I'm not robot
reCAPTCHA
I am not robot!

Grille salaire convention collective 66 directeur

Le code de travail dans plusieurs pays prévoit des clauses favorables au personnel handicapées et inadaptées des établissements. Ceci afin de leur permettre d’exercer leur fonction avec efficacité et épanouissement.
Les services et établissements pour personnes inadaptées et handicapées se réunissent pour élaborer une convention collective dédiée aux salariés et aux conditions de travail.

Les grilles de salaires minimum au 1er janvier 2019

Les salaires minimum conventionnels bruts des personnels des cabinets et cliniques vétérinaires (Convention collective IDCC 1875)

Échelon	Coefficient	Salaire minimum	Salaire horaire minimum
I – Personnel d’entretien	102	**1 550,40 €**	10,22 €
II – Personnel d’accueil et de secrétariat	105	**1 596,00 €**	10,52 €
III – Auxiliaire Vétérinaire	107	**1 626,40 €**	10,72 €
IV – Auxiliaire Vétérinaire Qualifié	110	**1 672,00 €**	11,02 €
V – Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire	117	**1 778,40 €**	11,73 €

SNVEL

Les salaires minimum conventionnels bruts des salariés praticiens vétérinaires (Convention collective IDCC 2564)

Les vétérinaires cadres intégrés

Échelon	Coefficient	Salaire minimum conventionnel	Salaire horaire minimum	Contrepartie horaire minimum pour l’astreinte non dérangée
I – Élève non cadre	130	1 976,00 €	13,03 €	2,61 €
II – Cadre débutant	150	2 280,00 €	15,03 €	3,01 €
III – Cadre confirmé A	180	2 736,00 €	18,04 €	3,61 €
IV – Cadre confirmé B	210	3 192,00 €	21,05 €	4,21 €
V – Cadre spécialisé	240	3 648,00 €	24,05 €	4,81 €

SNVEL

Les vétérinaires cadres autonomes ayant conclu une convention de forfait annuelle en jours

Échelon	Coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel (216 jours)	Salaire minimum mensuel lissé	Forfait pour une astreinte (non dérangée) de 12 heures	Indemnité horaire minimum pour une intervention durant une astreinte
II	2160	32 832,00 €	2 736,00 €	36,48 €	15,03 €
III	2592	39 398,40 €	3 283,20 €	44,08 €	18,04 €
IV	3024	45 964,80 €	3 830,40 €	51,68 €	21,05 €
V	3456	52 531,20 €	4 377,60 €	59,28 €	24,05 €

SNVEL

* SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d’exercice libéral.

La convention 66 : Définition La convention 66 constitue la désignation généralement attribuée à l’accord des services et établissements pour personnes inadaptées et handicapées. Elle porte sur les conditions de travail des salariés exerçant dans ces établissements et services. Depuis le 15 mars 1966, cette convention se trouve reconduite ou corrigée chaque année par les différents acteurs qui l’établissent. Le code affecté à la convention collective 66 représente le 413. Ainsi, pour des raisons d’abréviation, cette convention peut être définie comme suit : IDCC 413 ou CCN. Elle s’identifie par les numéros de brochure 3116. La convention collective présente de nombreux points avec comme objectifs l’épanouissement des employés qui s’occupe des personnes handicapées ou inadaptées. Elle se présente comme une réglementation obligatoire pour tout établissement et service concerné. Les métiers ou services pris en compte par la convention collective 66 ainsi que les activités qu’elle couvre Les métiers touchés par cet accord concernent ceux intervenant dans les services, établissements, directions générales et sièges sociaux des organisations. Ces derniers doivent présenter des actions ayant des impacts dans les secteurs de l’assistance sociale et médico-sociale couverte par la loi. Il s’agit ici de la législation qui prend en compte les institutions sociales.

PREVENTION SECURITE
Grille des salaires Minima conventionnels du 1/01/2014 au 01/03/2019

