

Annexe n° 6

Dispositions particulières aux cadres

(Résultant de l'avenant no 265 du 21 avril 1999 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000 modifié par avenant no 1 du 20 juin 2000 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27/9/2000)

Aux dates d'application du présent avenant, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe no 6.

Article 1 - Bénéficiaires

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

« Salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments, à l'un au moins des trois critères suivants :

- avoir une formation technique ou administrative équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires, et exercer des fonctions requérant la mise en oeuvre des connaissances acquises;
- exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur;
- exercer par délégation de l'employeur un commandement notoire sur plusieurs salariés ou catégories de salariés. »

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement prévue par l'article 13 des dispositions générales cette qualité de cadre.

Article 2 - Liste des emplois concernés

2-1 - Cadres techniques et administratifs :

- Cadre administratif, gestion, informatique, documentation, communication, entretien et sécurité, technico-commercial, cadre des centres de formation en travail social,
- Ingénieur, psychologue, sociologue,
- Conseiller technique, attaché ou assistant de direction ou de recherche.

2-2 - Cadres chefs de service ou ayant mission de responsabilité hiérarchique :

- Chef de service éducatif, pédagogique, animation, social, paramédical, atelier,
- Chef de service technique (personnel, administratif, financier, gestion, informatique...),
- Chargé de recherche ou de mission,
- Conseiller technique, attaché ou assistant de direction.

2-3 - Cadres de direction :

Dans une association, un organisme, un établissement, un service ou un centre de formation en travail social :

Directeur général, directeur général adjoint, directeur administratif et /ou financier, secrétaire général, directeur des ressources humaines, directeur, directeur adjoint, directeur technique.

Article 3 - Durée et organisation du travail

Le contrat de travail précisera si le cadre est soumis ou non à horaire préalablement établi.

3-1 - Cadres de direction non soumis à horaire préalablement établi

Pour remplir la mission qui lui est confiée par délégations, les cadres de direction visés à l'article 2-3 sont responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps.

La notion de responsabilité permanente, l'indépendance et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaires, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

3-2 - Autres cadres non soumis à horaire préalablement établi

Le cadre est responsable de l'aménagement de son temps de travail pour remplir la mission qui lui est confiée lorsque la spécificité de l'emploi l'exige.

L'autonomie et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires préalablement établis.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaires, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

3-3 - Cadres soumis à horaire préalablement établi

Les dispositions générales de la convention collective leur sont applicables.

3-4 - Durée hebdomadaire de travail

Les dispositions relatives à la répartition du temps de travail concernant :

- les psychologues - article 4 de l'annexe 4,

- les formateurs - article 3 de l'annexe 7,

demeurent applicables, dans l'attente de l'agrément de l'article 14 (20-9 des dispositions permanentes) de l'accord cadre du 12 mars 1999 (12) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Article 4 - Durée - Révision

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la convention collective nationale.

Article 5 - Période d'essai

La période d'essai est fixée à six mois pour tous les cadres. Toutefois, le cadre peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de cette période.

Article 6 - Congés de maladie

Sous réserve des dispositions de l'article 26 de la convention collective du 15 mars 1966, en cas d'arrêt de travail résultant de maladie, d'accident du travail, les cadres percevront :

- pendant les six premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,

- pendant les six mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Viendront en déduction du montant ainsi fixé les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, les caisses de cadres ou toute autre institution de prévoyance.

Article 7 - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

À partir du premier jour d'embauche, les cadres seront obligatoirement et de plein droit inscrits à un régime de retraite et de prévoyance, assurés à partir d'une cotisation de :

- 10 % sur la tranche A (à concurrence du plafond de la Sécurité sociale);

- 19 % sur la tranche B (au-delà du plafond de la Sécurité sociale) et la tranche C, répartie de la façon suivante :

	Répartition			
	Tranche A		Tranche B et C	
1 ^{ère} convention collective nationale du 14 mars 1947	Employeur	Cadre	Employeur	Cadre
▪ Retraite				
Tranche A 4 %	3 %	1 %		
Tranche B 16 %			10 %	6 %
▪ Prévoyance				
Tranche A 1,5 %	1,5 %			
Tranche B 3 %			1,5 %	1,5 %
▪ 2 ^{ème} complément tranche A				
Retraite				
▪ Tranche A 4 %	2 %	2 %		
▪ Prévoyance				
Tranche A 0,5 %		0,5 %		
Total 19 % 19 %	6,5 %	3,5 %	11,5 %	7,5 %

Article 8 - Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC)

51 Boulevard Brune - 75689 Paris Cedex 14

Les cadres relevant de la présente annexe bénéficient du régime de protection de l'emploi de l'Association Pour l'Emploi des Cadres Ingénieurs et Techniciens (APEC).

