

Convention 51

- Prime grand âge
- Prime décentralisée et prime de précarité
- Avenant N° 2017-02
- Reliquat prime décentralisée
- Avenant N° 2014-02
- Comprendre le coefficient du cadre dirigeant

Prime grand âge

Contexte

Suite à la crise sanitaire, les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre le mouvement de valorisation des professionnels exerçant dans les établissements et services médico-sociaux du secteur du Grand Age.

Un avenant du 29 juin 2021, signé par trois organisations syndicales, a été soumis à la procédure d'agrément (118 □ au 1er octobre 2021).

La procédure d'agrément n'a pas abouti et un nouveau texte a été négocié et mis à la signature des organisations syndicales (70 □ au 1er juin 2021). Ce nouveau texte n'a pas été signé par toutes les organisations syndicales et la FEHAP a décidé de prendre une recommandation patronale le 25 octobre 2021 qui a reçu un avis favorable de la Commission Nationale d'agrément le 9 décembre 2021.

La recommandation patronale crée un article A3.8 dans la CCN51 aux termes duquel « Une prime mensuelle « Grand âge » est versée aux aides-soignants, aides médico-psychologiques, accompagnants éducatifs et sociaux, auxiliaires de puériculture exerçant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, les accueils de jour autonomes, les hébergements temporaires pour personnes âgées autonomes ayant un forfait soins, les résidences autonomie et les SSIAD.

Le montant de la prime est égal à 70 euros brut pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps de travail assuré dans une structure visée à l'alinéa 1^{er} quand le bénéficiaire y exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures visées à l'alinéa 1^{er}, le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans chacune de ces structures.

La prime « Grand âge » se cumule avec la prime visée à l'article A3.4.7 dès lors que les salariés visés ci-dessus remplissent également les conditions requises pour bénéficier de cette dernière. »

Champ d'application et personnels bénéficiaires

Cette prime concerne les :

- aides-soignants
- aides médico-psychologiques
- accompagnants éducatifs et sociaux
- auxiliaires de puéricultrice

Ces professionnels doivent exercer dans les :

- établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendante
- accueil de jour autonomes
- hébergement temporaire pour personnes âgées ayant un forfait de soins
- résidence autonomie, avec forfait de soins
- SSIAD

Les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation ne sont pas éligibles à son versement.

Modifications du logiciel

Le programme a été modifié afin de pouvoir intégrer automatiquement l'indemnité de 70€ dans les regroupements de métiers concernés. Cette prime est pro-ratée au temps de travail, peut être neutralisée pour certains établissements ou même au niveau du contrat, et peut être également pro-ratée en fonction du pourcentage de travail du salarié dans l'établissement.

En ce qui concerne la régularisation au 1er juin 2021, il sera nécessaire d'utiliser la gestion des régularisations.

Trois rubriques ont été créées :

Identification		Valorisation	Mode de calcul				Impression		
Alias	Désignation	Valorisation	Tjs. calculé	Tjs. valorisé	Écrasement	Multi instances	Bulletin	Unicité	Ctrl. valo.
Paye									
51_PRENDP...	Inclure la prime grand âge	Euro	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
51_PRIMEGA	Prime grand âge	Euro	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
51_REGPRI...	Régularisation prime grand âge	Euro	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Oui

- 51_PRENDPRIMEGA : Détermine si la prime grand âge est prise en compte (1=Oui 0=Non).
- 51_PRIMEGA : Rubrique du montant de la prime grand âge.
- 51_REGPRIMEGA : Rubrique permettant de régulariser la prime grand âge.

Et une constante générale :

Constantes Générales		Constantes Utilisateur	
Identification			Valeur par niveau
Número	Alias	Désignation	Association
53	51_MTPRIMEGA	Prime grand âge	Valeur active
			Redéfinition

- 51_MTPRIMEGA : Montant de la prime grand âge. Égal à 70€ pour un temps plein.

La rubrique 51_ABSSEGUR a été modifiée pour tenir compte également de la rubrique 51_PRIMEGA . Si vous avez modifié cette formule, veuillez à la modifier ou reprendre la formule EIG.

Mise en place

Montant de l'indemnité

Le montant de la prime grand âge est à indiquer dans la gestion des constantes générales

Si tous les établissements de l'association sont concernés, vous pouvez indiquer le montant au niveau association. Et le redéfinir au niveau établissement ou au niveau section si certains établissements ne sont pas concernés. En effet, si ce montant est nul, la prime grand âge sera évidemment égale à zéro.

Identification			Valeur par niveau	
prim Numéro	Alias	Désignation	Association	Valeur active
46	TX_PRIMEINT	Taux de la prim e d'internat	5	5
47	TXDECENT	Taux prim e décentralisée	5	5
48	PERIOD_DECENT	Périodes de calcul de la prim e décentraliséeDD
49	RELIQUAT_DECENT	Gestion du reliquat de prim e décentralisé	Non	Non
54	51_MT_PRIMEGA	Prim e grand âge	70	70

Grilles de convention

Nous avons modifié la définition de la convention 51 afin de pouvoir activer la prime grand âge au niveau des regroupements de métiers. Il s'agit donc d'y indiquer la prise en compte de la prime grand âge.

Concrètement, il s'agit d'aller cocher la case concernée dans les deux regroupements de métiers concernés :

- 1.2 Auxiliaire de soins dans la filière soignante
- 2.3 Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social (Ex AMP) dans la filière éducative et sociale

Attachée à la convention

C C N T 51 RENOVEE

Valorisée en Point

Définition

Alias	<input type="text" value="0234"/>	Grille E.I.G : ID : 356 Numsite : PEIG	Coefficient personnalisé	<input type="text"/>
Libellé	<input type="text" value="Auxiliaire de soins"/>			
Code UNIAF	<input type="text" value="0000"/>	Code métier	<input type="text"/>	
Emploi	<input type="text"/>			<input type="button" value="v"/> <input type="button" value="x"/>

Eléments(s) conventionnel(s)

<input checked="" type="checkbox"/>	Prime grand âge à prendre	...	51_PRENDPRIMGA.BASE
-------------------------------------	---------------------------	-----	---------------------

Commentaires

Contrat

Si le contrat appartient à une regroupement de métiers et une section concernée, et **si le contrat n'est pas un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**, la prime grand âge est automatiquement ajoutée. Elle est égale au montant indiqué dans la constante générale à savoir 70€ euros. Elle est proratisée par rapport à l'horaire contractuel. Toutefois, il peut être nécessaire de forcer la prime pour un contrat particulier. Il suffit alors d'ajouter en élément constant la rubrique 51_PRENDPRIMGA et d'indiquer la valeur 1 en base. A contrario, si vous désirez ne pas inclure la prime pour un salarié concerné indiquez cette fois la valeur 0 en base.

La rubrique 51_PRIMEGA calcule automatiquement la prime.

Si un salarié travaille dans plusieurs établissements, la prime n'est applicable qu'au prorata du temps accompli dans un établissement de santé.

Il suffit alors d'ajouter la rubrique en élément constant et d'indiquer le taux d'application de la prime (par défaut 100%).

Si vous désirez indiquer une ventilation spécifique pour la rubrique, il sera nécessaire de renseigner le profil comptable dans la rubrique (Profil brut par exemple) pour pouvoir accéder à la ventilation spécifique de la rubrique au niveau du contrat.

Calcul de paye

La prime est calculée automatiquement et proratisée en fonction de l'horaire contractuel. Si vous n'êtes pas d'accord avec le montant, il est possible de saisir directement le montant en élément variable avec la rubrique 51_PRIMEGA . Attention toutefois, par défaut, le montant saisi est en temps plein, donc à pro rata

La rubrique de la prime grand âge (51_PRIMEGA) est paramétrée comme suis :

Rubrique ▲	Désignation	Formule	Taux	Sens
BRUT	Brut	MONTANT	100,00	+
B_FINCDD	Base indemnité fin de CDD	MONTANT	100,00	+
B_PRIMEDECE...	Base prime décentralisée	MONTANT	100,00	+
B_PXHEURE	Base du prix de l'heure (Salaire conv...	MONTANT	100,00	+
B_PXHEUREETP	Base du prix de l'heure(Salaire conv...	MONTANT	100,00	+

Elle rentre dans l'indemnité de précarité (et donc dans l'indemnité de congés payés CDD), dans la base prime décentralisée, dans le prix de l'heure (et donc dans le calcul des heures supplémentaires, de la base de valorisation des absences de la base de valorisation des congés payés). Elle rentre également naturellement dans l'assiette du comparatif 10% puis qu'elle rentre dans le brut.

La base prime décentralisée est éventuellement à ajuster en fonction de l'application ou non du calcul de la prime décentralisée recommandé par la FEHAP : Cf [Note sur la prime décentralisée en date du 22/01/2018](#)

Si vous appliquez la recommandation FEHAP, il n'y a rien à faire car la base prime décentralisée s'appuie sur la base précarité (en excluant toutefois l'indemnité Ségur).

En revanche, si vous ne l'appliquez pas, il est nécessaire d'ajouter la prime grand âge à la base prime décentralisée.

Rubrique ▲	Désignation	Formule	Taux	Sens	
51_ABSSEGUR	Part de Ségur dans les absences	MONTANT	100,00	+	▲
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	MONTANT	100	+	
51_ANNULSAL...	Rubrique annulant le salaire remplacé par minimum conventi...	MONTANT	100	+	
51_ASTREINT	Prime d'astreintes	MONTANT	100	+	
51_CARRIERE	Indemnité de carrière	MONTANT	100	+	
51_COMPDIMJF	Indemnité compensatrice de dimanche et jour férié	MONTANT	100	+	
51_COMPLEME...	Somme des compléments	MONTANT	100	+	
51_DIFFERENTI...	Indemnité différentielle	MONTANT	100	+	
51_DIFFSMIC	Indemnité complément SMIC	MONTANT	100	+	
51_DIFREMP	Indemnité différentielle de remplacement	MONTANT	100	+	
51_DIMJF	Indemnités dimanches et fériés	MONTANT	100	+	
51_INDESEGUR	Indemnité forfaitaire mensuelle Ségur	MONTANT	100,00	-	
51_I_TRANSF	Indemnité de transfert CCNT 51	MONTANT	100	+	
51_MAJSPEC	Majoration spécifique	MONTANT	100	+	
51_MINCONV	Salaire minimum conventionnel (Avantages en nature compris)	MONTANT	100	+	
51_NOUVMETIER	Indemnité nouveau métier	MONTANT	100	+	
51_NUIT	Indemnités de nuit	MONTANT	100	+	
51_OUTILLAGE	Prime d'outillage	MONTANT	100	+	
51_PRIMEGA	Prime grand âge	MONTANT	100	+	
51_PROMOTION	Indemnité de promotion	MONTANT	100	+	
51_P_PCCP	Prime pour contrainte conventionnelle	MONTANT	100	+	
51_P_PRIMEINT	Prime d'internat	MONTANT	100	+	
51_REGINDSE...	Régularisation indemnité forfaitaire Ségur	MONTANT	100,00	-	
51_REGPRIM...	Régularisation prime grand âge	MONTANT	100	+	
51_REGUL	Régularisation application avenant 2017-02	MONTANT	100	+	
51_SUJ_SPEC...	Sujétion spéciale direction	MONTANT	100	+	
66_DIFFSMIC	Indemnité complément SMIC	MONTANT	100	+	
66_FORF_MENS	Prime forfaitaire mensuelle	MONTANT	100	+	
66_PTSCoordi	Points de coordination	MONTANT	100	+	
ABSTOTALM	Total des maintiens des absences standard	MONTANT	100	+	
ABSTOTALV	Total des montants des absences standard	MONTANT	100	-	▼

Régularisations des salariés présents

La prime grand âge a un effet rétroactif au 1er juin 2021, il est donc nécessaire de créer les régularisations en conséquence.

51_REGPRIMEGA

Il est nécessaire d'utiliser cette rubrique et pas la rubrique 51_PRIMEGA car cette dernière entre dans le prix de l'heure.

La formule base doit être la suivante :

```
70
*
(
histocumuljoint([ NB_HEURES.CON. MONTANT]; 06; 2021; 06; 2021) /CONSTANTE( CONTRAT. HORAIRECOLLECTIF)
+histocumuljoint([ NB_HEURES.CON. MONTANT]; 07; 2021; 07; 2021) /CONSTANTE( CONTRAT. HORAIRECOLLECTIF)
+histocumuljoint([ NB_HEURES.CON. MONTANT]; 08; 2021; 08; 2021) /CONSTANTE( CONTRAT. HORAIRECOLLECTIF)
+histocumuljoint([ NB_HEURES.CON. MONTANT]; 09; 2021; 09; 2021) /CONSTANTE( CONTRAT. HORAIRECOLLECTIF)
```

```
+histocumuljoint([ NB_HEURESCON. MONTANT]; 10; 2021; 10; 2021) /CONSTANTE( CONTRAT. HORAIRECOLLECTIF)
+histocumuljoint([ NB_HEURESCON. MONTANT]; 11; 2021; 11; 2021) /CONSTANTE( CONTRAT. HORAIRECOLLECTIF)
+histocumuljoint([ NB_HEURESCON. MONTANT]; 12; 2021; 12; 2021) /CONSTANTE( CONTRAT. HORAIRECOLLECTIF)
)
*histocumuljoint([ NB_HEURESTPAYE. MONTANT]; 06; 2021; 12; 2021)
/( histocumuljoint([ NB_HEURESCON. MONTANT]; 06; 2021; 12; 2021)
)
```

La régularisation tient compte de l'horaire contractuel du salarié.

Mais elle est également pro ratée en fonction du nombre d'heures payées du salarié. Ainsi, en cas d'absences non payées, le montant de la régularisation sera ajusté.

Prime décentralisée et prime de précarité

Préambule

La FEHAP a publié une note le 22 janvier 2018, expliquant le calcul des primes de précarité, décentralisée et indemnité de congés payés pour les CDD. Il s'avère que le mode de calcul ne correspond pas au calcul actuel de la base de référence dans l'application GRH.

En ce qui concerne les indemnités pour fin de contrat à durée déterminée, bien qu'elles aient la nature de salaire et soient, à ce titre, soumises à cotisations de sécurité sociale, un certain nombre d'établissements nous ayant fait remonter le fait que ce mode de calcul avait un impact au regard des droits calculés par Pôle emploi, il convient de ne pas intégrer les indemnités pour fin de contrat à durée déterminée dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée.

Ce sera en conséquence l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée qui intégrera dans son assiette de calcul la prime décentralisée.

- ***L'indemnité compensatrice de congés payés (1)*** est égale au dixième de la rémunération totale brute perçue pendant le contrat à durée déterminée, à l'exclusion de la prime décentralisée. Elle doit, en outre, intégrer **la prime de précarité (2)** de 10 % dont bénéficient les contrats à durée déterminée dans les conditions légales et réglementaires.
- ***L'indemnité de précarité (2)*** a pour assiette de calcul la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat, primes et accessoires divers compris, dont la **prime décentralisée (3)** à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés.
- La prime décentralisée **(3)** a pour assiette de calcul, la masse des salaires bruts qui comprend notamment **l'indemnité compensatrice de congés payés (1)** calculée sur la base du 1/10e, à l'exclusion de l'indemnité de précarité.

Nous avons donc effectué un certain nombre de modifications dans le gestionnaire de rubrique afin de correspondre à ce calcul. Cependant la mise en place n'est pas automatique.