Catégories professionnelles	Coef	Base mensuelle 151,67 heures			
I. Agents d’exploitation Employés administratifs Techniciens		Salaires au 01/01/2014	Salaires au 09/08/2015 JO du 09/07/2015	Salaires au 01/01/2017 JO du 28 /12/2016	**Salaires au 01/03/2019** JO du 21 /02/2019
AUCUN SALARIE NE PEUT ETRE REMUNERE EN DESSOUS DU SMIC ET OU CLASSIFIE A UN NIVEAU, ECHELON ET COEFFICIENT INFERIEUR AU 120					
Echelon 2	**120**	1 422,22	1 439,30	1 482,51	**1 500,30**
Echelon 1	**130**	1 462,19	1 479,74	1 501,94	**1 519,96**
Echelon 2	**140**	1 506,05	1 524,13	1 546,99	**1 565,55**
Echelon 3	**150**	1 562,38	1 581,13	1 604,85	**1 624,11**
Echelon 1	**160**	1 648,78	1 668,57	1 693,60	**1 713,92**
Echelon 2	**175**	1 782,83	1 804,22	1 831,28	**1 853,26**
Echelon 3	**190**	1 916,89	1 939,90	1 969,00	**1 992,63**
Echelon 1	**210**	2 096,12	2 121,28	2 153,10	**2 178,94**
Echelon 2	**230**	2 274,93	2 302,23	2 336,76	**2 364,80**
Echelon 3	**250**	2 453,74	2 483,18	2 520,43	**2 550,68**
II. Agents de maîtrise					
Echelon 1	**150**	1 711,78	1 732,32	1 758,30	**1 779,40**
Echelon 2	**160**	1 806,37	1 828,04	1 855,46	**1 877,73**
Echelon 3	**170**	1 900,72	1 923,54	1 952,39	**1 975,82**
Echelon 1	**185**	2 042,74	2 067,25	2098,26	**2 123,44**
Echelon 2	**200**	2 184,40	2 210,61	2243,77	**2 270,70**
Echelon 3	**215**	2 326,09	2 345,01	2389,32	**2 417,99**
Echelon 1	**235**	2 515,12	2 545,31	2 583,49	**2 614,49**
Echelon 2	**255**	2 704,13	2 736,58	2 777,63	**2 810,96**
Echelon 3	**275**	2 893,15	2 927,87	2 971,79	**3 007,45**
III. Ingénieurs et cadres					
Position I	**300**	2 274,25	2 301,54	2 336,06	**2 364,09**
Position II - A	**400**	2 878,07	2 912,61	2 956,30	**2 991,78**
Position II - B	**470**	3 300,44	3 340,05	3 390,15	**3 430,83**
Position III - A	**530**	3 662,79	3 706,73	3 762,33	**3 807,48**
Position III - B	**620**	4 206,03	4 256,49	4 320,34	**4 372,18**
Position III - C	**800**	5 292,82	5 356,33	5 436,67	**5 501,91**

Elle porte sur les conditions de travail des salariés exerçant dans ces établissements et services. Depuis le 15 mars 1966, cette convention se trouve reconduite ou corrigée chaque année par les différents acteurs qui l’établissent. Le code affecté à la convention collective 66 représente le 413. Ainsi, pour des raisons d’abréviation, cette convention peut être définie comme suit : IDCC 413 ou CCN. Elle s’identifie par les numéros de brochure 3116. La convention collective présente de nombreux points avec comme objectifs l’épanouissement des employés qui s’occupe des personnes handicapées ou inadaptées. Elle se présente comme une réglementation obligatoire pour tout établissement et service concerné. Les métiers ou services pris en compte par la convention collective 66 ainsi que les activités qu’elle couvre Les métiers touchés par cet accord concernent ceux intervenant dans les services, établissements, directions générales et sièges sociaux des organisations. Ces derniers doivent présenter des actions ayant des impacts dans les secteurs de l’assistance sociale et médico-sociale couverte par la loi. Il s’agit ici de la législation qui prend en compte les institutions sociales. Vous pouvez consulter dans la convention collective 66 la liste des métiers concernés par celles-ci. Vous retrouvez dans cette liste les métiers comme la psychiatrie, la neuropsychiatrie, l’assistance éducative, l’éducation spécialisée, le travail social, l’alphabétisation, l’aide par le travail, etc. La convention collective 66 s’applique aux entreprises exécutant des activités indispensables pour le bien-être et l’adaptation des personnes à motricité réduite. Comme activités, vous pouvez distinguer : les centres de rééducation professionnelle pour personnes à motricité réduite ; la pédagogie de base pour les individus inadaptés et handicapés ; la réception et l’hébergement d’un enfant handicapé ; l’alphabétisation et la formation des adultes présentant un handicap ; la présentation et le suivi des individus handicapés ; les services luttant contre l’alcoolisme, la toxicomanie ou les maladies mentales ; l’hébergement d’un enfant protégé par la justice ; les centres menant des actions et activités sociales favorisant la réinsertion des personnes qui souffrent d’un handicap ; l’aide à domicile grâce à l’intervention des auxiliaires de vie ; les clubs spécialisés dans la prévention, etc. Caractéristique principale des entreprises dépendantes de cette convention Les entreprises qui dépendent de la convention collective 66 constituent celles qui ont reçu des codes NAF/APE. Une fois ces codes reçus, ces entreprises rentrent dans le secteur d’application de cet accord des établissements et services. Ainsi, elles doivent inévitablement appliquer les dispositions inscrites dans la convention collective 66.
Les codes NAF/APE liés à la convention 66 constituent : 8510Z ; 8520 Z ; 8531 Z ; 8532 Z ; 8541 Z ; 8542 Z ; 8559A ; 8559 B ; 8610 Z ; 8710A ; 8710 B ; 8710 C ; 8720A ; 8720 B ; 8730A ; 8730 B ; 8790A ; 8810 B ; 8810 C ; 8891 B ; 8899A ; 8899 B ; 9499Z. Les préconisations de la convention collective en ce qui concerne la durée de la période d’essai des salariés cadres et non cadres au sein des services D’après la convention collective 66, la durée de la période d’essai doit s’appliquer en fonction de la catégorie socio professionnelle du salarié. Le personnel des services et établissements pour individus handicapés et inadaptés se voit appliquer une durée d’un à six mois. Cette durée de période d’essai concerne uniquement les cadres. En ce qui concerne la durée de la période d’essai des médecins spécialistes disposant d’une certaine qualification, la convention 66 ne prévoit rien. Elle fait recours aux dispositions prévues pour les cadres au niveau de l’administration. Horaire de travail des salariés cadres et non cadres au niveau de la convention 66
La Convention collective 66 fixe le temps de travail du personnel des services et établissements pour les personnes à motricité réduite à 35 heures/semaine. Les médecins spécialistes qualifiés relevant de la CCN 66 et intervenant dans la psychiatrie et la neuropsychiatrie jouissent d’un contrat de travail particulier. Ce contrat stipule le temps de travail des services qu’ils offrent et le répartit de façon trimestrielle, mensuelle ou hebdomadaire. En cas de surveillance nocturne, la durée de travail des personnes employées dans les services et établissements pour personnes handicapées et inadaptées peut varier. Toutefois, elle ne doit pas dépasser 12 heures. Les salariés concernés bénéficient de certains avantages compensatoires. Dès qu’ils assurent des neuf premières heures de travail nocturne, ils reçoivent une augmentation sur leur salaire. Cette augmentation équivaut à un salaire de 3 h de travail. Après les neuf premières heures, chaque horaire supplémentaire de travail nocturne fait gagner au salarié un salaire additionnel équivalant à une demi-heure de travail. Différents types de personnels interviennent dans les établissements et services pour individus inadaptés et handicapés. Vous pouvez retrouver le personnel : exécutant les transferts ; pédagogique en internat ; d’animation et de soin, etc. Le personnel d’animation et de soin qui travaille dans un établissement d’accueil dispose généralement d’un horaire compris entre 21 h et 6 h. Pendant cet horaire de travail, il a droit à un temps de repos fixé exactement à une heure. Cette heure de repos se trouve considérée comme heure de travail. Les employés des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées profitent du repos les jours fériés et de fêtes reconnues par la loi.