Les cotisations prélevées à ce titre le sont selon la répartition suivante :

Employeur : 3/5^e - Salarié : 2/5^e.

Article 9 - Délai congé

Après la période d'essai, le délai congé est fixé comme suit :

- deux mois en cas de démission,
- quatre mois en cas de licenciement.

Pour les directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, et qui comptent plus de deux années d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise, le délai congé est fixé comme suit :

- trois mois en cas de démission,
- six mois en cas de licenciement.

Pendant la période de délai congé, le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois, prises en une ou plusieurs fois, pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

Article 10 - Indemnité de licenciement

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise, a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- 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;
- un mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à ce titre de non-cadre et de cadre ne pouvant dépasser au total douze mois de salaire.

Le salaire servant de base à l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois de pleine activité.

Pour les cadres directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, l'indemnité de licenciement (non-cadre et cadre) ne pourra dépasser un montant égal à dix-huit mois de salaire.

Par ailleurs, l'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge d'obtention de la retraite des régimes général et complémentaires au taux plein.

Article 11 - Qualification - Classification - Déroulement de carrière - Progression à l'ancienneté

11-1 - Pour la classification des cadres, trois critères sont à prendre en considération :

- le niveau de qualification,
- le niveau de responsabilité,
- le degré d'autonomie dans la décision.

Dans les deux derniers critères, la notion de délégation est également prise en compte.

La notion de « mission de responsabilité » s'entend comme capacité d'initiative, pouvoir de décision dans le cadre de la délégation confiée et / ou pouvoir hiérarchique.

11-2 - Niveaux de qualification

Les niveaux de qualification correspondent à ceux définis par la loi relative aux enseignements technologiques du 16 juillet 1971 et les diplômes reconnus par la CPNE.

11-3 - Progression à l'ancienneté

Pour l'ensemble des cadres, la progression de carrière est de 28 % en 28 ans selon une progression d'échelon tous les 3 ans à l'exception du dernier échelon d'une durée de 4 ans (4 %).

11-4 - Classification et déroulement de carrière

En fonction des critères définis ci-dessus, on distingue :

- les classes hors-classe : sont concernés les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et / ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association.
- les cadres de classe 1 : sont concernés les directeurs d'établissements et de service ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et / ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation.

- les cadres de classe 2 : sont concernés les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en trois catégories en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau 2 de qualification.

- les cadres de classe 3 : sont concernés tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

Pour les cadres « hors classe », le coefficient de base est ainsi fixé :

Qualification	Directeur général	Directeur général adjoint
Niveau 2 minimum	1000	900

Dans la catégorie directeurs généraux adjoints, sont inclus les directeurs adjoints d'IRTS et de formation multifilière.

Pour les autres cadres

Qualification	Classe 1	Classe 2	Classe 3
Si Niveau 1 exigé par l'employeur	870	850	800
Niveau 2	800	770	720
Niveau 3		720	680

Le statut du directeur ne saurait être accordé au cadre responsable dans une structure de moins de 10 salariés (permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés).

Article 12 - Indemnités de sujétion particulière

12-1 - Indemnité liée au fonctionnement de l'association

Le directeur général ou le directeur général adjoint d'une association employant au minimum 200 salariés (permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés) bénéficie d'une indemnité, en fonction :

- de la diversité des établissements et services,
- de la dispersion géographiques des établissements et services,
- de la diversité des missions (aide sociale, PJJ, adultes mineurs et handicapés...) d'actions innovantes qu'il entreprend dans le cadre du développement associatif.

Cette indemnité est attribuée sur décision de l'association. Son montant est compris entre 100 et 300 points pour le directeur général et entre 70 et 210 points pour le directeur général adjoint. Toutefois, dans les associations de plus de 800 salariés, le montant de l'indemnité attribuée au directeur général peut être supérieur à 300 points.

Pour le directeur général cumulant au moins trois des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 200 points.

Pour le directeur général adjoint cumulant au moins trois des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 140 points.