Dans le cas d'un mode de calcul particulier dans votre association (Périodicité de paiement de la prime décentralisée, gestion d'un reliquat spécifique, taux différents, etc), une adaptation sera nécessaire, et éventuellement selon la complexité donner lieu à devis.

Dans cette documentation, on retrouve en premier lieu la codification originelle qui doit être appliquée si vous n'appliquez pas cet avenant.

Puis dans un deuxième temps la codification à utiliser si vous appliquez l'avenant FEHAP.

Prime décentralisée et prime de précarité sans l'avenant FEHAP de 2018

Mise en place

En premier lieu vérifier que la constante générale DECENTFEHAP *Utiliser le mode de calcul décentralisée FEHAP (2018)* **au niveau association est désactivée**

Il convient ensuite de vérifier la codification des rubriques concernées :

SOMMESEGUR

Rubrique itérative effectuant la somme de toutes les rubriques de type Ségur :

- 51_INDSEGUR
- 51_INDSEGUR2
- 51_INDSEGURDOM
- 51_INDLAFORCAD
- 51_INDLAFORCAD2
- 51_PRIMEGA
- 51_INDSEGMED

Cette rubrique ne doit pas contenir les rubriques de régularisation Ségur :
51_INDREGSEGUR, 51_INDREGSEGUR2, etc

51_ABSSEGUR

Cette rubrique calcule la part de Ségur dans les absences. Elle utilise la rubrique précédente.

B_FINCDD : Base indemnité de précarité

- Rubriques de paye entrant dans le calcul de la précarité :
 - Salaire de base
 - Ancienneté
 - Primes diverses
 - Rubriques de type Ségur (on peut utiliser SOMMESEGUR). Ne pas oublier les rubriques de régularisation Ségur
 - Heures complémentaires et supplémentaires
 - Chômage partiel : CHOMPART, INDCHOMPART, INC_CHOMPART
 - Indemnité différentielle des congés payés (CP_DIF)
 - Paiement des congés payés (CP_PAIE)
 - Rappel de valeur du point (RAPPELVP)
- Enlever le total des montants des absences (ABSTOTALV)
- Ajouter le total des maintiens des absences (ABSTOTALM)
- Enlever les heures non travaillées (H_NONTRAV) et les jours non travaillés (JRSNONTRAV)
- **Ne pas inclure la base de la prime décentralisée**

B_PRIMEDECENT : Base prime décentralisée

- Rubriques de paye entrant dans le calcul de la prime décentralisée :
 - Salaire de base
 - Ancienneté
 - Primes diverses
 - Heures complémentaires et supplémentaires
 - Indemnité différentielle des congés payés (CP_DIF)
 - Paiement des congés payés (CP_PAIE)
 - Rappel de valeur du point (RAPPELVP)
 - **Ne pas inclure les rubriques de type Ségur**
- Enlever les heures non travaillées (H_NONTRAV) et les jours non travaillés (JRSNONTRAV)
- Enlever le total des montants des absences (ABSTOTALV)
- Ajouter le total des maintiens des absences (ABSTOTALM)
- Ajouter la part de Ségur dans les absences (51_ABSSEGUR) : Cette part est retirée implicitement par le total des absences précédent, il convient donc de l'ajouter dans la base décentralisée

Prime décentralisée et prime de précarité avec l'avenant FEHAP de 2018

Rubriques créées ou modifiées

Rubrique V_PRECARITE

Elle contient toutes les formules nécessaires au calcul de la prime de précarité. Une fois cette prime calculée, la base de l'indemnité de congés payés (qui contient la précarité) et la base de la prime décentralisée (qui contient la précarité) peuvent être calculées.

TXDECENT

Il s'agit du taux de prime décentralisée multiplié par le rapport de minoration des absences. Il est égal à zéro si le contrat n'est pas du type 51 ou si on a utilisé la rubrique 51_NODECENT

RAPPORTMINO

Il s'agit du rapport de minoration des absences. En standard, le rapport de minoration des absences est égal à 1 moins rapport entre le nombre de jours d'absence ([51_CUMABS_DECE.MONTANT] et 60.

TXICP

C'est le taux de l'indemnité de congés payés.

TXFINCDD

C'est le taux de la prime de précarité

BASEREF

Il s'agit du cumul de la base de référence commune aux trois indemnités. Il est égal au cumul depuis le début du contrat de la rubrique itérative B_FINCDD

COEF1 - COEF2 - COEF3

Ces coefficients sont utilisés pour calculer directement la prime de précarité.

REFICP

Il s'agit de la base de l'indemnité de congés payés calculée sur le cumul depuis le début du contrat

REFDECENT

Il s'agit de la base de la prime décentralisée calculée sur le cumul depuis le début du contrat.

DECENTPAYEE

Cette formule détermine si la prime décentralisée est payée sur le mois en cours. Soit parce que c'est indiqué dans la constante générale PERIODE_DECENT, soit parce que le contrat est clos, ou soit parce que l'utilisateur a forcé le paiement (51_DECENTFORCE).

REFPRECA

Il s'agit de la base de la prime précarité calculée sur le cumul depuis le début du contrat.

MTPRECA

Il s'agit de la base finale de la prime de précarité. Elle est ajustée en fonction de la périodicité de paiement des différentes primes. Exemple : Si la précarité est payée tous les mois et que la prime décentralisée est payée tous les ans, cette dernière ne rentre en compte dans la précarité qu'au moment où elle est réellement payée.

L'ajustement consiste également à ajouter le reliquat à ajouter aux salariés non absents.

Rubrique 51_PAYERDECENT

Auparavant, pour forcer le paiement de la prime décentralisée, il fallait ajouter en variable de paye ou en élément constant du contrat la rubrique 51_DECENTFORCE. **Il faut désormais utiliser la rubrique 51_PAYERDECENT** qui déclenchera la rubrique précédente. Dans le cas contraire, le calcul de paye déclenchera une erreur de référence circulaire.

Rubrique 51_NODECENT

Cette rubrique **doit être utilisée** pour neutraliser le calcul de la prime décentralisée.

Par exemple les contrats aidés n'ont pas la prime décentralisée.

Il y a également le cas du CDD en convention 51 qui, de par sa grille, n'aurait pas droit à la prime décentralisée.

Dans tout ces cas, il est nécessaire de le préciser dans sa fiche, en ajoutant en élément constant la rubrique 51_NODECENT.

Le fait d'ajouter cette rubrique **est nécessaire**, même si la grille indique qu'on ne paye pas la prime décentralisée, ou que l'on a exclu cette prime dans la fiche contractuelle par *éléments conventionnels exclus*.

Mise en place

Ensuite, avant toute modification, il est préférable de s'assurer de disposer d'une copie de sauvegarde de la base. Le début de mois est également plus propice à la mise en place.

Lors de la mise en place, il est possible que des différences apparaissent entre le calcul théorique proposé par la FEHAP et le calcul du logiciel GRH. En effet, les bases sont calculées tous les mois. Cela implique que les bases calculées avant la mise en place ne sont pas celles qu'elles auraient été avec le nouveau mode de calcul.

Paielement de la précarité tous les mois et paielement de la décentralisée en fin d'année

La précarité continue à être payée tous les mois mais ne contient pas la prime décentralisée, sauf lorsqu'elle celle dernière est payée (en cours ou en fin d'année ou à la cloture).

Paielement de la précarité et de la décentralisée tous les mois

La précarité contient tous les mois la prime décentralisée.

Modification des rubriques itératives

Vérifier les trois rubriques itératives calculant les bases :

B_FINCDD : C'est la rubrique qui comporte l'ensemble des rubriques de brut entrant dans la base des trois primes concernée. **Cette rubrique ne doit contenir ni la prime décentralisée, ni l'indemnité de congé payée, ni la prime de précarité.**

B_PRIMEDECENT : Elle doit inclure deux rubriques : B_FINCDD et I_ICP. Il faut également ajouter la rubrique 51_ABSSEGUR et enlever les rubriques de primes Ségur.

Rubrique ▲	Désignation	Formule	Taux	Sens
51_ABSSEGUR	Part de Ségur dans les absences	MONTANT	100,00	+
51_INDSEGUR	Indemnité forfaitaire mensuelle Ségur	MONTANT	100,00	-
51_REGINDSE...	Régularisation indemnité forfaitaire Ségur	MONTANT	100,00	-
B_FINCDD	Base indemnité fin de CDD	MONTANT	100	+
I_ICP	Indemnités congés payés pour les CDD	MONTANT	100	+

B_ICP : Elle doit inclure deux rubriques : B_FINCDD et I_FINCDD. Toutes les autres rubriques doivent être supprimées.

51_ABSSEGUR : Cette rubrique calcule la part de Ségur dans les absences. Elle doit être ajoutée à

la base prime décentralisée pour que cette dernière ne soit pas impactée par la valorisation des absences non payées défalquées dans B_FINCDD.

SOMMESEGUR : Cette rubrique itérative additionne toutes les rubriques de paye de type Ségur, qui entrent dans le prix de l'heure mais pas dans la base prime décentralisée.

En résumé :

SOMMESEGUR

Rubrique itérative effectuant la somme de toutes les rubriques de type Ségur :

- 51_INDSEGUR
- 51_INDSEGUR2
- 51_INDSEGURDOM
- 51_INDLAFORCAD
- 51_INDLAFORCAD2
- 51_PRIMEGA
- 51_INDSEGMED

Cette rubrique ne doit pas contenir les rubriques de régularisation Ségur :
51_INDREGSEGUR, 51_INDREGSEGUR2, etc

51_ABSSEGUR

Cette rubrique calcule la part de Ségur dans les absences. Elle utilise la rubrique précédente.

B_FINCDD

- Rubriques de paye entrant dans le calcul de la précarité :
 - Salaire de base
 - Ancienneté
 - Primes diverses
 - Rubriques de type Ségur (on peut utiliser SOMMESEGUR). Ne pas oublier les rubriques de régularisation Ségur
 - Prime décentralisée
 - Heures complémentaires et supplémentaires
 - Chômage partiel : CHOMPART, INDCHOMPART, INC_CHOMPART
 - Indemnité différentielle des congés payés (CP_DIF)
 - Paiement des congés payés (CP_PAIE)
 - Rappel de valeur du point (RAPPELVP)
- Enlever toutes les rubriques d'IJSS : brut, incidence, CSG
- Enlever le total des montants des absences (ABSTOTALV)
- Ajouter le total des maintiens des absences (ABSTOTALM)
- Enlever les heures non travaillées (H_NONTRAV) et les jours non travaillés (JRSNONTRAV)

B PRIMEDECENT

- Base indemnité fin de CDD (B_FINCDD)
- Enlever les rubriques de type Ségur (Car elles sont dans B_FINCDD). (on peut utiliser SOMMESEGUR). Ne pas oublier les rubriques de régularisation Ségur
- Enlever le chômage partiel (CHOMPART, INDCHOMPART, INC_CHOMPART)
- Ajouter l'indemnité de congé payé CDD (I_ICP)
- Ajouter la part de Ségur dans les absences (51_ABSSEGUR) : Cette part est retirée de la base fin CDD (puisque'on enlève les absences non payées), il convient donc de l'ajouter dans la base décentralisée

Le non-respect de ces règles entrainera au mieux un calcul erroné, au pire un message d'erreur lors du calcul.

Activation du calcul

Pour prendre en compte le calcul, il est nécessaire d'activer la constante générale DECENTFEHAP
Utiliser le mode de calcul décentralisée FEHAP (2018) au niveau association

Reliquat de la prime décentralisée

Le module tient compte de la minoration de la prime décentralisée dans le cas d'absence (51_RELIQ_DEC_M reliquat à retirer de la personne). Cela veut dire que la base de la prime de précarité (qui contient la prime décentralisée 51_DECENT) est minoré de 51_RELIQ_DEC_M.

Avenant N° 2017-02

Introduction

L'avenant 2017-02 de la convention 51 a été agréé le 16 juin 2017.

Il concerne deux volets :

1 - Volet relatif à la valeur du point

La valeur du point est portée à 4.425€ au 1^{er} juillet 2017.

Pour appliquer cette nouvelle valeur, il suffit, après l'ouverture de la période de juillet, de modifier cette valeur dans la convention 51 (Menu paramètres généraux/Convention)

Généralité | Grilles

Nom: C C N T 51 RENOVEE

Libellé: C C N T 51 RENOVEE

IDCC : 29 (Identifiant de la CC)

Code convention pour DADSU: 0029

Unité de valeur: ☒ Point ☐ Euro ☐ Aucune

Champ d'application: SANITAIRE SOCIAL ADULTES

Numéro de convention	Convention 51	NUMCONV.NUMCONV
Valeur du point	4,425	VP.VP
Base de valorisation des grilles	151,67	VP.NBHCONV

2 - Volet relatif aux classifications

On peut distinguer dans ce volet cinq parties :

- Les nouveaux métiers.
- Le passage du statut non cadre au statut cadre pour les encadrants de soins.
- Reclassification et réévaluation des auxiliaires de vie sociale.
- Réévaluation des aides-soignants et auxiliaires de puéricultrice.
- Reclassification et réévaluation des cadres de gestion des soins et cadres de santé.
- Réévaluation des sages-femmes.

Les deux premières mesures entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2017, les autres entrent en vigueur le 1^{er} août 2017.

Les réévaluations concernent les coefficients de référence, les compléments métiers et encadrement. Afin d'étaler le coût lié à ces mesures, une application échelonnée dans le temps a

été prévue.

Concrètement, les modifications à apporter sont les suivantes :

- Création de nouvelles grilles.
- Regroupement ou éclatement de certaines grilles dans d'autres regroupements de métier.
- Modification du coefficient de référence ou du complément métier de certaines grilles

Afin de simplifier les traitements, mais aussi de permettre une application progressive de l'avenant (certains ne voudront peut être pas appliquer l'avenant entièrement), il n'y a aura pas de reclassement automatique.

De la même manière, les grilles existantes ne seront pas modifiées automatiquement, il vous appartient de modifier le moment venu le coefficient de référence des grilles concernées.

Plusieurs modifications ont été apportées pour appliquer cet avenant :


- Mise à jour du gestionnaire de rubrique :
 - Création d'une rubrique d'indemnité « Nouveau métier » : 51_NOUVMETIER.
 - Mise à jour des rubriques 51_DIFFERENTIEL, pour calculer l'indemnité différentielle du passage non cadre – cadre.
 - Création des rubriques de progression du coefficient de référence.
 - Création des rubriques de progression du complément métier.
- Mise à jour des grilles :
 - Création automatique des nouvelles grilles.
 - Suppression de certaines grilles : Les grilles qui disparaissent de la convention ne sont pas supprimées, mais le libellé est précédé de la mention [SUP]
 - Modification des libellés de grilles : Notamment, les regroupements de métier comportent désormais la numérotation officielle de la FEHAP.
- Mise à jour de la définition de saisie de la convention 51 :
 - Du métier afin d'indiquer la progression du coefficient de référence.
 - De l'emploi afin d'indiquer la progression du complément métier

Installation - Mise en place

La mise à jour du gestionnaire de rubrique et de la définition de saisie s'exécute automatiquement au changement de période. Si vous avez déjà ouvert la période d'août, il sera nécessaire d'exécuter cette mise à jour manuellement. La version du gestionnaire de rubrique doit **impérativement** être au moins à 46.

Il vous appartient également de lancer l'exécution de la création des nouvelles grilles.

Pour cela, dans le menu *Paramètres Généraux/Convention*, double-cliquez sur la modification de la convention 51.