continue et / ou de contribuer à la recherche et à l'animation (art. 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions n° 98-657 du 29 juillet 1998).

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Cette classe comprend les centres de formation de personnels sociaux et les IRTS.

80.4. - Formation permanente et autres activités d'enseignement :

activités de formation, en général non classables par niveau.

80.4C. - Formation des adultes et formation continue, notamment alphabétisation des adultes.

80.4D. - Autres enseignements : autres activités éducatives non classables par niveau.

85.1A. - Activités hospitalières : cette classe concerne exclusivement les établissements et services de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies.

85.3A. - Accueil des enfants handicapés, notamment accueil, hébergement et rééducation de mineurs handicapés.

85.3B. - Accueil des enfants en difficulté, notamment :

- accueil, hébergement et rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;

- activités des établissements de la protection judiciaire de la jeunesse ;

- hébergement en famille d'accueil, activités des maisons maternelles.

85.3C. - Accueil des adultes handicapés, notamment accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D. - Accueil des personnes âgées : cette classe concerne exclusivement l'accueil et l'hébergement des personnes handicapés mentales vieillissantes.

85.3H. - Aide par le travail, notamment :

- activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) ;

- activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés ;

- centres d'adaptation et de redynamisation au travail (CART).

85.3J. - Aide à domicile : cette classe concerne les visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus exclusivement aux personnes handicapées mentales vieillissantes.

85.3K. - Autres formes d'action sociale, notamment :

- actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;

- centres médico-psycho-pédagogique (CMPP), centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) ;

- clubs et équipes de prévention spécialisée ;