12-2 - Indemnité liée au fonctionnement des établissements et services

Les cadres ayant des missions de responsabilité dans un établissement et subissant l'une ou plusieurs des sujétions suivantes bénéficient d'une indemnité en raison :

- du fonctionnement continu avec hébergement de l'établissement ou du service,
- du fonctionnement continu sans hébergement de l'établissement,
- du fonctionnement semi-continu avec hébergement de l'établissement,
- du fonctionnement discontinu avec hébergement de l'établissement,
- du nombre de salariés lorsqu'il est supérieur ou égal à 30 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés,
- des activités économiques de production et de commercialisation,
- d'une mission particulière confiée par l'association ou la direction,
- de la dispersion géographique des activités,
- des activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins trois agréments ou habilitations, trois budgets différents, des comptes administratifs distincts.

L'association fixe le montant de cette indemnité en fonction du nombre et de l'importance des sujétions subies dans les limites suivantes :

- Pour les cadres de la classe 1, cette indemnité est comprise entre 70 et 210 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 120 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement,
- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions précisées ci-dessus.

L'indemnité ne peut être inférieure à 140 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement soumis à au moins une des autres sujétions,
- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions dont les activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins trois agréments ou habilitations, trois budgets différents, des comptes administratifs distincts.

- Pour les cadres de la classe 2, elle est comprise entre 15 et 135 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 80 points pour le cadre exerçant son activité dans un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement.

Si ce cadre est soumis à au moins une autre sujétion, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieure à 100 points.

Si un cadre est soumis à au moins deux sujétions, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 70 points.

- Les cadres techniques et administratifs de la classe 3 bénéficient de cette indemnité en fonction des sujétions spécifiques qu'ils supportent, non liée au fonctionnement de l'établissement ou du service. Cette indemnité est comprise entre 15 et 135 points.

Le régime indemnitaire est fixé par le contrat de travail.

Article 13 - Formation, perfectionnement, recherche

Eu égard aux responsabilités exercées, les cadres devront régulièrement actualiser leurs connaissances par des actions de formation, de perfectionnement et de recherche en accord avec l'employeur.

Article 14 - Définition de fonction

14-1 - Directeur général d'association ou d'organisme

Dans une association gérant plusieurs établissements ou services;

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle;

Le directeur général est responsable de :

- la bonne exécution des décisions des instances statutaires de l'association ou de l'organisme;
- la mise en oeuvre de la politique générale de l'association ou de l'organisme, de la vie associative et des relations publiques;
- l'animation et la coordination d'une équipe de directeurs;
- la sécurité générale des personnes et des biens.

Pour exercer cette responsabilité, il dispose du pouvoir hiérarchique et de décision. Compte tenu de la spécificité de l'association ou de l'organisme et de l'organisation choisie, il pourra se faire assister de cadres figurant à l'article 2.

14-2 - Directeurs d'établissement ou de service

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le directeur :

- est chargé de la conception et de la mise en oeuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement ou service est créé et autorisé;
- dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées;
- est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés;
- élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable;
- peut bénéficier en outre d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.

Pour exercer ses fonctions, il pourra être assisté de cadres figurant à l'article 2.

14-3 - Cadre des centres de formation en travail social

- de niveau 2

chargé :

- au plan pédagogique de missions d'enseignement, d'analyse des pratiques, d'accompagnement et d'évaluation des projets de formation individuels et collectifs,
- au plan de l'ingénierie de missions d'élaboration et de conduite de projets (mise en oeuvre - coordination-évaluation)
- au plan du développement des compétences de missions d'expertise, d'études et de recherches.

Article 15 - Valeur du point, frais professionnels, majoration familiale

Les cadres bénéficient des dispositions de l'annexe no 1 salaires, indemnités, avantages en nature » à l'exception de l'article premier bis devenu sans objet en application du présent avenant.

Article 16 - Indemnité d'astreintes dans les établissements assurant l'hébergement

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le directeur, ou le cadre ayant capacité à exercer cette responsabilité, bénéficie d'une indemnité à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

- 90 points par semaine complète d'astreinte y compris le dimanche,
- 12 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète y compris le dimanche.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année.

Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit ainsi que de la gratuité des charges annexes (eau, chauffage et électricité).