Puis, cliquez sur le bouton  Mise à jour de la CCNT51 Avenant 2017-02.

Les nouvelles grilles sont créées et la fenêtre se referme automatiquement.

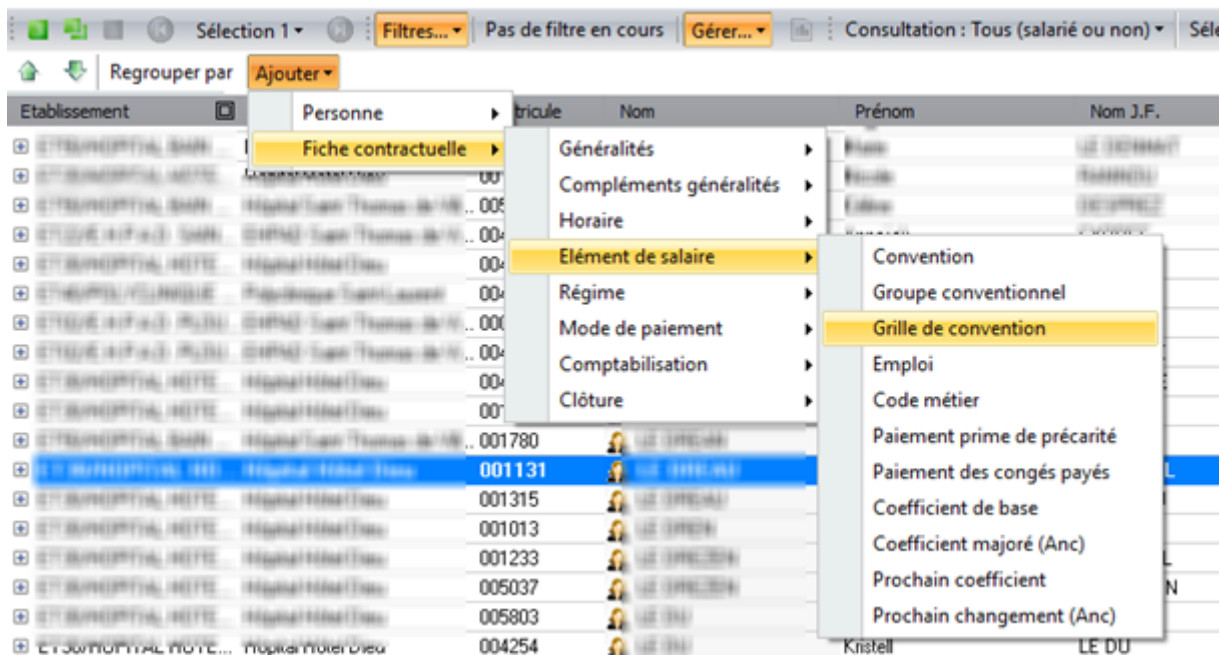
Relancer alors le menu *Paramètres Généraux/Convention* pour consulter les modifications qui ont été apportées.

Vous pouvez ensuite, dès l'ouverture de la période d'août, effectuer les modifications sur les grilles existantes, et, pour les contrats concernés, modifier la grille à utiliser.

Les grilles qui ont été créés n'ont pas forcément toutes un code métier car nous ne le connaissons pas. Exemple : Formateur en CRP. Vous pouvez compléter ce code dans le métier ou dans l'emploi.

Les grilles créées n'ont pas de code emploi (si vous avez mis la gestion des emplois en place). Si nécessaire, affectez un code emploi à chaque grille créée.

Pour cela, dans la liste des personnes, utilisez le regroupement par grille de convention.



Toutes les grilles qui doivent être modifiées ont été marquées [SUP] afin de les identifier facilement :

Accueil Liste des personnes x

Selection 1 Filtres... Pas de filtre en cours Gérer... Consultation : Tous (salarié ou non) Sélection Elément(s) récent(s)

Regrouper par Ajouter Grille de convention

Etablissement	Section	Matricule	Nom	Prénom	Nom J.F.	
Grille de convention : [NEW]Formateur N1 en CRP						1 pers. 1 fiches
Grille de convention : [SUP]Analyste programmeur - Niveau 2						2 pers. 2 fiches
Grille de convention : [SUP]Infirmier chef						1 pers. 1 fiches
Grille de convention : [SUP]Infirmier coordonnateur enc+90						1 pers. 1 fiches
Grille de convention : [SUP]Infirmier général						9 pers. 9 fiches
Grille de convention : [SUP]Infirmier général DIP						1 pers. 1 fiches
Grille de convention : [SUP]Masseur-kinésithérapeute chef de groupe						1 pers. 1 fiches
Grille de convention : [SUP]Moniteur chef IFSI						7 pers. 10 fiches
Grille de convention : [SUP]Programmeur système						4 pers. 4 fiches
Grille de convention : [SUP]Sage femme						2 pers. 2 fiches
Grille de convention : [SUP]Surveillant chef						5 pers. 6 fiches
Grille de convention : [SUP]Surveillant chef						5 pers. 5 fiches
Grille de convention : [SUP]Surveillant général						4 pers. 4 fiches
Grille de convention : [SUP]Surveillant général						2 pers. 2 fiches
Grille de convention : [SUP]Surveillant ou infirmier major						1 pers. 1 fiches
Grille de convention : [SUP]Technicien de laboratoire chef de groupe						1 pers. 1 fiches
Grille de convention : A1						2 pers. 2 fiches
Grille de convention : A21						2 pers. 4 fiches
Grille de convention : A22						13 pers. 13 fiches
Grille de convention : A4						12 pers. 12 fiches
Grille de convention : A41						1 pers. 1 fiches
Grille de convention : Adjoint de direction						16 pers. 16 fiches
Grille de convention : Agent administratif principal						2 pers. 4 fiches
Grille de convention : Agent d'amphithéâtre N1						1 pers. 1 fiches

La documentation suivante vous indique les différentes étapes à suivre pour chacune des grilles concernées.

Intégration des nouveaux métiers

Cette mesure entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

En ce qui concerne les salariés occupant un métier non répertorié dans la CCN51 et qui avaient fait l'objet d'un classement contractuel par assimilation à un autre métier de la Convention collective, comme le prévoit l'article 01.02.3.1 alinéa 2 de la CCN51, et si le classement par assimilation est plus favorable que celui désormais fixé par la CCNT51, il convient de mettre en place *une indemnité nouveau métier* compensant la différence de rémunération.

Cette indemnité doit être saisie en élément constant à l'aide de la rubrique 51_NOUVMETIER. Saisir le nombre de point correspondant à la différence.

Cette indemnité entre dans les bases suivantes :

- Base prime d'ancienneté
- Base prime d'internat
- Base prime décentralisée
- Base prime pour contrainte conventionnelle
- Base prime d'assiduité
- Base indemnité fin de CDD

Cette indemnité doit être saisie en valeur ETP 1. Le programme proratisera

automatiquement si le salarié n'est pas à temps plein.

Passage au statut cadre des salariés classés en qualité de responsable dans la filière soignante

Cette mesure entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

Certains métiers sont reclassés dans un nouveau regroupement de métier : *1.8 Encadrant de soins*.

Ces différents métiers proviennent d'autres regroupements de la filière soignante.

Le tableau ci-dessous présente la correspondance entre les nouveaux métiers du regroupement et la provenance

	Provenance	
Métier	Regroupement	Métier
Encadrant de l'enseignement de santé	Infirmiers	Formateur IFSI
Encadrant médico-technique	Assistant médico technique B	Responsable médico technique B
Encadrant de l'unité de soins	Infirmiers	Responsable infirmiers
Encadrant d'unité de rééducation	Assistant médico technique B	Responsable médico technique B
Gestionnaire de flux	Rééducateur	Responsable rééducateur

Tous les métiers du regroupement *1.8 Encadrant de soins* sont classés cadre, et comporte la majoration spécifique.

De ce fait, les personnels reclassés dans ce regroupement de métier, et qui était dans une grille non cadre change de statut.

Ce changement doit se faire manuellement, voici les différentes étapes à suivre.

Vérification des rubriques de calcul

Les rubriques utilisées pour le calcul de l'indemnité différentielle sont les suivantes :

51 MAINTIEN : Maintien de salaire avant avenant 2017-02 : Il s'agit du montant **à temps plein** du brut à maintenir. Il est égal à la somme des rémunérations utilisées pour le comparatif avant application de l'avenant plus le différentiel brut qui a été calculé au moment de l'application de l'avenant.

B PRIMEDIF : Base du comparatif du salaire maintenu Avenant 51 2017-02 : Il s'agit du montant à temps contractuel des rémunérations utilisées pour le comparatif du mois de paye en cours. Il vous appartient de compléter cette rubrique avec tous les éléments de rémunération intervenant dans la comparaison.

Voici un exemple de ce qu'elle peut contenir :

Rubrique ▲	Désignation	Formule	Taux	Sens
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	MONTANT	100	+
51_CARRIERE	Indemnité de carrière	MONTANT	100	+
51_COMPLEME...	Somme des compléments	MONTANT	100	+
51_DIMJF	Indemnités dimanches et fériés	MONTANT	100	+
51_PROMOTION	Indemnité de promotion	MONTANT	100	+
51_P_PCCP	Prime pour contrainte conventionn...	MONTANT	100	+
51_P_PRIMEINT	Prime d'internat	MONTANT	100	+
PFUNCTION	Prime fonctionnelle	MONTANT	100	+
SALBASE	Salaire de base	MONTANT	100	+

51 DIFFERENTIEL : Il s'agit de la rubrique de paye qui va calculer la différence entre les deux rubriques précédentes et présenter le cas échéant, un différentiel sur le bulletin qui sera intégré au brut.

Cette rubrique rentre dans le calcul de la base prime décentralisée mais évidemment pas dans les éléments de rémunération qui ont été pris en compte pour la calculer (c'est-à-dire les constituantes de la rubrique B_PRIMEDIF décrite précédemment).

Calcul de l'indemnité différentielle

Afin de compenser l'écart de rémunération pouvant résulter du passage au statut cadre, il a été décidé de les faire bénéficier d'une indemnité différentielle.

Nous avons demandé à la FEHAP des précisions sur le mode de calcul de cette indemnité.

Sur la documentation fournie par la FEHAP (Perspectives N° 2017/003 du 16 juin 2017), il n'y a pas d'exemple, et l'indemnité différentielle semble être calculée sur le brut. Cependant, les éléments bruts de comparaison sont identiques avant et après le passage cadre.

Exemple : L'infirmier chef a un coefficient de 477, un complément encadrement de 40 et un complément métier de 30 ou 82. Le passage dans la nouvelle grille cadre lui donne un coefficient de 517 et un complément métier de 30 ou 82. La somme des éléments est donc identique avant et après.

Nous avons donc contacté la FEHAP pour plus de précisions :

L'idée générale est de compenser la différence nette de salaire due aux cotisations de retraite **et uniquement celles-ci** (Et pas les cotisations de prévoyance). Cela ne concerne que les cotisations AGIRC (Tranche B cadre).

Une fois cette différence trouvée, il faut la « rebrutaliser » afin de l'ajouter au brut, afin de compenser l'écart de salaire.

Ce calcul est à notre sens, extrêmement compliqué et impossible à réaliser automatiquement.

Nous vous proposons ci-dessous une méthode, mais vous pouvez utiliser tout autre méthode de votre choix.

- Il convient donc dans un premier temps de calculer le bulletin avant le passage cadre avec uniquement les éléments à inclure dans la base de comparaison. Il s'agit en règle générale du brut sans les éléments variables.
- Isolez les cotisations de retraite tranche B et calculez la différence.
- Pour « rebrutaliser » cette différence, Il est difficile d'appliquer un taux de charge moyen, à cause de la GMP. Il faudra donc procéder par plusieurs essais.
- Additionnez cette différence avec les éléments de rémunération de la base de comparaison.
- Enfin saisissez le résultat dans la rubrique 51_MAINTIEN

Modification des fiches contractuelles

Pour chaque fiche contractuelle, effectuez les modifications suivantes :

- Modification de la grille : Référez-vous pour cela au paragraphe suivant qui vous indique le détail des correspondances.
- Ajoutez en élément constant la rubrique 51_MAINTIEN : Maintien de salaire avant avenant 2017-02. Saisissez le montant trouvé précédemment.
- L'ancienneté conventionnelle ne change pas.
- En revanche, l'ancienneté dans la fonction (pour le calcul de la majoration spécifique) doit être remise à zéro.
- Effectuez les modifications nécessaires pour passer la fiche en statut cadre : Statut conventionnel, Régime, Statut catégoriel.
- Validez la fiche en tant qu'avenant.

Etant donné que le changement s'effectue au 1^{er} juillet, il n'est pas nécessaire de clôturer la fiche en changement de situation.

Détail des correspondances de grilles

Toutes les correspondances de grilles donnent au final un coefficient conventionnel identique.

a) Les emplois de *moniteur d'école d'infirmier* des métiers *Formateur IFSI* du regroupement de métier *Infirmier* sont transférés dans le métier **Encadrant de l'enseignement de santé**.

+	Métiers	[NEW]Encadrant de l'enseignement de santé	517	
	Emplois	[NEW]Moniteur d'école d'infirmier DIP+30		
	Emplois	[NEW]Moniteur d'école d'infirmier DIP+82		
+	Regroupement de métiers	[NEW]1.10 Cadres de gestion des soins		
+	Regroupement de métiers	1.6 Infirmiers		
+	Métiers	[SUP]Infirmier psychiatrique	477	
+	Métiers	Formateur IFSI diplôme 30	477	
	Emplois	[SUP]Moniteur d'école d'infirmiers		2 100,23
	Emplois	Moniteur auxiliaire d'école d'infirmiers		2 100,23
+	Métiers	Formateur IFSI diplôme 82	477	
	Emplois	[SUP]Moniteur d'école d'infirmiers		2 100,23
	Emplois	Moniteur auxiliaire d'école d'infirmiers		2 100,23

Le coefficient conventionnel est égal à 568 plus un complément diplôme de 30 ou 82 :

	Coefficient	Encadrement	Métier	Total
Avant	477	84	7	568
Avant	517	0	51	568

b) Le métier Responsable médico technique B du regroupement de *métier 1.5 Assistant médico technique B* devient **Encadrant médico technique**.

+	Filtres	SOIGNANTE		
+	Regroupement de métiers	[NEW]1.8 Encadrants de soins		
+	Métiers	[NEW]Gestionnaire de flux	537	
+	Métiers	[NEW]Encadrant d'unité de soins	517	
+	Métiers	[NEW]Encadrant médico-technique	517	
	Emplois	[NEW]Technicien de laboratoire chef de groupe		
	Emplois	[NEW]Responsable technique service d'orthopédie		
	Emplois	[NEW]Manipulateur d'électroradiologie médicale chef de group		
+	Métiers	[NEW]Encadrant d'unité de rééducation	517	
+	Métiers	[NEW]Encadrant de l'enseignement de santé	517	
+	Regroupement de métiers	1.5 Assistant médico-technique B		
+	Métiers	Technicien en laboratoire	477	
+	Métiers	Manipulateur d'électroradiologie	477	
+	Métiers	[SUP]Responsable médico-technique B	477	
	Emplois	Technicien de laboratoire chef de groupe		2 100,23
	Emplois	Responsable technique service d'orthopédie		2 100,23
	Emplois	Manipulateur d'électroradiologie chef de groupe		2 100,23
+	Métiers	Technicien supérieur en prothese-orthesie	477	

Le coefficient conventionnel est égal à 560 :

	Coefficient	Encadrement	Métier	Total
Avant	477	73	10	560
Après	517	0	43	560

c) Le métier *Responsable infirmiers* du regroupement de métier *1.6. Infirmier* devient **Encadrant d'unité de soins**.