Dernières modifications en date du 1er janvier 2020 - QEBO

Cet article présente tout ce qu’il faut savoir sur la grille de salaire de la convention collective 662 022. La convention 66 : Définition La convention 66 constitue la désignation généralement attribuée à l’accord des services et établissements pour personnes inadaptées et handicapées. Elle porte sur les conditions de travail des salariés exerçant dans ces établissements et services. Depuis le 15 mars 1966, cette convention se trouve reconduite ou corrigée chaque année par les différents acteurs qui l’établissent. Le code affecté à la convention collective 66 représente le 413. Ainsi, pour des raisons d’abréviation, cette convention peut être définie comme suit : IDCC 413 ou CCN. Elle s’identifie par les numéros de brochure 3116. La convention collective présente de nombreux points avec comme objectifs l’épanouissement des employés qui s’occupe des personnes handicapées ou inadaptées.
Elle se présente comme une réglementation obligatoire pour tout établissement et service concerné. Les métiers ou services pris en compte par la convention collective 66 ainsi que les activités qu’elle couvre Les métiers touchés par cet accord concernent ceux intervenant dans les services, établissements, directions générales et sièges sociaux des organisations. Ces derniers doivent présenter des actions ayant des impacts dans les secteurs de l’assistance sociale et médico-sociale couverte par la loi. Il s’agit ici de la législation qui prend en compte les institutions sociales. Vous pouvez consulter dans la convention collective 66 la liste des métiers concernés par celles-ci. Vous retrouvez dans cette liste les métiers comme la psychiatrie, la neuropsychiatrie, l’assistance éducative, l’éducation spécialisée, le travail social, l’alphabétisation, l’aide par le travail, etc. La convention collective 66 s’applique aux entreprises exécutant des activités indispensables pour le bien-être et l’adaptation des personnes à motricité réduite. Comme activités, vous pouvez distinguer : les centres de rééducation professionnelle pour personnes à motricité réduite ; la pédagogie de base pour les individus inadaptés et handicapés ; la réception et l’hébergement d’un enfant handicapé ; l’alphabétisation et la formation des adultes présentant un handicap ; la présentation et le suivi des individus handicapés ; les services luttant contre l’alcoolisme, la toxicomanie ou les maladies mentales ; l’hébergement d’un enfant protégé par la justice ; les centres menant des actions et activités sociales favorisant la réinsertion des personnes qui souffrent d’un handicap ; l’aide à domicile grâce à l’intervention des auxiliaires de vie ; les clubs spécialisés dans la prévention, etc.
Caractéristique principale des entreprises dépendantes de cette convention Les entreprises qui dépendent de la convention collective 66 constituent celles qui ont reçu des codes NAF/APE. Une fois ces codes reçus, ces entreprises rentrent dans le secteur d’application de cet accord des établissements et services. Ainsi, elles doivent inévitablement appliquer les dispositions inscrites dans la convention collective 66. Les codes NAF/APE liés à la convention 66 constituent : 8510Z ; 8520 Z ; 8531 Z ; 8532 Z ; 8541 Z ; 8542 Z ; 8559A ; 8559 B ; 8610 Z ; 8710A ; 8710 B ; 8710 C ; 8720A ; 8720 B ; 8730A ; 8730 B ; 8790A ; 8810 B ; 8810 C ; 8891 B ; 8899A ; 8899 B ; 9499Z. Les préconisations de la convention collective en ce qui concerne la durée de la période d’essai des salariés cadres et non cadres au sein des services D’après la convention collective 66, la durée de la période d’essai doit s’appliquer en fonction de la catégorie socio professionnelle du salarié. Le personnel des services et établissements pour individus handicapés et inadaptés se voit appliquer une durée d’un à six mois. Cette durée de période d’essai concerne uniquement les cadres. En ce qui concerne la durée de la période d’essai des médecins spécialistes disposant d’une certaine qualification, la convention 66 ne prévoit rien. Elle fait recours aux dispositions prévues pour les cadres au niveau de l’administration. Horaire de travail des salariés cadres et non cadres au niveau de la convention 66 La Convention collective 66 fixe le temps de travail du personnel des services et établissements pour les personnes à motricité réduite à 35 heures/semaine. Les médecins spécialistes qualifiés relevant de la CCN 66 et intervenant dans la psychiatrie et la neuropsychiatrie jouissent d’un contrat de travail particulier. Ce contrat stipule le temps de travail des services qu’ils offrent et le répartit de façon trimestrielle, mensuelle ou hebdomadaire. En cas de surveillance nocturne, la durée de travail des personnes employées dans les services et établissements pour personnes handicapées et inadaptées peut varier. Toutefois, elle ne doit pas dépasser 12 heures. Les salariés concernés bénéficient de certains avantages compensatoires. Dès qu’ils assurent des neuf premières heures de travail nocturne, ils reçoivent une augmentation sur leur salaire. Cette augmentation équivaut à un salaire de 3 h de travail. Après les neuf premières heures, chaque horaire supplémentaire de travail nocturne fait gagner au salarié un salaire additionnel équivalant à une demi-heure de travail. Différents types de personnels interviennent dans les établissements et services pour individus inadaptés et handicapés. Vous pouvez retrouver le personnel : exécutant les transferts ; pédagogique en internat ; d’animation et de soin, etc. Le personnel d’animation et de soin qui travaille dans un établissement d’accueil dispose généralement d’un horaire compris entre 21 h et 6 h. Pendant cet horaire de travail, il a droit à un temps de repos fixé exactement à une heure. Cette heure de repos se trouve considérée comme heure de travail. Les employés des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées profitent du repos les jours fériés et de fêtes reconnues par la loi. Ces jours leur sont chômés et payés sans aucune condition particulière. Dans le cas où jour férié tombe sur un dimanche, le salarié se voit gratifier d’un repos compensatoire de 24 h. Ceci uniquement dans le cas où le jour de repos