Dans les établissements fonctionnant plus de 220 jours par an, le remplaçant permanent du directeur, ou du cadre visé à l'alinéa 1 du présent article, bénéficie des dispositions ci-dessus dans les mêmes conditions.

Les autres cadres logés à titre gratuit en application des dispositions conventionnelles avant la date d'application du présent avenant en conservent le bénéfice à titre individuel.

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non cumul avec les dispositions du présent article.

Article 17 - Congés payés annuels supplémentaires

Les dispositions suivantes en matière de congés payés annuels supplémentaires demeurent applicables aux cadres.

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, les cadres ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des trois trimestres (sauf dispositions particulières aux cadres des Centres de formation et Instituts de formation) qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, à l'exception des cadres travaillant dans un établissement de l'annexe 10.

<ul style="list-style-type: none">▪ Directeur▪ Directeur adjoint▪ Chef de service éducatif - Chef de service pédagogique▪ Conseiller pédagogique▪ Éducateur technique chef - Chef de service animation▪ Assistant social chef▪ Psychologue▪ Chef de service paramédical	Six jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire. Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel (cadre) éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de six jours consécutifs d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions du 1er alinéa de l'article 6 de l'annexe 3 de la convention collective.
<ul style="list-style-type: none">▪ Cadres techniques et administratifs	Trois jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.
<ul style="list-style-type: none">▪ Directeur d'IRTS▪ Directeur d'école à formations multiples▪ Directeur d'école à formation unique▪ Directeur adjoint d'IRTS▪ Directeur adjoint d'école à formations multiples▪ Responsable de centres d'activités▪ Responsable de projet ou chargé de mission▪ Chargé de recherche - Formateur - Attaché de recherche	Neuf jours consécutifs de congés à Noël et Pâques, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.

Article 18 - Date d'application

(Modifié par avenant no 1 du 20 juin 2000 agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO 27 septembre 2000)

Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité de sujétion spéciale mentionnée à l'article 1er bis de l'annexe 1 de la convention collective de 66 se verront appliquer l'intégralité des dispositions du présent avenant 265 au 1er septembre 2000.

Les autres cadres bénéficieront de l'intégralité des dispositions du présent avenant 265 au 1er mai 2001.

Classification

1 - Nouvelles grilles de classement

Cadres hors classe

- les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association.
- les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et / ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association.

Déroulement de carrière

de début	1000	900
après 3 ans	1030	927
après 6 ans	1060	954
après 9 ans	1090	981
Après 12 ans	1120	1008
après 15 ans	1150	1035
après 18 ans	1180	1062
après 21 ans	1210	1089
après 24 ans	1240	1116
Après 28 ans	1280	1152

Cadres classe 1

Cadres ayant mission de responsabilité avec délégation

- les directeurs d'établissements et de service
- les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et / ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation.

Déroulement de carrière

de début	870	800
après 3 ans	896,1	824
après 6 ans	922,2	848
après 9 ans	948,3	872
Après 12 ans	974,4	896
après 15 ans	1000,5	920
après 18 ans	1026,6	944
après 21 ans	1052,7	968
après 24 ans	1078,8	992
Après 28 ans	1113,6	1024

Cadres classe 2

Cadres ayant mission de responsabilité avec subdélégation

- les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en trois catégories en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau 2 de qualification.

Déroulement de carrière

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
de début	850	770	720
après 3 ans	875,5	793,1	741,6
après 6 ans	901	816,2	763,2
après 9 ans	926,5	839,3	784,8
après 12 ans	952	862,4	806,4
après 15 ans	977,5	885,5	828
après 18 ans	1003	908,6	849,6
après 21 ans	1028,5	931,7	871,2
après 24 ans	1054	954,8	892,8
après 28 ans	1088	985,6	921,6

Cadres classe 3 - Cadres techniciens

- tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

Déroulement de carrière

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
de début	800	720	680
après 3 ans	824	741,6	700,4
après 6 ans	848	763,2	720,8
après 9 ans	872	784,8	741,2
après 12 ans	896	806,4	761,6
après 15 ans	920	828	782
après 18 ans	944	849,6	802,4
après 21 ans	968	871,2	822,8
après 24 ans	992	892,8	843,2
après 28 ans	1024	921,6	870,4

2 - Modalités de reclassement des cadres en fonction aux dates d'application de l'avenant (13)

Le reclassement doit assurer un gain minimum de 70 points pour les cadres non bénéficiaires de l'avenant 226 (indemnité de sujétion spéciale) et s'effectuer au niveau retenu par les tableaux de reclassement pour les bénéficiaires de l'avenant 226.

