>Cette majoration ne se cumule pas avec les indemnités pour travail de nuit, les dimanches et jours fériés des articles A3.2 et A3.3.</p>	<p><b>Heures supplémentaires</b></p> <p>Le taux de majoration à 100 % des heures supplémentaires effectuées la nuit ou les dimanches et jours fériés est supprimé et remplacé par les taux légaux de majoration en fonction du rang des heures supplémentaires (25 ou 50%).</p>	<p><b>Heures supplémentaires</b></p> <p><b>Article L3121-22</b></p> <p>Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.</p> <p>Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.</p>

<p><b>Prime décentralisée</b></p> <p>Les modalités d'attribution et la périodicité de versement de la prime sont convenues annuellement dans un protocole entre l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- et les délégués syndicaux,</li> <li>-à défaut de délégués syndicaux, avec les salariés mandatés,</li> <li>- à défaut de salariés mandatés, avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec le conseil d'entreprise ou le conseil d'établissement conventionnel,</li> <li>-à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement ou de conseil d'entreprise ou de conseil d'établissement conventionnel, ces modalités doivent avoir recueilli l'accord majoritaire des salariés dans le cadre d'un référendum.</li> </ul>	<p><b>Prime décentralisée</b></p> <p>Sur le fond aucune modification n'est apportée au texte actuel de la CCN51.</p> <p>Les modalités d'attribution et la périodicité de versement de la prime sont convenues annuellement par accord collectif conclu dans les conditions légales et réglementaires.</p>	
	<p><b>Intégration des nouveaux métiers nés de l'évolution des techniques, des modes de prise en charge</b></p> <p>Il s'agit de réfléchir à l'opportunité d'intégrer de nouveaux métiers non répertoriés à ce jour dans la CCN 51, d'en définir la liste, les définitions et conditions d'accès ainsi que le niveau de rémunération.</p> <p>Lorsque l'intégration de nouveaux métiers aura été retenue, elle se fera en tenant compte du niveau de</p>	

	<p>rémunération existant dans les autres conventions collectives du champ de la protection sociale.</p> <p>Un premier recensement fait apparaître la nécessité de réfléchir notamment sur les « métiers » suivants, étant précisé qu'il conviendra de se déterminer sur l'opportunité de créer un métier en tant que tel, de mettre en place un élément complémentaire de rémunération ou de le positionner comme une fonction d'un métier d'ores et déjà existant :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-agent de stérilisation</li><li>-aide maternelle</li><li>-art-thérapeute</li><li>-auxiliaire de vie scolaire</li><li>-chargé d'insertion professionnelle</li><li>-directeur de soins, coordonnateur de pôle</li><li>-formateur</li><li>-infirmier hygiéniste</li><li>-infirmière référente</li><li>-maitresse de maison</li><li>-métiers liés à la qualité (assistant qualité, responsable qualité, ...), gestion des risques</li><li>-métier liés à l'information médicale</li><li>-métiers liés à l'informatique et aux nouvelles technologies</li><li>-métiers liés à l'hygiène, à la prévention et à la sécurité</li><li>-métiers liés au sport</li><li>-métiers des finances et du contrôle</li></ul>	
--	---	--

	<p>de gestion          -métiers liés à la communication          -responsable commercial, agent technico-commercial          -responsable de production          -surveillant de nuit          -technicien en intervention sociale et familiale          -bibliothécaire, documentaliste          -pharmacien-préparateur en pharmacie          -métiers liés aux soins esthétiques</p> <p>Il conviendra également de revoir certains libellés de métiers qui apparaissent obsolètes (chef de bureau, ...).</p>	
<p><b>Médecins</b></p> <p>Le présent Titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes exerçant à titre permanent - à temps plein ou à temps partiel - :</p> <p>- dans les établissements participant au service public hospitalier suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques,          - dans tout autre établissement, lorsqu'un accord impliquant, à la fois les médecins, pharmaciens et biologistes, y aura été conclu en ce sens entre la direction ou son représentant et l'ensemble des personnels concernés.</p>	<p><b>Médecins</b></p> <p>Aucune modification sur le fond n'est apportée au texte.</p> <p>La CCN51 a été mise à jour suite à la loi HPST du 21 juillet 2009 et à la disparition de la notion d'établissements « participant au service public hospitalier ».</p> <p>Il est désormais fait mention des « 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</p>	

<p>Toutefois, l'application de la présente Convention au(x) pharmacien(s) peut faire l'objet d'un accord spécifique</p>	<p>territoires, suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques. »</p>	
	<p><b>Modalités de reclassement</b></p> <p>Le nouveau dispositif s'applique au 1<sup>er</sup> janvier 2012.</p> <p>Les modalités de reclassement ont été déterminées en ce qui concerne la prime d'ancienneté et la majoration spécifique.</p> <p>Les salariés bénéficient du nouveau dispositif dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, celui-ci ne pouvant leur être moins favorable que le dispositif antérieur.</p> <p>Des tableaux de reclassement seront intégrés dans l'avenant aussi bien en ce qui concerne la prime d'ancienneté que la majoration spécifique et feront apparaître le reclassement pour chaque ligne d'ancienneté.</p> <p>Il a été précisé que les salariés ne peuvent plus prétendre à l'application des évolutions de prime d'ancienneté et de majoration spécifique qui existaient avant la révision de la CCN 51.</p>	



19 janvier 2011

--	--	--