Filières	SOIGNANTE		
Regroupement de métiers	[NEW]1.8 Encadrants de soins		
Métiers	[NEW]Gestionnaire de flux	537	
Métiers	[NEW]Encadrant d'unité de soins	517	
Emplois	[NEW]Infirmier chef DIP +30		
Emplois	[NEW]Infirmier chef DIP +82		
Emplois	[NEW]Infirmier coordonnateur SSADPA		
Emplois	[NEW]Infirmier coordonnateur SSADPA ENCAD+50		
Emplois	[NEW]Surveillant ou infirmier major DIP +30		
Emplois	[NEW]Surveillant ou infirmier major DIP +82		
Métiers	[NEW]Encadrant médico-technique	517	
Métiers	[NEW]Encadrant d'unité de rééducation	517	
Métiers	[NEW]Encadrant de l'enseignement de santé	517	
Regroupement de métiers	[NEW]1.10 Cadres de gestion des soins		
Regroupement de métiers	1.6 Infirmiers		
Métiers	[SUP]Infirmier psychiatrique	477	
Métiers	Formateur IFSI diplôme 30	477	
Métiers	Formateur IFSI diplôme 82	477	
Métiers	Infirmier D.E. ou autorisé	477	
Métiers	Infirmier spécialisé Diplômé	477	
Métiers	[SUP]Responsable infirmier diplôme 30	477	
Emplois	Infirmier chef		2 100,23
Emplois	Surveillant ou infirmier major		2 100,23
Emplois	Infirmier coordonnateur S.S.A.D.P.A encadre 40		2 100,23
Emplois	Infirmier coordonnateur S.S.A.D.P.A encadre 90		2 100,23
Métiers	[SUP]Responsable infirmier diplôme 82	477	
Emplois	Infirmier chef		2 100,23
Emplois	Surveillant ou infirmier major		2 100,23
Emplois	Infirmier coordonnateur S.S.A.D.P.A encadre 40		2 100,23
Emplois	Infirmier coordonnateur S.S.A.D.P.A encadre 90		2 100,23

Pour les infirmiers chefs le coefficient conventionnel est égal à 517 plus un complément diplôme de 30 ou 82 :

	Coefficient	Encadrement	Diplôme	Total
Avant	477	40	30 ou 82	517 + 30 ou 82
Après	517	0	30 ou 82	517 + 30 ou 82

Pour les infirmiers majors ou surveillants, le coefficient conventionnel est égal à 567 plus un complément diplôme de 30 ou 82 :

	Coefficient	Encadrement	Diplôme	Total
Avant	477	90	30 ou 82	567 + 30 ou 82
Après	517	90	30 ou 82	567 + 30 ou 82

Pour les infirmiers coordonnateurs, le coefficient conventionnel est égal à 557 ou 607 selon le complément encadrement.

	Coefficient	Encadrement	Métier	Total
Avant	477	40 ou 90	40	557 ou 607
Après	517	0 ou 50	40	557 ou 607

d) Le métier Responsable Rééducateur du regroupement de métier *1.7 Rééducateur* devient **Encadrant d'unité de rééducation**.

Métiers	[NEW]Encadrant d'unité de rééducation	517	
Emplois	[NEW]Orthoptiste chef de groupe		
Emplois	[NEW]Diététicien chef de groupe		
Emplois	[NEW]Orthophoniste chef de groupe		
Emplois	[NEW]Ergothérapeute chef de groupe		
Emplois	[NEW]Psychomotricien chef de groupe		
Emplois	[NEW]Masseur-kinésithérapeute chef de groupe		
Métiers	[NEW]Encadrant de l'enseignement de santé	517	
Regroupement de métiers	[NEW]1.10 Cadres de gestion des soins		
Regroupement de métiers	1.6 Infirmiers		
Regroupement de métiers	1.7 Rééducateur		
Métiers	Orthoptiste	487	
Métiers	Diététicien	487	
Métiers	Orthophoniste	487	
Métiers	Psychomotricien	487	
Métiers	Ergothérapeute	487	
Métiers	Masseur - Kinésithérapeute	487	
Métiers	[SUP]Responsable rééducateur	487	
Emplois	Orthoptiste chef de groupe		2 144,26
Emplois	Diététicien chef de groupe		2 144,26
Emplois	Orthophoniste chef de groupe		2 144,26
Emplois	Ergothérapeute chef de groupe		2 144,26
Emplois	Psychomotricien chef de groupe		2 144,26
Emplois	Masseur-kinésithérapeute chef de groupe		2 144,26

Le coefficient conventionnel est égal à 560 :

	Coefficient	Encadrement	Total
Avant	487	73	560
Après	517	43	560

On constate donc bien que quelle que soit la grille, le coefficient conventionnel ne change pas.

Prise en considération de la réingénierie des formations AMP et d'auxiliaire de vie sociale

Cela concerne l'auxiliaire de vie complément diplôme 33 points dans la filière *Educative et Sociale* et le regroupement de métier *Agent des services éducatifs et sociaux*.

Cette mesure entre en vigueur le 1^{er} aout 2017.

Cette grille n'était pas fournie dans le logiciel EIG. Elle a donc été créée dans le regroupement de métier 2.3 *Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social* (Ex AMP).

Métiers	Auxiliaire de vie	306	
Emplois	Auxiliaire de vie		1 347,32
Regroupement de métiers	2.2 Auxiliaire éducatif		
Regroupement de métiers	2.5 Moniteur et éducateur techniques		
Regroupement de métiers	2.3 Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social (Ex AM)		
Métiers	Aide médico-psychologique	351	
Emplois	Aide médico-psychologique		1 545,45
Métiers	[NEW]Accompagnant éducatif et social	343	
Emplois	[NEW]Auxiliaire de vie diplômée		

Pour prendre en compte la reclassification des auxiliaires de vie, vous devez désormais leur

attribuer la nouvelle grille crée par le programme *Auxiliaire de vie diplômée*.

Dans la liste des personnes, effectuez un regroupement par grille pour retrouver facilement les contrats à modifier.

On peut remarquer ici que cette nouvelle grille n'a pas au 1^{er} aout 2017, le coefficient 351 qu'a la grille AMP. Elle n'aura ce coefficient qu'au 1^{er} aout 2019.

Réévaluation des aides-soignants et auxiliaires de puéricultrice

Le coefficient de référence passe de 351 à 359 au 1^{er} aout 2017, 367 au 1^{er} aout 2018, puis 376 au 1^{er} aout 2019.

Regroupement de métiers	1.2 Auxiliaire de soins		
Métiers	Aide-soignant	351	
Emplois	Aide soignant diplômé		1 588,58
Métiers	Auxiliaire de puéricultrice	351	
Emplois	Auxiliaire de puéricultrice		1 545,45

Dans la convention 51, double cliquez sur le métier Aide-soignant.

Convention	CCNT 51 RENOVEE	Unité de valeur	Point
Alias	0326	Libellé	Aide-soignant
Code UNIFAF	0000	Code métier	526a Aides-soignants
Emploi			
Coefficient de référence		359,00	COEFREF.COEFREF
<input checked="" type="checkbox"/>	Prendre le coefficient de la progr...		COEFREF.PRENDREPROG
Progression du coefficient		Grilles Aide-soignant et auxiliaire de puéric	

Remplissez comme indiqué ci-dessus. La progression indiquée permet de faire progresser automatiquement le coefficient de référence, notamment pour le budget pluriannuel.

Cadre de gestion des soins et cadres de santé

1.10 Cadre de gestion des soins

Certains métiers sont reclassés dans un nouveau regroupement de métier : *1.10 Cadres de gestions des soins*.

Sont reclassés dans ce nouveau regroupement, différents métiers provenant d'autres regroupements de la filière soignante. Ces métiers portent une évolution de coefficient de référence jusqu'en aout 2021. Tous les emplois créés dans ce regroupement ont la **majoration spécifique**.

Le tableau ci-dessous présente la correspondance entre les nouveaux métiers du regroupement et

la provenance

	Provenance Cadre de santé	
Métier	Métier	Emploi
Directeur des soins		Nouveau
Cadre coordonnateur des soins général	Cadre infirmier DIP 30 ou 82	Infirmier général
Cadre coordonnateur des soins général adjoint	Cadre infirmier DIP 30 ou 82	Infirmier général adjoint

a) Les emplois *d'infirmier général et d'infirmier général adjoint* des métiers Cadre infirmier du regroupement de métier *Cadre de santé* sont transférés dans le métier **Cadre coordonnateur des soins général et Cadre coordonnateur des soins général adjoint**.

Filières	SOIGNANTE		
Regroupement de métiers	[NEW]1.8 Encadrants de soins		
Regroupement de métiers	[NEW]1.10 Cadres de gestion des soins		
Métiers	[NEW]Directeur des soins	631	
Métiers	[NEW]Cadre coordonnateur des soins général	607	
Emplois	[NEW]Infirmier général DIP +30		
Emplois	[NEW]Infirmier général DIP +82		
Métiers	[NEW]Cadre coordonnateur des soins général adjoint	586	
Emplois	[NEW]Infirmier général adjoint DIP +30		
Emplois	[NEW]Infirmier général adjoint DIP +82		
Regroupement de métiers	1.6 Infirmiers		
Regroupement de métiers	1.7 Rééducateur		
Regroupement de métiers	1.9 Cadres de santé		
Métiers	[SUP]Cadre infirmier diplôme 30	537	
Emplois	[SUP]Surveillant chef		2 364,41
Emplois	[SUP]Infirmier général		2 364,41
Emplois	[SUP]Surveillant général		2 364,41
Emplois	[SUP]Infirmier général adjoint		2 364,41
Métiers	[SUP]Cadre infirmier diplôme 82	537	
Emplois	[SUP]Surveillant chef		2 364,41
Emplois	[SUP]Surveillant général		2 364,41
Emplois	[SUP]Infirmier général DIP		2 364,41
Emplois	[SUP]Infirmier général adjoint		2 364,41
Métiers	[SUP]Cadre de l'enseignement de santé diplôme 30	537	
Métiers	[SUP]Cadre de l'enseignement de santé diplôme 82	537	

Il ne s'agit ici que des emplois d'infirmier. Les emplois de surveillant sont transférés sur d'autres métiers (Cf. Paragraphe suivant).

Il convient donc de modifier les grilles des contrats concernés, afin d'affecter les grilles remplaceantes.

1.9 Cadre de santé

Le regroupement de métier cadre de santé comporte des évolutions **soit** du coefficient de référence, **soit** du complément métier. **Il convient de modifier les grilles correspondantes pour tenir compte de cette évolution.** On modifiera la grille métier, si c'est le coefficient de référence qui évolue. Ou la grille emploi, si c'est le complément métier.

Certaines grilles sont à modifier, d'autres sont créées automatiquement car elles remplacent des

emplois situés dans d'autres regroupements de métier. Exemple : Les cadres infirmiers.

Tous les emplois créés dans ce regroupement ont la **majoration spécifique**.

A Modifier : Cadre médico-technique Coefficient actuel 530

Métiers	Cadre rééducateur	Coefficient
Métiers	Cadre médico-technique	530
Emplois	Technicien de laboratoire chef	2 333,59
Emplois	Manipulateur d'électroradiologie médicale chef	2 333,59

Le coefficient de référence ne change pas, il s'agit de modifier le complément métier. Il faut donc le modifier dans chaque emploi concerné :

Complément d'encadrement	0	51_CPL_ENCADRE.ENCADRE
Complément diplôme	0	51_CPL_DIPLOME.DIPLOME
Complément métier	15	51_CPL_METIER.METIER
Complément spécialité	0	51_CPL_SPECIAL.SPECIAL
Complément ACCA	0	51_CPL_ACCA.ACCA
Complément fonctionnel	0	51_CPL_FONCTION.FONCTION
Complément reclassement	0	51_CPL_RECLASS.RECLASS
<input checked="" type="checkbox"/> Prime d'ancienneté 51		51_ANC.MONTANT
<input checked="" type="checkbox"/> Majoration spécifique		51_MAJSPEC.MONTANT
<input checked="" type="checkbox"/> Prime décentralisée		51_DECENT.MONTANT
<input checked="" type="checkbox"/> Prendre progression		51_CPL_METIER.PRENDREPROG
Progression métier	Métier cadre médico-technique et rééducat...	.

Cocher la case Prendre progression et choisir la progression : Métier cadre médico-technique et de rééducation.

Cadre rééducateur Coefficient actuel 530

Renommé en Cadre de rééducation.

Mêmes modifications que précédemment

Pour les autres modifications, de nouvelles grilles ont été créées

En effet, des emplois situés dans le même métier ont des évolutions de coefficient différentes.

En conséquence, les métiers suivants ont été supprimés :

- Cadre infirmier diplôme 30.
- Cadre infirmier diplôme 82.
- Cadre de l'enseignement de santé diplôme 30.
- Cadre de l'enseignement de santé diplôme 82.

Et les métiers suivants ont été créés :

- Directeur IFSI Coefficient 566.
- Cadre infirmier chef Coefficient 550.

- Cadre infirmier général Coefficient 566.
- Cadre de l'enseignement de santé Coefficient 550.

Les métiers ont bien entendu été créés avec le coefficient valide au 1^{er} août 2017.

Le métier de cadre infirmier a été scindé en deux (Cadre infirmier chef et cadre infirmier général) car même si à terme le coefficient est identique, l'évolution est différente.

Le tableau ci-dessous présente la correspondance entre les nouveaux emplois et leur provenance.

Nouveau		Ancien	
Métier	Emploi	Métier	Emploi
Cadre infirmier chef	Surveillant chef DIP +30	Cadre infirmier dip 30	Surveillant chef
Cadre infirmier général	Surveillant général DIP +30	Cadre infirmier dip 30	Surveillant général
Cadre infirmier chef	Surveillant chef DIP +82	Cadre infirmier dip 82	Surveillant chef
Cadre infirmier général	Surveillant général DIP +82	Cadre infirmier dip 82	Surveillant général
Cadre de l'enseignement de santé	Moniteur chef IFSI DIP + 30	Cadre de l'enseignement de santé dip 30	Moniteur chef ISFI
Directeur ISFI	Directeur ISFI DIP +30	Cadre de l'enseignement de santé dip 30	Directeur ISFI
Cadre de l'enseignement de santé	Moniteur chef IFSI DIP + 82	Cadre de l'enseignement de santé dip 82	Moniteur chef ISFI
Directeur ISFI	Directeur ISFI DIP +82	Cadre de l'enseignement de santé dip 82	Directeur ISFI

Pour prendre en compte la reclassification de ces métiers, vous devez, pour chaque contrat concerné attribuer la grille correspondante.

Modalités de réévaluation des coefficients des sages-femmes

On distingue aujourd'hui trois emplois dans le métier de sage-femme dans la filière *médicale* et le regroupement de métier **5.1 Cadres médicaux** qui ont tous le même coefficient de référence.

Avec l'avenant 2017-02, ce coefficient est porté, à terme, à 590 au 1^{er} août 2021. Mais cette évolution diffère selon les emplois.

Il a donc été créé trois nouveaux métiers et emplois pour remplacer les emplois actuels.