Le déroulement de carrière ultérieur dans la grille de reclassement devra être plus favorable.

L'ancienneté acquise dans l'échelon dans l'ancienne carrière, à la date d'application de l'avenant, est maintenue dans la limite de la durée de l'échelon, lorsque la montée immédiate d'échelon dans l'ancienne carrière est plus favorable que celle résultant du déroulement de carrière dans la nouvelle grille.

Une fois le reclassement effectué, le cadre poursuit son déroulement de carrière dans la grille correspondant à sa classification.

Les cadres bénéficiaires de l'indemnité de sujétion particulière (article 12) pourront se voir attribuer une « garantie minimum personnelle de reclassement » (GMPR) qui s'ajoutera au classement indiciaire dans la nouvelle grille, au moment du reclassement.

Le montant de la GMPR est conservé pour le cadre qui en bénéficie, pour la suite du déroulement de carrière, pour le compte du même employeur.

Les dispositions de l'article 12 s'appliqueront pour les cadres concernés dans la limite des minima et des plafonds définis à cet article. La GMPR viendra en atténuation du régime indemnitaire dont le cadre est susceptible de bénéficier, si celui-ci est supérieur.

Pour les cadres classés dans une grille avec sujétions d'internat, le reclassement s'effectue sur la base du coefficient d'externat correspondant à son échelon de reclassement.

Il ne sera pas tenu compte de l'indemnité de complexe de 20 points dans les modalités de reclassement pour les directeurs d'établissements ou services en bénéficiant. Cet élément est pris en compte au titre de l'article 12-2 de l'avenant : « indemnité de sujétion particulière liée au fonctionnement des établissements et services ».

Les cadres bénéficiaires des « indemnités complémentaires » prévues aux articles 7d) de l'annexe 2; 6 de l'annexe 7; 5 b) de l'annexe 9; 7 bis b) de l'annexe 10, se voient maintenir le bénéfice de l'indemnité perçue à la date d'application de l'avenant, à titre d'avantage individuellement acquis. Toutefois cette indemnité ne saurait se cumuler avec le régime indemnitaire institué par les articles 12-1 et 12-2, pour des critères ayant le même objet.

Directeur d'association 1re classe
Directeur d'IRTS
Directeur d'école à formations multiples

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 1000 + 100*
de début	903	1100
après 3 ans	948	1130
après 6 ans	998	1160
après 9 ans	1048	1190
après 12 ans	1093	1220
après 15 ans	1143	1250
après 18 ans	1188	1280
après 21 ans	1188	
après 24 ans	1188	
après 28 ans	1188	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur d'association 2e classe

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265
de début	858	1000
après 3 ans	898	1000
après 6 ans	943	1030
après 9 ans	988	1060
après 12 ans	1033	1120
après 15 ans	1078	1150
après 18 ans	1123	1210
après 21 ans	1123	
après 24 ans	1123	
après 28 ans	1123	

Directeur adjoint d'association
Directeur administratif d'association
Secrétaire général administratif d'association 1re classe
Directeur d'école à formation unique

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 900 + 80*
de début	783	980
après 3 ans	823	980
après 6 ans	873	980
après 9 ans	918	1007
après 12 ans	963	1034
après 15 ans	1008	1088
après 18 ans	1053	1142
après 21 ans	1053	
après 24 ans	1053	
après 28 ans	1053	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur adjoint d'association
Directeur administratif d'association
Secrétaire général administratif d'association 2e classe

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 900 + 170*
de début	728	970
après 3 ans	768	970
après 6 ans	808	970
après 9 ans	853	970
après 12 ans	898	997
après 15 ans	943	1024
après 18 ans	988	1078
après 21 ans	988	
après 24 ans	988	
après 28 ans	988	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur adjoint d'IRTS
Directeur adjoint d'école à formations multiples

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 900 + 70*
de début	753	970
après 3 ans	798	970
après 6 ans	843	970
après 9 ans	868	997
après 12 ans	933	1024
après 15 ans	978	1051
après 18 ans	1023	1105
après 21 ans	1023	
après 24 ans	1023	
après 28 ans	1023	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur d'établissement de niveau V, Directeur de CAT, Directeur de centre habitat niveau V