par semaine du salarié ne constitue pas le dimanche. Le personnel qui se repose habituellement le dimanche ne bénéficie pas de cette compensation quand cette condition survient. Les jours fériés que reconnait la législation sont : 1er janvier ; lundi de pâque ; 1er mai ; 8 mai ; Ascension ; lundi de Pentecôte ; 14 juillet ; 15 août ; Toussaint ; 11 novembre ; Noel. Le salaire des congés : les différentes modalités prévues par la convention collective L'accord des établissements et services pour les personnes handicapées et inadaptées fixe la durée des congés payés à deux jours et demi par mois. Notez que le mois considéré représente celui de travail palpable sans interruption avec respect de chaque horaire. Les congés payés accordés par année sont prolongés de deux jours ouvrables lorsque le salarié atteint cinq ans d'ancienneté au sein d'une entreprise. Ce prolongement peut aller jusqu'à six jours ouvrables maximum au fur et à mesure que les années d'ancienneté augmentent. Quant aux congés spéciaux et familiaux, ils varient entre un et cinq jours.

- Contrat de travail à temps partiel (24h et plus par semaine) - Contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII) - Contrat de travail à temps plein						
151,67	01/04/2018 1 419,15 €			01/01/2019 1 447,53 €		
Groupe	Formule	SMC du groupe	Taux horaire	Formule	SMC du groupe	Taux horaire
1	SMC + 5,21%	1 493,09 €	9,84 €	SMC + 5,21%	1 522,95 €	10,04 €
2	SMC + 8,21%	1 535,66 €	10,13 €	SMC + 8,21%	1 566,37 €	10,33 €
3	SMC + 17,57%	1 668,49 €	11,00 €	SMC + 17,57%	1 701,86 €	11,22 €
4	SMC + 24,75%	1 770,39 €	11,67 €	SMC + 24,75%	1 805,79 €	11,91 €
5	SMC + 39,72%	1 982,84 €	13,07 €	SMC + 39,72%	2 022,49 €	13,33 €
6	SMC + 74,31%	2 473,72 €	16,31 €	SMC + 74,31%	2 523,19 €	16,64 €
7	24,88 SMC / an	35 308,45 €	Forfait annuel	24,88 SMC / an	36 014,55 €	Forfait annuel
8	28,86 SMC / an	40 955,67 €	Forfait annuel	28,86 SMC / an	41 775,72 €	Forfait annuel

- Contrat de travail à temps partiel (plus de 10 heures et moins de 24 h/semaine)								
151,67	01/04/2018 1 419,15 €				01/01/2019 1 447,53 €			
Groupe	Formule	Majoration temps partiel	SMC du groupe	Taux horaire	Formule	Majoration temps partiel	SMC du groupe	Taux horaire
1	SMC + 5,21%	2,00%	1 522,95 €	10,04 €	SMC + 5,21%	2,00%	1 553,41 €	10,24 €
2	SMC + 8,21%		1 566,38 €	10,33 €	SMC + 8,21%		1 597,70 €	10,53 €
3	SMC + 17,57%		1 701,86 €	11,22 €	SMC + 17,57%		1 735,90 €	11,45 €
4	SMC + 24,75%		1 805,80 €	11,91 €	SMC + 24,75%		1 841,91 €	12,14 €
5	SMC + 39,72%		2 022,49 €	13,33 €	SMC + 39,72%		2 062,94 €	13,60 €
6	SMC + 74,31%		2 523,19 €	16,64 €	SMC + 74,31%		2 573,65 €	16,97 €
7	24,88 SMC / an		36 014,62 €	Forfait annuel	24,88 SMC / an		36 734,94 €	Forfait annuel
8	28,86 SMC / an		41 775,80 €	Forfait annuel	28,86 SMC / an		42 611,23 €	Forfait annuel

- Contrat de travail à temps partiel (jusqu'à 10h/semaine)								
151,67	01/04/2018 1 419,15 €				01/01/2019 1 447,53 €			
Groupe	Formule	Majoration temps partiel	SMC du groupe	Taux horaire	Formule	Majoration temps partiel	SMC du groupe	Taux horaire
1	SMC + 5,21%	5,00%	1 567,74 €	10,34 €	SMC + 5,21%	5,00%	1 599,09 €	10,54 €
2	SMC + 8,21%		1 612,45 €	10,63 €	SMC + 8,21%		1 644,69 €	10,84 €
3	SMC + 17,57%		1 751,92 €	11,55 €	SMC + 17,57%		1 786,95 €	11,78 €
4	SMC + 24,75%		1 858,91 €	12,26 €	SMC + 24,75%		1 896,08 €	12,50 €
5	SMC + 39,72%		2 081,98 €	13,73 €	SMC + 39,72%		2 123,61 €	14,00 €
6	SMC + 74,31%		2 597,41 €	17,13 €	SMC + 74,31%		2 649,35 €	17,47 €
7	24,88 SMC / an		37 073,87 €	Forfait annuel	24,88 SMC / an		37 815,27 €	Forfait annuel
8	28,86 SMC / an		43 004,50 €	Forfait annuel	28,86 SMC / an		43 864,50 €	Forfait annuel