CCNT 51 RENOVEE	C C N T 51 RENOVEE		
Filières	MEDICALE		
Regroupement de métiers	5.1 Cadres médicaux		
Métiers	[NEW]Sage femme	530	
Métiers	[NEW]Sage femme chef	546	
Métiers	[NEW]Sage femme coordinatrice générale	570	
Métiers	[NEW]Médecin responsable de l'information médicale	937	
Métiers	[SUP]Sage femme	515	
Emplois	[SUP]Sage femme		2 267,55
Emplois	[SUP]Sage femme chef		2 267,55
Emplois	[SUP]Sage femme coordinatrice générale		2 267,55

Pour prendre en compte la reclassification de ces métiers, vous devez, pour chaque contrat concerné attribuer la grille correspondante.

En ce qui concerne l'évolution du complément d'encadrement, il n'a pas été prévu car cela occasionnerai une modification trop importante par rapport à l'utilisation de ces métiers, qui, à notre sens, ne sont pas beaucoup utilisés dans la convention 51.

Application de l'avenant après la période d'août 2017

S'il n'est pas possible d'appliquer l'avenant dès la période de paye d'août 2017, il sera possible de l'appliquer sur les périodes de paye suivantes.

Pour les reclassifications n'entraînant pas de revalorisation, il n'y a rien à faire de plus.

En revanche pour les grilles réévaluées, il faudra saisir le complément à régulariser par l'intermédiaire de la rubrique 51_REGUL.

Par exemple, le cadre médico-technique a une évolution du complément métier de 15 points. Il conviendra donc de saisir 15 points dans la rubrique 51_REGUL en élément variable (si application de l'avenant en septembre).

Saisir le delta en ETP1. Si le contrat est à temps partiel, la rubrique se proratisera automatiquement.

Annexe 1 : LES GRILLES A MODIFIER

Voici un récapitulatif des grilles à modifier :

Filière Educative et sociale :

Les métiers d'aide-soignant et auxiliaire de puéricultrice passe de 351 à 359.

La progression à indiquer est Grilles Aide-soignant et auxiliaire de puéricultrice

Regroupement de métiers	1.2 Auxiliaire de soins		
Métiers	Aide-soignant	351	
Emplois	Aide soignant diplômé		1 588,58
Métiers	Auxiliaire de puéricultrice	351	
Emplois	Auxiliaire de puéricultrice		1 545,45

Filière soignante 1.9 Cadre de santé

Les emplois du métier cadre médico-technique (Coefficient 530) doivent être modifiés pour indiquer le nouveau complément métier et la progression correspondante (Métier cadre médico-technique et rééducateur).

Métiers	Cadre médico-technique	530	
Emplois	Technicien de laboratoire chef		2 333,59
Emplois	Manipulateur d'électroradiologie médicale chef		2 333,59

Même chose pour tous les emplois du métier cadre rééducateur.

Métiers	Cadre rééducateur	530	
Emplois	Orthoptiste chef		2 333,59
Emplois	Dietéticien chef		2 333,59
Emplois	Orthophoniste chef		2 333,59
Emplois	Ergothérapeute chef		2 333,59
Emplois	Psychomotricien chef		2 333,59
Emplois	Masseur-kinésithérapeute chef		2 333,59

Annexe 2 : Les nouveaux metiers

Intégration de nouveaux métier dans la filière soignante

Regroupement 1.3 Secrétaire médical

Ce regroupement est renommé en *Assistant des activités de santé*.

Création du métier *Assistant gestionnaire de flux* Coefficient 376 et emploi *Assistant gestionnaire de flux* complément métier de 20.

Regroupement 1.6 infirmier

Le métier *infirmier psychiatrique* est supprimé.

Les emplois *Infirmier hygiéniste/en hémovigilance*, *Infirmier de secteur psychiatrique*, *Infirmier en santé au travail* sont créés dans le métier Infirmier D.E. ou autorisé.

Regroupement 5.1 cadres médicaux

Création du métier *Médecin responsable de l'information médicale*

Intégration de nouveaux métiers ou fonctions en filière éducative et sociale

Regroupement 2.4 Assistant socio-éducatif

Création du métier *technicien de l'intervention sociale et familiale*. Coefficient 378.

Regroupement 2.5 Moniteur et éducateur techniques

Création du métier *Responsable de production*. Coefficient 427.

Regroupement 2.6 Chargé d'insertion : Création

Création du métier *Chargé d'insertion en CRP*. Coefficient 432.

Regroupement 2.7 Technicien de l'intervention sociale : Création

- Création du métier *Gestionnaire de cas*. Coefficient 440.
- Création du métier *Coordonnateur de secteur*. Coefficient 440.

Regroupement 2.9 Technicien socio-éducatif

Création du métier *mandataire judiciaire*. Coefficient 479.

Regroupement 2.10 Formateur : Création

3 nouveaux métiers avec le coefficient 505.

- Formateur niveau 1 en CRP
- Formateur niveau 1 bis en CRP
- Formateur niveau 2 en CRP

Intégration de nouveaux métiers ou fonction en filière administrative

Regroupement 3.2 Technicien des services administratifs (Ex Technicien administratif)

Ajout de deux emplois dans le métier technicien administratif (Coefficient 392) :

- *Technicien informatique*.
- *Technicien de l'information médicale*.

Regroupement 3.3 Assistant administratif

- Création du métier *Assistant qualité*. Coefficient 329.

- Création du métier *Chargé de communication*. Coefficient 329
- Création de l'emploi *Documentaliste – chargé d'étude* dans le métier *Rédacteur* (Coefficient 439).

Regroupement 3.4 Cadres administratifs et de gestion

Tous les emplois créés dans ce regroupement ont la **majoration spécifique**.

- Suppression des emplois *Chef de bureau*, *Analyste programmeur N2* et *Programmeur système* ainsi que du métier *Cadre informaticien niveau 1*
- Création de l'emploi *Responsable de la sécurité des systèmes d'information* dans le métier *Cadre informaticien Niveau 2*
- Création d'emploi dans le métier *Cadre administratif Niveau 1* (Coefficient 493) :
 - Responsable achats N1
 - Responsable qualité N1
 - Contrôleur de gestion N1
 - Responsable communication N1
 - Responsable ressource humaine N1
- Création d'emploi dans le métier *Cadre administratif Niveau 3* (Coefficient 590) :
 - Responsable achats N2
 - Responsable qualité N2
 - Contrôleur de gestion N2
 - Responsable ressource humaine N2
- Création d'emploi dans le métier *Chef de service administratif Niveau 2* (Coefficient 809) :
 - Directeur des ressources humaines
 - Directeur administratif et financier
 - Directeur des systèmes d'information et de l'organisation

Regroupement 3.5 Métiers de la recherche : Création

Création de deux métiers et leurs emplois respectifs :

- *Attaché de recherche clinique*. Coefficient 493. Majoration spécifique.
- *Technicien de recherche clinique*. Coefficient 439.

Intégration de nouveaux métiers en filières logistique

Regroupement 4.3 Ouvrier des services logistique Niveau 1

Création de l'emploi *Agents des services de sécurité* dans le métier *Ouvrier des services logistiques Niveau 1* (Coefficient 329)

Regroupement 4.4 Ouvrier des services logistique Niveau 2

Création de l'emploi *Chef d'équipe des services de sécurité* dans le métier *Responsable logistique - Niveau 2* (Coefficient 339)

Regroupement 4.5 Technicien des services logistiques

Création de l'emploi *Responsable de sécurité* dans le métier *Responsable logistique niveau 3* (Coefficient 392)

Regroupement 4.6 Cadres logistiques

Création de l'emploi *Ingénieur biomédical* dans le métier *Chef de service technique* (Coefficient 716).

Annexe 3 : Nouvelles rubriques

- PRENDREPROG : Permet de savoir si on prend en compte la rubrique de progression du coefficient de référence.
- 51_CFINFGEN : Grille infirmier général.
- 51_CFAXSOINS : Grille Aide-soignant et auxiliaire de puéricultrice.
- 51_CFAXSOCIAL : Grille auxiliaire de vie diplômée.
- 51_CFSURCHEF : Grille surveillant chef
- 51_CFSURGEN : Grille surveillant général
- 51_CFINFADJOIN : Grille infirmier général adjoint.
- 51_CFDIRSOINS : Grille directeur des soins.
- 51_CFSAGFEM : Grille sage-femme.
- 51_CFSAGFEMCHE : Grille sage-femme chef.
- 51_CFSAGFEMCOO : Grille sage-femme coordinatrice générale.
- 51_PROGREF : Somme des progressions des coefficients de référence.
- 51_METMEDTEC : Progression métier grille cadre médico-technique et rééducation
- 51_METENSSANT : Progression métier grille cadre de l'enseignement de santé
- 51_METDIRIFI : Progression métier grille Directeur IFSI
- 51_PROGMETIER : Somme des progressions métiers précédentes
- 51_NOUVMETIER : Indemnité de nouveau métier à saisir en élément constant.
- 51_REGUL : Régularisation en point en cas d'application de l'avenant après aout 2017.

Annexe 4 : Exemples

Nouveau métier

Un formateur en CRP a fait l'objet d'un classement par assimilation au coefficient d'éducateur spécialisé (Coefficient 479) avec un complément d'encadrement de 60 ce qui donne un coefficient conventionnel de 539.

Eléments de salaire

Convention	CCNT 51 RENOVEE
Grille	Educateur spécialisé
Emploi	Educateur spécialisé
Code Metier	434D Educateurs spécialisés
Complément PCE-ESE	
Paielement de la prime de précarité	Non
Paielement des congés payés	Non
Eléments conventionnel exclus	Aucuns
Bases cumulées	Aucunes

Eléments constants

Ajout d'un élément...	Cliquez pour ajouter un élément
Mutuelle Familiale	Instanciée
% ancienneté acquis au 02/12/2012	Base : 11
Prime fonctionnelle	Instanciée
% ancienneté acquis au 01/11/2014	Base : 12
Complément encadrement	Base : 60

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			2119,58
51_PAY_ENCADRE	Complément encadrement	60,00	4,425	265,50
PFUNCTION	Prime fonctionnelle	11,00	4,425	48,68
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	2385,08	16,00%	381,61
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			2815,37

Le salarié est reclassé dans la nouvelle grille Formateur en CRP de niveau 1 d'un coefficient conventionnel de 505. On modifie donc la fiche contractuelle pour choisir cette grille et on supprime le complément d'encadrement.

Cependant, ce reclassement entraine une baisse de son salaire que l'on complète en saisissant en élément constant la rubrique 51_NOUVMETIER avec une base égale à la différence, soit 34 points.

Eléments constants

Ajout d'un élément...	Cliquez pour ajouter un élément
Mutuelle Familiale	Instanciée
% ancienneté acquis au 02/12/2012	Base : 11
Prime fonctionnelle	Instanciée
% ancienneté acquis au 01/11/2014	Base : 12
Indemnité nouveau métier	Base : 34

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			2234,63
PFUNCTION	Prime fonctionnelle	11,00	4,425	48,68
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	2385,08	16,00%	381,61
51_NOUVMETIER	Indemnité nouveau métier	34,00	4,425	150,45
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			2815,37

Passage non cadre - cadre

Un salarié Infirmier major à temps plein est reclassé dans le regroupement de métier *Encadrant d'unité de soin* et de fait change de statut. Il convient en premier lieu d'évaluer son salaire avec la nouvelle valeur du point. Le coefficient de référence est 477 et le salaire se présente comme suit :

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			2110,73
51_PAY_ENCADRE	Complément encadrement	90,00	4,425	398,25
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	2508,98	32,00%	802,87
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			3311,85

La retraite non cadre tranche B est égale à $42.85 * 8.10\% = 3.47$

Avec la nouvelle grille infirmier major, le coefficient passe à 517 mais son complément encadrement descend à 50 :

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			2287,73
51_PAY_ENCADRE	Complément encadrement	50,00	4,425	221,25
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	2508,98	32,00%	802,87
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			3311,85

La retraite cadre se décompose comme suit :

- Retraite cadre tranche B : $42.85 * 7.80\% = 3.34$
- Retraite cadre sur GMP : $299.63 * 7.80\% = 23.37$
- APEC sur brut : $3311.85 * .024\% = 0.79$
- CET : $3311.85 * .13\% = 4.31$
- Total = 31.81

La différence en net est donc égale à 28.34

En brut, cela correspond à 32

Il convient donc de saisir la rubrique 51_MAINTIEN avec un montant de $3311.85 + 32 = 3343.85$

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			2287,73
51_PAY_ENCADRE	Complément encadrement	50,00	4,425	221,25
51_DIFFERENTIEL	Indemnité différentielle			32,00
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	2508,98	32,00%	802,87
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			3343,85

Ne pas oublier de réaliser les autres modifications dans la fiche contrat :

- Modification de la grille : Référez-vous pour cela au paragraphe suivant qui vous indique le détail des correspondances.
- L'ancienneté dans la fonction (pour le calcul de la majoration spécifique) doit être remise à zéro.
- Effectuez les modifications nécessaires pour passer la fiche en statut cadre : Statut conventionnel, Régime, Statut catégoriel.

- Validez la fiche en tant qu'avenant.

L'indemnité diminuera automatiquement en fonction de l'augmentation de l'ancienneté, de la valeur du point, ou tout autre élément entrant dans la base de comparaison.

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			2287,73
S1_PAY_ENCADRE	Complément encadrement	50,00	4,425	221,25
S1_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	2508,98	34,00%	853,05
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			3362,03

Reclassification et réévaluation des auxiliaires de vie sociale.

Un salarié *Auxiliaire de vie sociale* a un coefficient de 306 avec un complément diplôme de 30.

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			1354,05
S1_PAY_DIPLOME	Complément diplôme	33,00	4,425	146,03
PFONCTION	Prime fonctionnelle	11,00	4,425	48,68
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			1548,76

Au 1^{er} aout, il faut lui attribuer la nouvelle grille *Auxiliaire de vie diplômée* d'un coefficient de 343.

Eléments de salaire	
Convention	CCNT 51 RENOVEE
Grille	[NEW]Auxiliaire de vie diplômée
Emploi	AUXILIAIRE SOCIO-EDUCATIF
Code Metier	526d Aides médico-psychologiques
Complément PCE-ESE	
Paiement de la prime de précarité	Non
Paiement des congés payés	Non
Eléments conventionnel exclus	Aucuns
Bases cumulées	Aucunes

Son bulletin se présente alors comme suit :

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			1517,78
PFONCTION	Prime fonctionnelle	11,00	4,425	48,68
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			1566,46

Réévaluation des aides-soignants et auxiliaires de puéricultrice.

Modifier en premier lieu les métiers *Aide-soignant* et *Auxiliaire de puéricultrice* dans le

regroupement de métier 1.2 Auxiliaire de soins :

Regroupement de métiers 1.2 Auxiliaire de soins			
Métiers	Aide-soignant	351	
Emplois	Aide soignant diplômé		1 545,45
Métiers	Auxiliaire de puéricultrice	351	
Emplois	Auxiliaire de puéricultrice		1 545,45

Le coefficient passe de 351 à 359.

Il faut également cocher la case Prendre le coefficient de la progression et choisir la progression Grille Aide-soignant et auxiliaire de puéricultrice.