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 140*
Début	818	964
après 3 ans	858	988
après 6 ans	903	1012
après 9 ans	948	1036
après 12 ans	993	1084
après 15 ans	1038	1108
après 18 ans	1083	1164
après 21 ans	1083	
après 24 ans	1083	
après 28 ans	1083	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur d'établissement de niveau IV,
 Directeur de CAT de niveau IV
 Directeur de centre habitat niveau IV ou de MAS
 Directeur d'école à formation unique

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 120*
Début	783	944
après 3 ans	828	968
après 6 ans	873	992
après 9 ans	918	1016
après 12 ans	963	1040
après 15 ans	1008	1088
après 18 ans	1053	1144
après 21 ans	1053	
après 24 ans	1053	
après 28 ans	1053	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur d'établissement de niveau III - Directeur de service de niveau III
 Directeur de CAT de niveau III - Directeur de centre habitat de niveau III ou de MAS
 Directeur adjoint d'IRTS

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 100*
Début	753	900
après 3 ans	798	924
après 6 ans	843	948
après 9 ans	888	972
après 12 ans	933	1020
après 15 ans	978	1068
après 18 ans	1023	1124
après 21 ans	1023	
après 24 ans	1023	
après 28 ans	1023	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur d'établissement de niveau II ; Directeur de service de niveau II
 Directeur de CAT de niveau II ; Directeur de centre habitat de niveau II ou de MAS

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 800 + 70*
Début	728	870
après 3 ans	768	894
après 6 ans	808	918
après 9 ans	853	942
après 12 ans	898	990
après 15 ans	943	1014
après 18 ans	988	1062
après 21 ans	988	
après 24 ans	988	
après 28 ans	988	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur d'établissement de niveau I
 Directeur de service de niveau I
 Directeur de CAT de niveau I

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265
Début	703	800
après 3 ans	743	824
après 6 ans	783	872
après 9 ans	823	896
après 12 ans	863	944
après 15 ans	908	992
après 18 ans	933	1024
après 21 ans	933	
après 24 ans	933	
après 28 ans	933	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur adjoint d'établissement de niveau II - Directeur adjoint de centre habitat ou de MAS (A)
 Directeur adjoint de CAT (A)

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 770 + 60*
Début	708	830
après 3 ans	748	853,1
après 6 ans	788	876
après 9 ans	833	922,4
après 12 ans	878	968,6
après 15 ans	923	1014,8
après 18 ans	968	1045,6
après 21 ans	968	
après 24 ans	968	
après 28 ans	968	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Directeur adjoint d'établissement de niveau I - Directeur adjoint de service
 Directeur de centre habitat ou de MAS (B) - Directeur adjoint de CAT (B)
 Responsable de centre d'activité

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de responsabilité)	Reclassement avenant 265 770 + 50*
Début	683	820
après 3 ans	723	820
après 6 ans	763	843,1
après 9 ans	803	889,3
après 12 ans	843	935,5
après 15 ans	888	958,6
après 18 ans	913	1004,8
après 21 ans	913	
après 24 ans	913	
après 28 ans	913	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Ingénieur de fabrication classe 2 niveau 1

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	783	870-
après 3 ans	831	948,3
après 6 ans	880	974,4
après 9 ans	929	1000,5
après 12 ans	977	1026,6
après 15 ans	1026	1052,7
après 18 ans	1075	1078,8
après 21 ans	1075	
après 24 ans	1075	
après 28 ans	1075	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Chef comptable 1re classe

Conseiller technique chef de service classe 2 niveau 1

Chef du personnel

Cadre commercial ou technico-commercial

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265 (grille de déroulement de carrière, indice de base 850)
Début	723	875,5
après 3 ans	766	901
après 6 ans	810	926,5
après 9 ans	859	952
après 12 ans	907	977,5
après 15 ans	956	1003
après 18 ans	1005	1028,5
après 21 ans	1005	
après 24 ans	1005	
après 28 ans	1005	
* Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)		

Chef comptable 2e classe - Chef du personnel 2e classe

Chef de service entretien et sécurité

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	652	770
après 3 ans	690	770
après 6 ans	728	793,1
après 9 ans	766	816,2
après 12 ans	810	839,3
après 15 ans	848	862,4
après 18 ans	886	908,6
après 21 ans	886	
après 24 ans	886	
après 28 ans	886	