Depuis le 15 mars 1966, cette convention se trouve reconduite ou corrigée chaque année par les différents acteurs qui l'établissent. Le code affecté à la convention collective 66 représente le 413. Ainsi, pour des raisons d'abréviation, cette convention peut être définie comme suit : IDCC 413 ou CCN. Elle s'identifie par les numéros de brochure 3116. La convention collective présente de nombreux points avec comme objectifs l'épanouissement des employés qui s'occupe des personnes handicapées ou inadaptées. Elle se présente comme une réglementation obligatoire pour tout établissement et service concerné. Les métiers ou services pris en compte par la convention collective 66 ainsi que les activités qu'elle couvre Les métiers touchés par cet accord concernent ceux intervenant dans les services, établissements, directions générales et sièges sociaux des organisations. Ces derniers doivent présenter des actions ayant des impacts dans les secteurs de l'assistance sociale et médico-sociale couverte par la loi.

FILIERE EXPLOITATION			
Niveau	Ech.		
MAITRISE - MP	MP5*	17,49	
	MP4*	16,19	
	MP3	14,52	
	MP2	13,09	
	MP1	12,37	
Niveau	Ech.		
CHEF D'EQUIPE - CE	3	12,33	
	2	12,20	
	1	11,53	
Niveau	Ech.	A	B
ATQS	3	11,95	12,20
	2	11,12	11,30
	1	10,52	10,70
AQS	3	10,33	10,51
	2	10,23	10,42
	1	10,15	10,32
AS	3	10,09	10,27
	2	10,04	10,21
	1	10,01	10,16

A : Propreté ou Prestations associées

B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

* Assimilé cadre

FILIERE ADMINISTRATIVE - Taux horaire		
Niveau	Ech.	
MAITRISE - MA	MA3*	17,32
	MA2	16,41
	MA1	14,48
EMPLOYES - EA	EA4	13,01
	EA3	11,90
	EA2	10,80
	EA1	10,08

Elle porte sur les conditions de travail des salariés exerçant dans ces établissements et services. Depuis le 15 mars 1966, cette convention se trouve reconduite ou corrigée chaque année par les différents acteurs qui l'établissent.
Le code affecté à la convention collective 66 représente le 413. Ainsi, pour des raisons d'abréviation, cette convention peut être définie comme suit : IDCC 413 ou CCN.
Elle s'identifie par les numéros de brochure 3116. La convention collective présente de nombreux points avec comme objectifs l'épanouissement des employés qui s'occupe des personnes handicapées ou inadaptées. Elle se présente comme une réglementation obligatoire pour tout établissement et service concerné. Les métiers ou services pris en compte par la convention collective 66 ainsi que les activités qu'elle couvre Les métiers touchés par cet accord concernent ceux intervenant dans les services, établissements, directions générales et sièges sociaux des organisations. Ces derniers doivent présenter des actions ayant des impacts dans les secteurs de l'assistance sociale et médico-sociale couverte par la loi. Il s'agit ici de la législation qui prend en compte les institutions sociales. Vous pouvez consulter dans la convention collective 66 la liste des métiers concernés par celles-ci.