Coefficient de référence 359,00 <input checked="" type="checkbox"/> Prendre le coefficient de la progr... Progression du coefficient Grilles Aide-soignant et auxiliaire de puéric

Le bulletin de juillet (avant modification de la grille) se présente comme suit (coefficient de référence 351)

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			1553,18
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	1553,18	5,00%	77,66
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			1630,84

Après modification de la valeur du point et de la grille :

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			1588,58
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	1588,58	5,00%	79,43
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			1668,01

Reclassification des cadres de gestion des soins et cadres de santé

Le bulletin de juillet d'un surveillant chef coefficient 537, complément diplôme 82, se présente comme suit :

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			2376,23
51_PAY_DIPLOME	Complément diplôme	82,00	4,425	362,85
PFONCTION	Prime fonctionnelle	11,00	4,425	48,68
51_MAJSPEC	Complément technicité	2739,08	20,00%	547,82
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	3204,72	28,00%	897,32
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			4232,90

Sa grille doit être remplacée par la grille évolutive située dans le métier Cadre Infirmier Chef

Regroupement de ...	1.9 Cadres de santé				233
Métiers	Psychologue	311d	518		298
Métiers	Cadre rééducateur	431a	530		299
Métiers	Cadre médico-technique	431a	530		300
Métiers	[SUP]Cadre infirmier diplôme 30	431a	537		301
Métiers	[SUP]Cadre infirmier diplôme 82	431a	537		302
Emplois	[SUP]Infirmier général DIP	431a		2364,41	318
Emplois	[SUP]Surveillant général	431a		2364,41	319
Emplois	[SUP]Infirmier général adjoint	431a		2364,41	320
Emplois	[SUP]Surveillant chef	431a		2376,22	321
Métiers	[SUP]Cadre de l'enseignement de santé diplôme...	431a	537		303
Métiers	[SUP]Cadre de l'enseignement de santé diplôme...	431a	537		304
Métiers	Cadre infirmier sans diplôme + pts métier	431a	537		5003
Métiers	[NEW]Cadre infirmier Chef	431a	550		2032
Emplois	[NEW]Surveillant chef DIP + 30	431a			2033
Emplois	[NEW]Surveillant chef DIP + 82	431a			2034
Métiers	[NEW]Cadre infirmier général	431a	566		2035
Emplois	[NEW]Surveillant général DIP + 30	431a			2036

Son nouveau coefficient est de 550 au 1^{er} aout 2017 :

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			2433,75
S1_PAY_DIPLOME	Complément diplôme	82,00	4,425	362,85
PFONCTION	Prime fonctionnelle	11,00	4,425	48,68
S1_MAJSPEC	Complément technicité	2796,60	20,00%	559,32
S1_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	3272,02	28,00%	916,17
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			4320,77

Le bulletin de juillet d'un manipulateur d'électro-cardiologie chef (coefficient 530) (Cadre Médico technique) se présente comme suit :

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			2345,25
S1_MAJSPEC	Complément technicité	2345,25	10,00%	234,53
S1_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	2579,78	9,00%	232,18
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			2811,96

La grille emploi manipulateur d'électro-cardiologie chef, doit être modifiée comme suit :

Complément d'encadrement	0	51_CPL_ENCADRE.ENCADRE
Complément diplôme	0	51_CPL_DIPLOME.DIPLOME
Complément métier	15	51_CPL_METIER.METIER
Complément spécialité	0	51_CPL_SPECIAL.SPECIAL
Complément ACCA	0	51_CPL_ACCA.ACCA
Complément fonctionnel	0	51_CPL_FONCTION.FONCTION
Complément reclassement	0	51_CPL_RECLASS.RECLASS
<input checked="" type="checkbox"/> Prime d'ancienneté 51		51_ANC.MONTANT
<input checked="" type="checkbox"/> Majoration spécifique		51_MAJSPEC.MONTANT
<input checked="" type="checkbox"/> Prime décentralisée		51_DECENT.MONTANT
<input checked="" type="checkbox"/> Prendre progression		51_CPL_METIER.PRENDREPROG
Progression métier	Métier cadre médico-technique et rééducat...	.

Au 1^{er} aout, son bulletin se présente ainsi :

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			2345,25
51_PAY_METIER	Complément métier	15,00	4,425	66,38
51_MAJSPEC	Complément technicité	2411,63	10,00%	241,16
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	2652,79	9,00%	238,75
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			2891,54

Réévaluation des sages-femmes

Le bulletin d'un salarié sage-femme (coefficient 515) se présente comme suit :

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			1041,70
51_MAJSPEC	Complément technicité	1041,70	15,00%	156,26
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	1187,54	20,00%	237,51
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			1435,47

Au 1^{er} aout, il s'agit de modifier la grille du contrat pour la remplacer par la nouvelle :

Eléments de salaire	
Convention	C C N T 51 RENOVEE
Grille	[NEw]Sage femme
Emploi	Sage-femme
Code Metier	431e Sages-femmes
Complément PCE-ESE	
Paiement de la prime de précarité	Non
Paiement des congés payés	Non
Eléments conventionnel exclus	Aucuns
Bases cumulées	Aucunes

Le coefficient de référence est alors réévalué :

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			1072,04
51_MAJSPEC	Complément technicité	1072,04	15,00%	160,81
51_ANC	Prime d'ancienneté CCNT 51	1222,13	20,00%	244,43
BRUT	***** TOTAL BRUT *****			1477,28

Annexe 5 : Erratum

Les grilles qui ont été créées comportent des anomalies :

Les grilles qui doivent avoir la majoration spécifique ne l'ont pas :

Exemple : Dans la filière soignante tous les emplois contenus dans le regroupement de métier 1.8 doivent avoir la majoration spécifique.

Certaines grilles ont un code métier erroné :

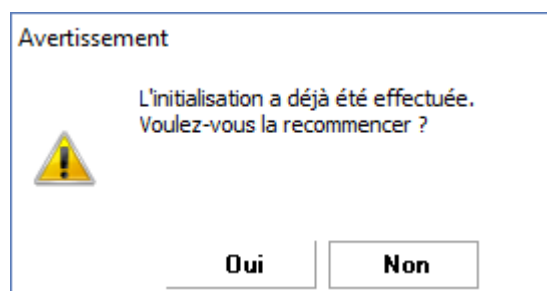
Exemple : Dans la filière soignante tous les emplois contenus dans le regroupement de métier 1.8 ont un code métier égal à 1.

Pour corriger cette anomalie, il faut avoir la version de programme 2017.07.7 au minimum.



Puis aller dans la convention 51 et cliquez sur le bouton .

Le programme détecte alors que les grilles sont déjà créées et vous propose de les recréer :



Bien entendu, toutes les modifications que vous aviez effectuées sur les nouvelles grilles (Avec le préfixe [NEW] devant le libellé) sont effacées.

Reliquat prime décentralisée

Correctif du calcul de versement du reliquat

Lors du calcul de la redistribution du reliquat, le programme répartit le montant du reliquat au prorata des heures effectuées par les salariés bénéficiaires du reliquat. Mais il ne tenait pas compte de tous les contrats effectués dans l'année (et notamment dans le cadre d'un changement de situation). L'anomalie est corrigée.

Par ailleurs, deux nouveautés apparaissent en version GRH 2023.10.1.0 dans la gestion du reliquat de la prime décentralisée :

Rubrique de reliquat supplémentaire

En règle générale, le montant du reliquat à redistribuer est le cumul des reliquats à retirer lorsque les salariés sont absent. Il s'agit de la rubrique 51_RELIQ_DEC_M reliquat à retirer de la personne.

Lorsque des protocoles de calcul particulier sont mis en place, par exemple si on ne paye pas la prime décentralisée aux salariés clôturés, ce montant non payé doit être redistribué dans l'enveloppe du reliquat. Dans ce cas, on crée une rubrique utilisateur, rubrique de base toujours calculée qui va contenir le montant :

Rubrique _RELIQUATSUP

```
SI ( CONSTANTE( CONTRAT. CLOTURE ) =( 1 ) )  
alors( [ 51_B_DECENT. MONTANT ] )  
sinon( 0 )
```

Et on l'indique dans la gestion du reliquat :

Période de	Janvier	a	Décembre	2023
Rubrique d'heure à utiliser	NB_HEURESTOTAL.MONTANT			
Rubrique reliquat supplémentaire (en plus de 51_RELIQ_DEC_M)	RELIQUATSUP.MONTANT			

Redistribution du reliquat par établissement ou par section

Dans la version précédente, le reliquat était calculé au niveau association et redistribué à l'ensemble des salariés au prorata de leurs heures effectuées.

A partir de la version 2023.10.1.0, il est possible de calculer le montant du reliquat au niveau

établissement ou section et de le redistribué au même niveau.

Ainsi, si le montant du reliquat est en totalité de 300, mais réparti à 200 sur l'établissement A et 100 sur l'établissement B, les salariés de l'établissement A se partageront 200 et les salariés de l'établissement B 100.

Avant de lancer le calcul du reliquat, cochez le niveau souhaité.

Sélectionner les salariés en fonction des grilles sélectionnées

Affiner la sélection des salariés

Calculer le reliquat

☐ Au niveau association

☐ Au niveau établissement

☒ Au niveau section

Imprimer le reliquat

L'édition du reliquat sera alors trié par section et indiquera le montant du reliquat pour chacune d'entre elle.

Liste des reliquats de prime décentralisée Décembre 2023

MAISON DE RETRAITE\Hébergement (1010)

Matricule	Contrat	Nom / Prénom	Jours d'absences	Absences retenues	Prime décentralisée	Reliquat retenu
000237	1	PACHECOS LIZIA	18,00	12,00	387,86	-77,57
Total section			18,00	12,00	387,86	-77,57

MAISON DE RETRAITE\Soins (1011)

Matricule	Contrat	Nom / Prénom	Jours d'absences	Absences retenues	Prime décentralisée	Reliquat retenu
000240	1	HRISTOVA HRISTINA	93,00	60,00	503,28	-503,28
Total section			93,00	60,00	503,28	-503,28
Total établissement			111,00	72,00	891,14	-580,85

Le reliquat sera redistribué section par section

Liste des ayants droit au reliquat de prime décentralisée Décembre 2023

MAISON DE RETRAITE\Hébergement (1010)

Matricule	Contrat	Nom / Prénom	Nb d'heures effectués	Reliquat distribué	Prime décentralisée	Total prime décentralisée
000004	1	STALIN VASSILEV	5,05	0,02	266,06	266,08
000071	1	BOUMBOUMOU CARABENI	946,58	4,48	807,59	812,07
000091	1	BOUR VASSIL LARDE	493,05	2,34	389,52	391,86
000112	1	BOUR VASSIL LARDE	435,54	2,06	361,88	363,94
• • •						
103204	1	VERONIQUE BOUMBOUMOU	12,65	0,06	126,46	126,52
103217	1	BOUR VASSIL LARDE	441,92	2,09	402,28	404,37
Total Section			16 374,89	77,56	15 319,27	15 396,83

MAISON DE RETRAITE\Soins (1011)

Matricule	Contrat	Nom / Prénom	Nb d'heures effectués	Reliquat distribué	Prime décentralisée	Total prime décentralisée
000017	1	BOUR VASSIL LARDE	756,87	19,97	654,25	674,22
000057	2	BOUMBOUM CARABENI	906,67	23,92	683,28	707,20
• • •						
104139	1	BOUMBOUM CARABENI	482,01	12,72	575,15	587,87
104140	1	BOUMBOUM CARABENI	231,67	6,11	412,32	418,43
104147	1	BOUMBOUM CARABENI	661,99	17,46	683,40	700,86
Total Section			19 077,78	503,29	16 847,54	17 350,83
Total Etablissement			35 452,67	580,85	32 166,81	32 747,66

Avenant N° 2014-02

Dans le cadre de l'évolution de la CCNT51, l'avenant n° 2014-02 entre en vigueur le 01 novembre 2014.

La mesure spécifique concernant les bas salaires est entrée en vigueur depuis mai 2014 à effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014. Néanmoins, nous avons soulevés des points qui nous paraissaient obscurs concernant les modalités d'application de cette mesure (Calcul du prix de l'heure, de l'assiette de la prime d'ancienneté, etc.). La réunion du 8 septembre 2014 organisée par la FEHAP à l'intention des éditeurs de logiciels nous a permis d'éclaircir ces points.

La documentation présente, concerne donc :

- Mise en place de la mesure spécifique sur les bas salaires
- Mise en place de l'avenant 2014-02 concernant le reclassement d'ancienneté et de la technicité au 1^{er} novembre 2014.
- Mise en place de l'intégration du complément technicité dans la prime d'ancienneté.

Pour la mise en place, la version de programme doit être 1.46.02. La version du gestionnaire de rubrique doit être au minimum 41.

Si nécessaire, utilisez le menu Gestion Maj pour le mettre à jour

Mise en place de la mesure spécifique concernant les bas salaires

La mise en place est automatique, dès lors que le gestionnaire de rubrique est à 41.


Le salaire minimum conventionnel est enregistré dans une nouvelle constante générale 51MINCONV.

Elle est initialisée automatiquement à 1450€

Constante numérique

Propriété	Valeur
ALIAS	51MINCONV
DESIGNATION	Minimum conventionnel convention 51
NIVEAU	Association
FORMAT	5 décimales maxi
VALEUR ACTUELLE	1450

NOUVELLE VALEUR

 **Valider**

Nouvelles rubriques et rubriques modifiées

- Création d'une rubrique itérative : 51_SALMINSMIC : Éléments entrant dans le comparatif du salaire minimum SMIC. Elle sera utilisée dans le cas où le SMIC redeviendrait supérieur au minimum conventionnel et doit contenir les rubriques suivantes :

Rubrique ▲	Désignation
51_COMPLEME...	Somme des compléments
51_DIFFERENTI...	Indemnité différentielle
51_DIFREMP	Indemnité différentielle de remplace...
51_PROMOTION	Indemnité de promotion
AN_BRUT_REP1	Avantage en nature repas 1MG
AN_BRUT_REP2	Avantage en nature repas 1.5MG
AN_BRUT_VOI...	Avantage en nature véhicule
SALBASE	Salaire de base

- Modification de la rubrique itérative 51_SALMINCONV : Éléments entrant dans le comparatif du salaire minimum conventionnel. Contient la progression du pourcentage de technicité. Elle est en principe identique à la rubrique précédente.

Création de deux rubriques de paye :

- 51_MINCONV : Salaire minimum conventionnel. Si la rubrique 51_SALMINCONV est inférieure au minimum conventionnel (1450€), cette rubrique vaudra 1450€. Sinon elle sera égale à 0.
- 51_ANNULSALMIN : Rubrique annulant le salaire remplacé par le minimum conventionnel. La rubrique BRUT est une somme de rubrique de paye comprenant entre autres SALBASE, 51_DIFFERENTIEL, 51_REMP, 51_PROMOTION, etc, et également 51_MINCONV. Dans le cas où 51_MINCONV est égal à 1450€, les premières rubriques doivent être neutralisées, sinon le brut serait erroné. C'est le rôle de la rubrique 51_ANNULSALMIN.

Modification de 51_DIFFSMIC : Indemnité complément SMIC. Elle sera utilisée dans le cas où le SMIC redeviendrait supérieur au minimum conventionnel.

Afin de respecter la présentation imposée par la FEHAP, des modifications ont été apportées dans le mode d'impression des rubriques. En effet, lorsque le minimum conventionnel est activé, il faut sur le bulletin désactiver l'impression du salaire de base, et des rubriques entrant dans le comparatif, à l'exception des avantages en nature.

Par défaut, les rubriques du gestionnaire EIG concernées sont déjà paramétrées. Il s'agit des rubriques itérées par la rubrique 51_SALMINCONV (sauf les avantages en nature) :

51_COMPLEMENT, 51_DIFFERENTIEL, 51DIFREMP, 51_PROMOTION, et SALBASE.