Toutes les catégories visées ci-dessous bénéficient d'une indemnité de 30 points

**Chef de service éducatif annexe 3 - Conseiller pédagogique - Éducateur technique chef
 Chef de service des soutiens médico-sociaux avec fonction de direction**

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	655	770
après 2 ans	677	770
Après 4 ans	703	793,1
après 6 ans	737	793,1
après 9 ans	773	816,2
après 12 ans	810	862,4
après 15 ans	847	885,5
après 18 ans	884	908,6
après 21 ans	884	
après 24 ans	884	
après 28 ans	884	

Toutes les catégories visées ci-dessous bénéficient d'une indemnité de 20 points

**Chef de service éducatif annexe 3 - Conseiller pédagogique - Éducateur technique chef
 Chef de service des soutiens médico-sociaux remplaçant permanent du directeur**

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	645	770
après 2 ans	667	770
Après 4 ans	693	793,1
après 6 ans	727	793,1
après 9 ans	763	816,2
après 12 ans	800	839,3
après 15 ans	837	862,4
après 18 ans	874	885,5
après 21 ans	874	
après 24 ans	874	
après 28 ans	874	

**Chef de service administratif, financier ou de gestion - Chef de service éducatif - Chef de
 service animation - Conseiller pédagogique - Éducateur technique chef - Assistance sociale
 chef - Chef de service paramédical - Chef de service des soutiens médico-sociaux - Chef de
 service annexe 10 - Chef de service pédagogique (2)**

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265 (Grille de déroulement de carrière, indice de base 720)
Début	625	741,6
après 2 ans	647	763,2
Après 4 ans	673	763,2
après 6 ans	707	784,8
après 9 ans	743	806,4
après 12 ans	780	828
après 15 ans	817	849,6
après 18 ans	854	871,2
après 21 ans	854	
après 24 ans	854	
après 28 ans	854	

Chef de service pédagogique (1) annexe 9

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	592	850
après 1 an	635	875,5
après 2 ans	665	875,5
après 3 ans	700	901
après 5 ans	734	926,5
après 8 ans	778	952
après 11 ans	821	977,5
après 14 ans	876	1003
après 17 ans	932	1028,5
après 20 ans	1000	1054
après 24 ans	1071	1088
après 28 ans	1071	

Psychologues

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	537	800
après 1 an	581	800
après 2 ans	611	824
après 3 ans	646	848
après 5 ans	680	872
après 8 ans	724	896
après 11 ans	768	920
après 14 ans	823	944
après 17 ans	878	968
après 20 ans	947	992
après 24 ans	1017	1024
après 28 ans	1017	

Chargé de recherche ou chargé de mission, responsable de projet

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	696	800
après 3 ans	740	824
après 6 ans	782	848
après 9 ans	826	872
après 12 ans	869	896
après 15 ans	918	944
après 18 ans	945	968
après 21 ans	945	
après 24 ans	945	
après 28 ans	945	

Attaché de direction de 1re classe - Conseiller technique de 1re classe et adjoint technique de 1re classe - Chef d'atelier adjoint technique de 1re classe - Attaché de recherche - Formateur

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	652	800
après 3 ans	690	800
après 6 ans	728	800
après 9 ans	766	824
après 12 ans	810	848
après 15 ans	848	872
après 18 ans	886	896
après 21 ans	886	
après 24 ans	886	
après 28 ans	886	

Chef de service documentation, information - Chef d'atelier ou adjoint technique 2e classe
Attaché de direction 2e classe - Conseiller technique 2e classe - Économe principal

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	625	720
après 3 ans	663	741,6
après 6 ans	701	763,2
après 9 ans	740	784,8
après 12 ans	772	806,4
après 15 ans	815	849,6
après 18 ans	848	871,2
après 21 ans	848	
après 24 ans	848	
après 28 ans	848	

Chef de service entretien et sécurité 2e classe - Assistant de documentation
Économe 1re classe - Chef d'atelier 3e classe - Chef d'atelier ou adjoint technique 3e classe

Déroulement de carrière

	Ancien classement (comprend l'indemnité de sujétion spéciale 8,21 %)	Reclassement avenant 265
Début	598	680
après 3 ans	631	700,4
après 6 ans	669	720,8
après 9 ans	707	741,2
après 12 ans	740	761,6
après 15 ans	777	782
après 18 ans	815	843,2
après 21 ans	815	
après 24 ans	815	
après 28 ans	815	