Vous retrouvez dans cette liste les métiers comme la psychiatrie, la neuropsychiatrie, l'assistance éducative, l'éducation spécialisée, le travail social, l'alphabétisation, l'aide par le travail, etc. La convention collective 66 s'applique aux entreprises exécutant des activités indispensables pour le bien-être et l'adaptation des personnes à motricité réduite. Comme activités, vous pouvez distinguer : les centres de rééducation professionnelle pour personnes à motricité réduite ; la pédagogie de base pour les individus inadaptés et handicapés ; la réception et l'hébergement d'un enfant handicapé ; l'alphabétisation et la formation des adultes présentant un handicap ; la présentation et le suivi des individus handicapés ; les services luttant contre l'alcoolisme, la toxicomanie ou les maladies mentales ; l'hébergement d'un enfant protégé par la justice ; les centres menant des actions et activités sociales favorisant la réinsertion des personnes qui souffrent d'un handicap ; l'aide à domicile grâce à l'intervention des auxiliaires de vie ; les clubs spécialisés dans la prévention, etc. Caractéristique principale des entreprises dépendantes de cette convention Les entreprises qui dépendent de la convention collective 66 constituent celles qui ont reçu des codes NAF/APE. Une fois ces codes reçus, ces entreprises rentrent dans le secteur d'application de cet accord des établissements et services. Ainsi, elles doivent inévitablement appliquer les dispositions inscrites dans la convention collective 66. Les codes NAF/APE liés à la convention 66 constituent : 8510Z ; 8520 Z ; 8531 Z ; 8532 Z ; 8541 Z ; 8542 Z ; 8559A ; 8559 B ; 8610 Z ; 8710A ; 8710 B ; 8710 C ; 8720A ; 8720 B ; 8730A ; 8730 B ; 8790A ; 8810 B ; 8810 C ; 8891 B ; 8899A ; 8899 B ; 9499Z. Les préconisations de la convention collective en ce qui concerne la durée de la période d'essai des salariés cadres et non cadres au sein des services D'après la convention collective 66, la durée de la période d'essai doit s'appliquer en fonction de la catégorie socio professionnelle du salarié. Le personnel des services et établissements pour individus handicapés et inadaptés se voit appliquer une durée d'un à six mois. Cette durée de période d'essai concerne uniquement les cadres. En ce qui concerne la durée de la période d'essai des médecins spécialistes disposant d'une certaine qualification, la convention 66 ne prévoit rien. Elle fait recours aux dispositions prévues pour les cadres au niveau de l'administration. Horaire de travail des salariés cadres et non cadres au niveau de la convention 66 La Convention collective 66 fixe le temps de travail du personnel des services et établissements pour les personnes à motricité réduite à 35 heures/semaine. Les médecins spécialistes qualifiés relevant de la CCN 66 et intervenant dans la psychiatrie et la neuropsychiatrie jouissent d'un contrat de travail particulier. Ce contrat stipule le temps de travail des services qu'ils offrent et le répartit de façon trimestrielle, mensuelle ou hebdomadaire. En cas de surveillance nocturne, la durée de travail des personnes employées dans les services et établissements pour personnes handicapées et inadaptées peut varier. Toutefois, elle ne doit pas dépasser 12 heures. Les salariés concernés bénéficient de certains avantages compensatoires. Dès qu'ils assurent des neuf premières heures de travail nocturne, ils reçoivent une augmentation sur leur salaire. Cette augmentation équivaut à un salaire de 3 h de travail. Après les neuf premières heures, chaque horaire supplémentaire de travail nocturne fait gagner au salarié un salaire additionnel équivalant à une demi-heure de travail. Différents types de personnels interviennent dans les établissements et services pour individus inadaptés et handicapés. Vous pouvez retrouver le personnel : exécutant les transferts ; pédagogique en internat ; d'animation et de soin, etc. Le personnel d'animation et de soin qui travaille dans un établissement d'accueil dispose généralement d'un horaire compris entre 21 h et 6 h.

Pendant cet horaire de travail, il a droit à un temps de repos fixé exactement à une heure. Cette heure de repos se trouve considérée comme heure de travail. Les employés des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées profitent du repos les jours fériés et de fêtes reconnues par la loi. Ces jours leur sont chômés et payés sans aucune condition particulière. Dans le cas où jour férié tombe sur un dimanche, le salarié se voit gratifier d'un repos compensatoire de 24 h. Ceci uniquement dans le cas où le jour de repos par semaine du salarié ne constitue pas le dimanche. Le personnel qui se repose habituellement le dimanche ne bénéficie pas de cette compensation quand cette condition survient. Les jours fériés que reconnait la législation sont : 1er janvier ; lundi de pâque ; 1er mai ; 8 mai ; Ascension ; lundi de Pentecôte ; 14 juillet ; 15 août ; Toussaint ; 11 novembre ; Noel. Le salaire des congés : les différentes modalités prévues par la convention collective L'accord des établissements et services pour les personnes handicapées et inadaptées fixe la durée des congés payés à deux jours et demi par mois. Notez que le mois considéré représente celui de travail palpable sans interruption avec respect de chaque horaire. Les congés payés accordés par année sont prolongés de deux jours ouvrables lorsque le salarié atteint cinq ans d'ancienneté au sein d'une entreprise. Ce prolongement peut aller jusqu'à six jours ouvrables maximum au fur et à mesure que les années d'ancienneté augmentent. Quant aux congés spéciaux et familiaux, ils varient entre un et cinq jours. Cependant, la période de congés payés accordés peut aller jusqu'à huit jours en cas de décès d'une parenté de moins de 25 ans. Le salarié qui fait une demande de congés particuliers se doit de présenter les justificatifs attestant le motif de la demande. Ces justificatifs sont présentés au niveau de la direction de l'entreprise concernée qui analyse la demande et prend une décision concernant son accord. Les motifs possibles de demande de congés ainsi que le nombre de jours accordé sont précisés au niveau de la convention collective 66. Les durées de congés conventionnelles ne sont en aucun cas inférieures à celles prévues par le code de travail. Un employeur dispose donc du choix entre appliquer les dispositions prévues par le code de travail dans son article L3142-4 ou les obligations conventionnelles. La convention collective 66 définit certaines conditions dans lesquelles des congés payés supplémentaires par années seront accordés aux salariés. La durée de ces congés dépend de la catégorie à laquelle appartient le personnel. Les conditions d'octroi des congés payés additionnels payés par année se retrouvent inscrites dans la convention sous forme d'un tableau. Dans le cas où le motif de congés n'est prévu ni par la convention ni par la législation, ces congés sont non rémunérés. D'une durée maximum de trois jours, l'accord de ces congés doit être effectué sur la base de motif justificatif jugé concret. Grille de salaire au sein de la convention collective La convention 66 ne présente aucune grille de salaires concernant le personnel des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées. Cette convention ne précise que les valeurs de points. Une valeur de point désigne un indice de salaire utilisé dans le calcul du salaire de base d'un salarié.