Exemple sur SALBASE :

Cochez la case *Via une condition utilisateur*, puis cliquez sur le bouton *Définir*.

Rubrique en Point <input checked="" type="checkbox"/>	Rubrique en Heure <input type="checkbox"/>	Toujours Valorisée <input checked="" type="checkbox"/>
Unité à l'édition <input type="checkbox"/>	Multiples instances autorisé <input checked="" type="checkbox"/>	Rubrique d'écrasement <input type="checkbox"/>
Imprimer sur le bulletin <input checked="" type="checkbox"/>	sous contrôle de valorisation <input checked="" type="checkbox"/>	sur les formules : <input type="checkbox"/> BASE <input type="checkbox"/> TAUX
	Via une condition utilisateur <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> MONTANT
	Définir...	

Puis dans l'éditeur de formule, indiquez la formule suivante :

```
si ([ 51_MINCONV. MONTANT] =0)
alors (1)
sinon (0)
```

Nous avons attiré l'attention de la FEHAP concernant les salariés à la limite du salaire minimum conventionnel qui pourraient, en fonction du nombre d'avantages en nature, bénéficier ou pas du salaire minimum conventionnel d'un mois sur l'autre. Et de fait entraîner une présentation différente de nature à dérouter le salarié. La FEHAP nous a indiqué que ces cas seraient à la marge et qu'il conviendrait à l'employeur d'informer le salarié.

Régularisation pour l'effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014

Créer une régularisation en utilisant la rubrique 51_MINCONV .

Puis modifier la formule base comme suit :

```
maximum( 0 ;
          ((histocumul([ NB_HEURESCON. MONTANT]) / (151.67)) * 1450 )
          -
          (histocumul([ 51_SALMINCONV. MONTANT]) + histocumul([ 51_DIFFSMIC. MONTANT]))
        )
```

Le principe est de cumuler les éléments entrant dans le comparatif depuis le début de l'année, puis de comparer ce cumul au minimum conventionnel (1450€) pro raté à l'horaire mensuel.

La différence (si elle est positive) est égal au montant de la régularisation.

Mise en place de l'avenant 2014-02

Cet avenant entre en vigueur le 01 novembre 2014. La période de paye doit donc être novembre 2014.

Une attention toute particulière doit être portée sur les salariés qui ont une date anniversaire d'ancienneté ou de technicité au mois de novembre.

La procédure de mise en place permet d'activer le calcul des anciennetés et des technicités selon les grilles d'évolution.

Activation du calcul

Pour activer le calcul, allez dans le menu *Paramètres des structures/Constantes*.

Au niveau association, recherchez la constante générale 51_AVT201402 et positionnez sa valeur à Oui.

Alias	Désignation	Asso.	Valeur actuelle
49	FILLONREGULAN	Fillon : Régularisation annuelle (Sinon régularisati	Non
50	FILLONCONTRAT	Fillon : Régularisation annuelle contrat par contrat	Oui
51	TXCPMOIS	Constante logique	10
52	TAUXSUJETION66	Propriété	8,21
53	COEFMINI66	Valeur	8,21
54	TXPRIMEINT	ALIAS	51_AVT201402
55	TXDECENT	DESIGNATION	2014-02 du 21/05/2014 en CCNT51
56	PERIOD_DECENT	NIVEAU	Association
57	RELIQUAT_DECENT	FORMAT	1 = Oui / 0 = Non
58	51_AVT0212	VALEUR ACTUELLE	Oui
59	51_AVT201402	NOUVELLE VALEUR	<input checked="" type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non
60	51MINCONV		1450
61	CPANCCALC		1
62	CPANCDROIT		2,00
63	TXFINCDO		10

Nouvelles rubriques et rubriques modifiées

Création de deux rubriques de progression :

- 51_GRILLEANC14 : Contient la progression du pourcentage de l'ancienneté
- 51_GRILLETEC14 : Contient la progression du pourcentage de technicité

Création de deux rubriques de paye :

- 51_ANC201402 : Pourcentage d'ancienneté acquis au 01/11/2014. Cette rubrique est ajoutée automatiquement dans les éléments constants lors du traitement de reclassement. Elle sera ensuite utilisée dans le calcul de 51_ANC.
- 51_MAJSP201402 : Pourcentage d'ancienneté technicité acquis au 01/11/2014.

Même système que précédemment.

Modification des rubriques de payes :

51 Anc : La formule BASE est remplacée par la formule suivante :

```
si ([ 51_MINCONV. MONTANT ] =0)
alors ([ 51_BASEANC. MONTANT ])
sinon ([ 51_MINCONV. MONTANT ])
+
si ( CONSTANTE( GENERAL. ANNEE_PAYE ) *100+CONSTANTE( GENERAL. MOIS_PAYE ) >=201411)
alors (
    si ( CONSTANTE( GENERAL. ANNEE_PAYE ) *100+CONSTANTE( GENERAL. MOIS_PAYE ) >=201511)
    alors ([ 51_GRILLETEC14. RESULTAT ] /100*[ 51_MAJSPEC. BASE ])
    sinon ([ 51_GRILLETEC14. RESULTAT ] /100*[ 51_MAJSPEC. BASE ] *0.5)
    )
sinon ( 0)
```

Cela permet d'une part de prendre en compte le salaire minimum conventionnel quand il est activé, et d'y ajouter le complément technicité selon les modalités d'application de l'avenant.

La base de la prime d'ancienneté comporte aujourd'hui le montant de la technicité au taux de la grille et non pas au taux réel. Exemple : Pour un salarié qui a acquis 15% de technicité, mais qui aurait 14% selon la grille, le montant de technicité ajouté à la base prime d'ancienneté est de 14%. (En réalité, la moitié jusqu'en novembre 2015).

La formule TAUX est remplacée par la formule suivante :

```
si ( CONSTANTE( GENERAL. 51_AVT0212 ) =0)
alors (
    si ( CONSTANTE( GENERAL. 51_AVT201402 ) =0)
    alors ( MINIMUM( CONSTANTE( CONTRAT. DUREEANCCONV ) ; 30 ) )
    sinon (
        maximum([ 51_GRILLEANC14. RESULTAT ]; [ 51_ANC201402. BASE ])
    )
)
sinon (
    si ( CONSTANTE( GENERAL. 51_AVT201402 ) =0)
    alors ( maximum([ 51_GRILLEANC. RESULTAT ]; [ 51_ANC122012. BASE ]) )
    sinon ( maximum (
```

[51_GRILLEANC. RESULTAT]; [51_ANC122012. BASE]; [51_GRILLEANC14. RESULTAT]; [51_ANC201402. BASE]

)

)

)

Tous les cas sont prévus, pour prendre en compte le meilleur pourcentage trouvé en fonction de celui acquis au 1^{er} novembre 2014.

Reclassement des salariés

Dans le menu *Traitements divers*, le sous menu *Maj Evolutions CCNT51* permet de mettre en place l'avenant. Ce menu n'est accessible que lorsque la période de paye est au moins à novembre 2014, et si le gestionnaire de rubrique est à 41. **Pour que le menu soit accessible, vous devez avoir la fonctionnalité *Traitements divers/MAJ Rénovation FEHAP du 02/12/2012*.** (Le libellé de la fonctionnalité n'a pas été changé).

Ce traitement permet de :

Reclasser les salariés :

Le tableau de reclassement comporte trois parties :

La partie gauche affiche l'établissement/Section du salarié, son nom prénom, son matricule et son numéro de contrat.

La deuxième partie concerne les pourcentages d'ancienneté au 1^{er} novembre 2014 :

- Le pourcentage acquis
- Le pourcentage que le salarié aurait dans la grille.
- Le pourcentage retenu

La troisième partie concerne les pourcentages technicités au 1^{er} novembre 2014 :

- Le pourcentage acquis
- Le pourcentage que le salarié aurait dans la grille
- Le pourcentage retenu

Les colonnes concernant la majoration spécifique ne sont pas affichées si le salarié est non cadre (Zone cadre dans la fiche contractuelle), et cela même si la grille de convention qui lui est associé inclut la majoration spécifique.

Le pourcentage maximum dans l'avenant est de 17%. Néanmoins, les salariés qui avaient un pourcentage supérieur conservent cet acquis.

Tous les tests ont été effectués pour être calés avec les tableaux de reclassement fournis par la FEHAP. Merci de vous y référer pour effectuer vos contrôles.



Le bouton va effectuer automatiquement le traitement suivant :

Création dans chaque fiche contractuelle de deux éléments constants :

Afin de calculer correctement les pourcentages d'ancienneté et de technicité et les passages à l'échelon supérieur, le calcul de paye aura besoin du pourcentage acquis au 01 novembre 2014. Le traitement va automatiquement créer dans chaque fiche contractuelle deux éléments constants :

- La rubrique 51_ANC201402 avec dans sa base le pourcentage d'ancienneté acquis.
- La rubrique 51_MAJSP201402 avec dans sa base le pourcentage technicité acquis.



Le bouton permet d'exécuter le traitement. ATTENTION : Il peut être exécuté plusieurs fois sans conséquence, mais il doit obligatoirement être réalisé dans la période de novembre 2014. En effet, ce bouton ne sera plus actif dans les périodes suivantes.

De plus, vous devez avoir un accès **sur toutes les sections**. Si ce n'est pas le cas, vous ne pouvez utiliser que l'export et l'édition sur les salariés appartenant à des sections autorisées.

Les éléments constants qui sont créés dans la fiche contractuelle ne doivent pas en principe être supprimés faute de quoi le pourcentage acquis et la progression prévue ne seront pas appliqués. Néanmoins, en ce qui concerne la technicité, vous pouvez anticiper le passage à l'échelon suivant. Dans ce cas, vous pouvez supprimer l'élément constant correspondant et augmenter l'ancienneté technicité afin de changer d'échelon.



Le bouton édite la liste présentée en y ajoutant les prochains changements (date et pourcentage)



Le bouton permet de créer un fichier au format csv. Ce fichier comporte des éléments supplémentaires comme la date de l'ancienneté, les dates et pourcentages des deux prochains changements.

Comprendre le coefficient du cadre dirigeant

Introduction

La rénovation de la convention du 31 octobre 1951 effectuée en 2003 a instauré un calcul spécifique de la rémunération des cadres dirigeants détaillé dans les articles ci-après (surtout le A1.3.1, coefficient de référence) :

A1.3 – Classement des directeurs-généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires

En règle générale, il ne peut être créé d'emploi de directeur-adjoint ou de gestionnaire dans les établissements comptant moins de 100 lits agréés ou assimilés.

Exceptionnellement, il en sera différemment dans certains cas particuliers, notamment lorsque les fonctions de directeur seront exercées par un médecin-directeur.

La rémunération des directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires comporte :

- un coefficient de référence,
- le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
- une prime d'ancienneté * qui évolue dans les conditions visées à l'article 08.01.1.2,
- d'un complément technicité ** attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1.3,
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle,
- le cas échéant, des points supplémentaires pour sujétions spéciales,
- une prime décentralisée de 5 % quel que soit le secteur attribuée dans les conditions définies à l'article A3.1.

Ces modalités d'attribution doivent être conformes aux codes de déontologie les concernant.

Le montant global de la prime décentralisée du corps médical est versée, reliquat compris, au seul corps médical.

* " Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels **présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014**".

** " Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des **personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014**, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2".

A1.3.1 – Coefficient de référence

Le coefficient de référence (y) est calculé tous les trois ans en tenant compte des charges de la classe 6 du dernier exercice clos en millions d'euros, concernant l'ensemble des activités y compris de production, selon la formule suivante :

$$Y = 32562 [(ca_{n-1})^{0.1671}] / 12 \times 4,151$$

Pour les établissements sous objectif quantifié national, les charges visées ci-dessus sont majorées des produits enregistrés en classe 4 correspondant aux prothèses et produits sanguins ainsi que des honoraires des praticiens, radiologues, biologistes et auxiliaires médicaux.

Les charges visées ci-dessus sont affectées d'un plancher et d'un plafond fixés respectivement à 0,84 millions d'euros et à 70 millions d'euros.

Pour les directeurs-adjoints ou gestionnaires et les gestionnaires économes des résidences autonomie, la rémunération de base visée ci-dessus est affectée d'un coefficient égal à 0,85.

A1.3.2 – Points supplémentaires pour sujétions spéciales

Pour tenir compte de responsabilités, de compétences ou de qualifications particulières, ainsi que de sujétions spéciales, les conseils d'administration ont la faculté d'attribuer de 20 à 90 points supplémentaires.

Les directeurs généraux responsables devant le conseil d'administration de l'ensemble des établissements bénéficient desdits points supplémentaires.

La codification dans EIG

Les charges de la classe 6 du dernier exercice clos

Elles sont définies dans les constantes générales (Menu "Paramètres Généraux, option

"Constantes") sur la ligne 72 (au 04/10/2024, ce numéro peut évoluer en cas d'ajout d'autres constantes par EIG) :

Constantes Générales		Constantes Utilisateur		
Identification			Valeur par niveau	
Numéro	Alias	Désignation	Association	Valeur active
62	66_LAFORCADE	Indemnité mensuelle Laforcade CCN66	238	238
63	66_LAFORCADE2	Indemnité Laforcade 2 CCN66	238	238
64	66_SEGMED	Prime médecin CCN66		
65	EXT_SEGUR	Sécur 2024	238	238
66	SEGURSUP	Activer ségur supplémentaire	Non	
67	CPANCCALC	Mois de prise en compte du congés d'ancienneté(1=Janvier)	5	5
68	CPANCROIT	Mois d'acquisition du droit(1=Janvier)	6	6
69	TXFINCDD	Taux indemnité fin de contrat	10	10
70	BUDGET	Si budget = 1		
71	AFFTXHOR169	Taux horaire sur bulletin en 169ème	Non	Non
72	CAN1	CA N-1 pour le calcul du coefficient des cadres dirigeant en 51	2,68	2,68

Dans l'exemple ci-dessus : 2,68 pour deux millions six-cent quatre vingt-mille euros (2 680 000 €).

Pour les structures multi-établissements, il est possible de renseigner le chiffre d'affaires par établissement ou par section.

L'expression du coefficient

La complexité du coefficient est décrite dans la rubrique libre "Calcul du coefficient pour les cadres dirigeants (51_COEFDIR). Le fonctionnement est décrit dans la colonne "Commentaire"

Rubrique

Alias

51_COEFDIR

☐ Ne plus utiliser la rubrique

Toujours Calculée

Désignation

Calcul du coefficient pour les cadres dirigeants

Rubrique en Point

☐

Toujours Valorisée

☒

Multiples instances autorisé

☒

Rubrique d'écrasement

☒

Fréquence de calcul

Jan.

Fev.

Mars

Avr.

Mai

Juin

Jui.

Aout

Sep.

Oct.

Nov.

Dec.

Niveaux d'utilisation

Convention

☐

Grille de Convention

☐

Usages établissement

☐

Contrat

☐

Saisie de Paye

☐

Alias

MULT

PUISS

PLANCHER

PLAFOND

CA

COEF

Désignation

Multiplicateur 32562

Puissance

Plancher du CA

Plafond du CA

CA à utiliser

Coefficient

Rubrique EIG

Commentaires

La rubrique libre 51_COEFDIR permet de calculer ce coefficient particulier.

Les différentes formules de cette rubrique représente la décomposition de ce calcul.

Le chiffre d'affaire de l'établissement doit être saisi dans la constante générale appropriée pour que le calcul se fasse correctement.

De plus, la grille doit comporter un coefficient inférieur ou égal à 1(Pour les directeurs) ou .85 (Pour les directeurs adjoint). C'est par ce coefficient que sera multiplié la formule de base donnant le coefficient des cadres dirigeant.

C'est la rubrique [COEFCONV.COEFCONV] qui, en fonction de la valeur du coefficient de référence [COEFREF.COEFREF] saisi dans la grille de convention, va être égal, soit à ce coefficient saisi, s'il est supérieur à 1, soit égal à la rubrique [COEFDIR.COEF]*[COEFREF.COEFREF].

Les différentes formules

Alias	Désignation	Valeur
MULT	Multiplicateur	32562
PUISS	Puissance	0,1671
PLANCHER	Plancher du CA	0,84
PLAFOND	Plafond du CA	70
CA	CA à utiliser	Formule (voir ci-après)
COEF	Coefficient	Formule (Voir ci-après)

Formule du CA

```
SI (CONSTANTE (GENERAL.CAN1) < [51_COEFDIR.PLANCHER])
ALORS ([51_COEFDIR.PLANCHER])
SINON (
  SI (CONSTANTE (GENERAL.CAN1) > [51_COEFDIR.PLAFOND])
  ALORS ([51_COEFDIR.PLAFOND])
  SINON (CONSTANTE (GENERAL.CAN1))
)
```


En français :

Si la valeur du chiffre d'affaire en constante est inférieure à la valeur plancher

Alors c'est la valeur plancher qui s'applique

Sinon Si la valeur du chiffres d'affaire en constante est supérieure à la valeur plafond

Alors c'est la valeur plafond qui s'applique

Sinon c'est la valeur en constante qui s'applique

Formule de détermination du coefficient

```
1 SI ([NUMCONV.NUMCONV]=51)
2 ALORS (
3     SI ([COEFREF.COEFREF]<=1)
4     ALORS ([COEFREF.COEFREF]* ((PUISSANCE([51_COEFDIR.CA];[51_COEFDIR.PUISS])) * [51_COEFDIR.MULT] ) / (4.151*12) ) )
5     SINON (0))
6 SINON (0)
```

Le programme teste la valeur de la convention appliquée. S'il s'agit d'une autre convention que la 51, le coefficient est à zéro. Si le coefficient de la grille est inférieur ou égal à 1, le programme applique la formule de la convention avec les différentes valeurs décrites ci-dessus et l'emploi du mot-clé "Puissance".

Les grilles de la convention collective

Les coefficients du directeur et du directeur adjoint sont renseignés à 1 :

Type	Libellé	Coefficient	Brut
CCNT 51 RENOVÉE	C C N T 51 RENOVÉE		
Filières	SOIGNANTE		
Filières	LOGISTIQUE		
Filières	ADMINISTRATIVE		
Filières	EDUCATIVE ET SOCIALE		
Filières	DIRECTEUR.GESTIONNAIRE		
Regroupement de métiers	Cadre dirigeant		
Métiers	Directeur	1	
Emplois	Directeur général		2 930,91
Métiers	Directeur adjoint	1	
Emplois	Directeur adjoint		2 491,06
Filières	MEDICALE		

Le bulletin de paye

Il est tiré d'un jeu d'essai, le nom de la personne est fictif.

Directeur / Directrice

Matricule
Poste
E300/S301 /A

300001
3001

C C N T 51 RENOVEE

Valeur du point
Coefficient
Echelon
Ancienneté

4,58
1,00
0,00
15,00

Horaire payé
Taux horaire
Base horaire

151,67
40,80
151,67

Numéro de contrat :
Date d'entrée :
Date de départ :

1.1.0
01/10/2008

N° de sécurité sociale :

2 77 02 01 389 001 78

Conformément à la Loi Informatique et Libertés
du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès
et de rectifications pour toutes informations vous
concernant.

7, rue
Immeuble
92

Madame BARRET Joséphine

4 rue Blanche

92270 BOIS COLOMBES

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			3531,18
51_PAY_ENCADRE	Complément encadrement	50,00	4,58	229,00
Complément encadrement				
51_MAJSPEC	Technicité	3760,18	20,00%	752,04
51_ANC	Prime d'ancienneté 51	5038,65	24,00%	1209,28
51_SUJ_SPEC_DIR	Sujétion spéciale direction	50,00	4,58	229,00
51_INDSEGUR	Indemnité forfaitaire mensuelle Ségur			238,00
CONTRAT	Salaire Contractuel			6188,50
BRUT	BRUT			6188,50

Noter que c'est le coefficient de la grille de convention qui s'applique. Il est possible de créer une rubrique pour obtenir le coefficient calculé sur le bulletin.

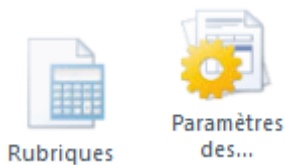
Le suivi de calcul permet de visualiser le coefficient appliqué :

Suivi du calcul :			
Période de paye concernée : <div>Septembre 2024</div>			
Organisation générale: Voir seulement les formules valorisées			
Rubrique	Valeur	Temps	Désignation
▾ SALBASE - MONTANT	3531,18		Salaire de base - (formule : Montant)
▾ SALBASE - TAUX	1,00		Salaire de base - (formule : Taux)
▾ SALBASE - BASE	3531,18		Salaire de base - (formule : Base de calcul)
▾ S_SALBASE - MONTANT	3531,18		Somme des salaires de base proratisés - (formule : Montant)
▾ SALBASEPTS - MTNBH35	3531,18		Salaires de base divers en pts - (formule : Salaire de base à temps partiel base 35 heures)
▾ CO VP - NBHCONV	151,67		Valeur du point - (formule : Base de valorisation des grilles)
▾ NB_HEURESCON - MONTANT	151,67		Horaire effectif mensuel du contrat - (formule : Montant)
▾ SALBASEPTS - MTPLEIN39	3531,18		Salaires de base divers en pts - (formule : Salaire de base à temps plein base 39)
▾ CO VP - VP	4,58		Valeur du point - (formule : Valeur du point)
▾ COEFCONV - COEFCONV	771,00		Coefficient conventionnel - (formule : Coefficient conventionnel)
▾ COEFANC - COEFANC	15,00		Coefficient d'ancienneté - (formule : Coefficient d'ancienneté)
▾ CO NUMCONV - NUMCONV	51,00		Numéro de convention - (formule : Numéro de convention)
▾ 51_COEFDIR - COEF	771,00		Calcul du coefficient pour les cadres dirigeants - (formule : Coefficient)
▾ 51_COEFDIR - MULT	32562,00		Calcul du coefficient pour les cadres dirigeants - (formule : Multiplicateur 32562)
▾ 51_COEFDIR - PUISS	0,1671		Calcul du coefficient pour les cadres dirigeants - (formule : Puissance)
▾ 51_COEFDIR - CA	2,68		Calcul du coefficient pour les cadres dirigeants - (formule : CA à utiliser)
▾ 51_COEFDIR - PLAFOND	70,00		Calcul du coefficient pour les cadres dirigeants - (formule : Plafond du CA)
▾ 51_COEFDIR - PLANCHER	0,84		Calcul du coefficient pour les cadres dirigeants - (formule : Plancher du CA)
▾ GR COEFREF - COEFREF	1,00		Coefficient de référence - (formule : Coefficient de référence)
▾ CO NUMCONV - NUMCONV	51,00		Numéro de convention - (formule : Numéro de convention)
▾ GR COEFREF - COEFREF	1,00		Coefficient de référence - (formule : Coefficient de référence)
▾ CO NUMCONV - NUMCONV	51,00		Numéro de convention - (formule : Numéro de convention)
▾ CO NUMCONV - NUMCONV	51,00		Numéro de convention - (formule : Numéro de convention)
▾ CO NUMCONV - NUMCONV	51,00		Numéro de convention - (formule : Numéro de convention)

Faire apparaître le bon coefficient sur le bulletin

Prérequis

- Créer une nouvelle rubrique de type libre qu'il faut codifier dans l'édition du bulletin
- Avoir accès au menu "Paramètres Généraux" et aux "Rubriques"
- Avoir accès au menu "Autres paramètres" et aux "Paramètres des bulletins"



Le gestionnaire de rubriques

- Cliquer sur une rubrique pour qu'elle soit surlignée en bleu
- Taper coefbase au clavier. La liste des rubriques se restreint à la seule rubrique demandée

Accueil Gestionnaire de rubriques x

Ajouter Modifier **Dupliquer** Supprimer Détails Diagramme Suivi

Général Informations

Identification		
coefbase Catégorie	Alias	Designation
Libre	COEFBASE	Coefficient de base

- Cliquer sur le bouton "Dupliquer"
- Renseigner COEFBUL en alias et Coefficient à imprimer sur le bulletin en désignation
- Valider par le V vert
- Cliquer sur le bouton "Modifier la formule en cours"



- Renseigner à nouveau COEFBUL en alias et Coefficient à imprimer sur le bulletin en désignation
- Renseigner le nombre de décimales à 2
- cliquer sur "Charger l'éditeur de formule"



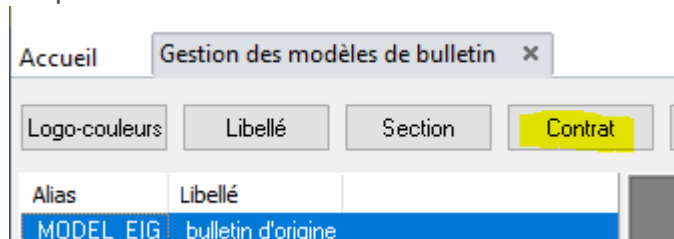
- Effacer le texte présent dans la formule
- Copier le texte suivant SI ([COEFREF.COEFREF]<=1)
ALORS([51_COEFDIR.COEF])

SINON([COEFREF.COEFREF])

- Valider les 3 écrans successifs par le V vert.

Les paramètres des bulletins

- Sélectionner le modèle de bulletin à modifier (la ligne est surlignée en bleu)
- Cliquer sur le bouton "Contrat"

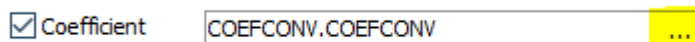


Accueil Gestion des modèles de bulletin x

Logo-couleurs Libellé Section Contrat

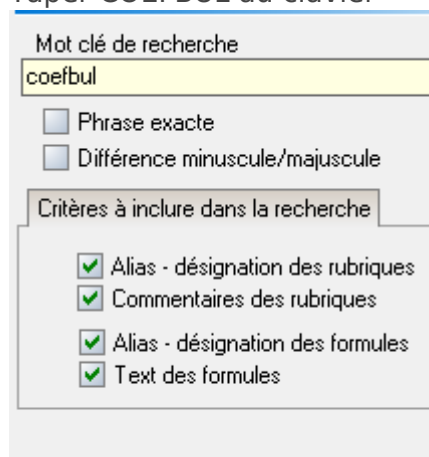
Alias	Libellé
MODEL_EIG	bulletin d'origine

- Cliquer sur les trois petits points de la ligne "Coefficient"



☒ Coefficient COEFCONV.COEFCONV ...

- Cliquer sur une rubrique pour qu'elle soit surlignée en bleu
- Taper COEFBUL au clavier



Mot clé de recherche

coefbul

☐ Phrase exacte

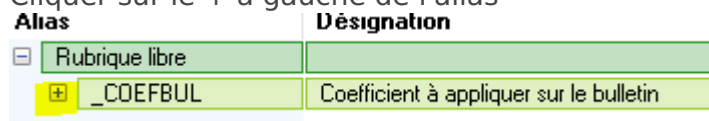
☐ Différence minuscule/majuscule

Critères à inclure dans la recherche

- ☒ Alias - désignation des rubriques
- ☒ Commentaires des rubriques
- ☒ Alias - désignation des formules
- ☒ Text des formules



- Faites "Entrée" ou cliquer sur le V vert
- Cliquer sur le + à gauche de l'alias



Alias	Désignation
<input type="checkbox"/> Rubrique libre	
<input checked="" type="checkbox"/> _COEFBUL	Coefficient à appliquer sur le bulletin

- Sélectionner la ligne qui s'est affichée (elle est surlignée en bleu) et valider
- La mention _COEFBUL.COEFBUL apparaît sur la ligne "Coefficient"
- Cliquer sur le bouton "Valider"

Après évaluation, le coefficient s'affiche sur le bulletin

Valeur du point4,58

Coefficient771,00

Echelon0,00

Ancienneté16,00

Horaire payé151,67

Taux horaire40,80

Base horaire151,67

Numéro de contrat :1.1.0

Date d'entrée :01/10/2008

Date de départ :

N° de sécurité sociale :2 77 02 01 389 001 78

Madame BARRET Joséphine

4 rue Blanche

92270 BOIS COLOMBES

REFERENCES			SALARIE	
Code	Libellé	Nombre ou base	Taux	Montant
SALBASE	Salaire de base			3531,18
51_PAY_ENCADRE	Complément encadrement	50,00	4,58	229,00
Complément encadrement				
51_MAJSPEC	Technicité	3760,18	20,00%	752,04
51_ANC	Prime d'ancienneté 51	5038,65	24,00%	1209,28
51_SUJ_SPEC_DIR	Sujétion spéciale direction	50,00	4,58	229,00
51_INDSEGUR	Indemnité forfaitaire mensuelle Ségur			238,00
CONTRAT	Salaire Contractuel			6188,50
BRUT	B R U T			6188,50

Comment déroger à la règle ?

Si le chiffre d'affaires baisse, cela peut avoir pour conséquence de faire baisser le coefficient du dirigeant et, par conséquent, son salaire. de base. Ce qui est illégal.

La première option est de ne pas modifier le chiffre d'affaires.

L'autre option, parfois utilisée dans les structures multi-établissements, est de créer, dans la convention, autant de grilles qu'il existe des emplois avec des coefficients différents :

AccueilGestion des conventions x

Recherche par coefficient : 0 à 0

Filter

Toutes

Type	Libellé	Coefficient
CCNT 51 RENOVEE	CCN 51 RENOVEE	
Filières	MEDICALE	
Filières	SOIGNANTE	
Filières	LOGISTIQUE	
Filières	ADMINISTRATIVE	
Filières	DIRECTEUR.GESTIONNAIRE	
Regroupement de métiers	Cadre dirigeant	
Métiers	Directeurs fonctionnels - siege administratif	993
Emplois	Directeurs fonctionnels - siege administratif	
Métiers	Directrice	676
Emplois	Directrice	
Métiers	Directrice qualité	809
Emplois	Directrice qualité	
Métiers	Directeur adjoint	668
Emplois	Directeur adjoint	
Métiers	Directeur adjoint	575
Emplois	Directeur adjoint	
Métiers	Directeur général	1168
Emplois	Directeur général	
Métiers	Directeur	794
Emplois	Directeur	
Métiers	Directeur	753
Emplois	Directeur	
Métiers	Directeur	796
Emplois	Directeur adjoint	
Emplois	Directeur	
Métiers	Directeur	832
Emplois	Directeur	
Métiers	Directeur	989
Emplois	Directeur	
Métiers	Directeur	789
Métiers	Directeur	739
Métiers	Directeur	797
Métiers	Directeur de dispositif	927
Métiers	Directeur adjoint	638
Métiers	Directeur	719
Métiers	Directeurs fonctionnels - siege administratif	992
Métiers	Directeur Adjoint	635
Métiers	Directeur Adjoint	675

Il convient ensuite d'affectuer la bonne grille à chaque personne dans la convention.