Le calcul se fait en tenant compte de la catégorie socioprofessionnelle de l'employé. La valeur de point se multiplie par le coefficient de l'employé afin d'obtenir son salaire exact de base. Le coefficient de chaque salarié se retrouve répertorié au niveau d'un tableau d'hiérarchisation des emplois qui se dresse par échelon des salariés. À compter du premier jour du second mois de l'année 2021, la valeur du point se trouve fixée à 3,82 euros. Notez que la convention collective 66 a prévu un SMIC pour tout salarié qui occupe en temps réel un emploi.

Cet emploi doit être pris en compte par ladite convention tout en se basant sur l'indice de base 338. Les établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées prévoient au niveau de la convention 66 une cotisation de prévoyance. Le coût de la cotisation est fixé à 2,1 % pour la tranche A et à 3,15 % pour la tranche B et C. Ces pourcentages concernent les salariés cadres et s'applique aux salaires. Quant aux salariés non cadres, le coût de la cotisation est de 2,1 pour toutes les tranches. Primes et indemnités des salariés cadrent et non cadres au niveau de la convention 66 Lorsqu'un salarié non cadre avec une ancienneté de deux ans minima aux services de son employeur se retrouve licencié, il doit recevoir une indemnisation. L'indemnité de licenciement de ce salarié correspond à une somme obtenue en multipliant le salaire de base d'un demi-mois par le nombre d'années. Cependant, cette somme ne doit en aucun cas être supérieure ou égale à six mois de salarie. Un cadre salarié licencié avec à son actif deux ans minima d'ancienneté complète au sein de la même entreprise doit obtenir deux indemnisations. La somme de la première s'obtient en multipliant un demi-mois de salaire par le nombre d'années servi en tant que salarié non cadre.

Cette indemnité ne doit pas être égale à six mois de salaire. La seconde indemnité représente un mois de salaire par année. Les deux indemnités prises ensemble ne doivent pas dépasser douze mois de salarie. En ce qui concerne les salariés cadres directeurs, la somme maximum des deux indemnités représente dix-huit mois de salaire, quelle que soit leur position. En cas de licenciement grave, le salarié perd ses droits d'indemnisation au niveau de l'entreprise.

L'indemnité de départ à la retraite reçu par le salarié des établissements et service pour personnes handicapées et inadaptées varie selon le nombre d'années. L'employé qui effectue 10 ans de service dans une même entreprise reçoit un mois des derniers appointements. Celui qui effectue au moins 15 ans perçoit trois mois des derniers appointements. Quant au salarié ayant fait au moins 25 ans, il reçoit six mois des derniers appointements. À ces derniers appointements doivent s'ajouter les indemnités permanentes qui constituent des compléments de salaires. La convention collective 66 présente les différentes indemnités de compensations des frais allouées prévues en cas de déplacements de service. Cette convention prévoit bien d'autres primes et indemnités afin de motiver les salariés à travailler avec enthousiasme. Le préavis : ce que prévoit la convention collective 66 Au cours de la période d'essai, la séparation entre employeur et employé peut s'effectuer à n'importe quel moment. Dans ce cas, l'employé n'a droit à aucun préavis ni aucune indemnité. Une fois la période d'essai arrivée à terme, l'employeur notifie à l'intéressé la confirmation de l'obtention d'un emploi. Par suite, l'entreprise lui fait signer un CDI (Contrat à Durée Indéterminée). Lorsqu'un salarié non cadre démissionne, un délai congé d'un mois lui revient de droit en guise de préavis. Ce congé ne se trouve en aucun cas inclus dans la période d'essai. Le préavis de mise à la retraite d'un salarié non cadre est également d'un mois. Dans le cas où le salarié compte à ses actifs deux ans complets d'ancienneté, le préavis se trouve porté à deux mois. Selon la jurisprudence, le préavis appliqué en cas de mise à la retraite d'un salarié non cadre demeure le même en cas de licenciement. Pour les cadres, la convention collective 66 fixe le préavis à deux mois en cas de démission et à quatre mois en cas de licenciement. Si le cadre assure un poste de direction avec deux ans d'ancienneté au sein de la même entreprise, son préavis se trouve fixé à : trois mois pour démission ; six mois pour licenciement ou mise à la retraite. Le salarié non cadre pendant la période de préavis jouit de deux heures chaque jour de travail dans le cadre de recherche d'un emploi. Par semaine, il a droit à toute une journée. S'il est question d'un licenciement et non d'une démission, les heures de recherche d'un emploi lui seront rémunérées comme heures de travail. Le cadre salarié bénéficie de cinquante heures par mois durant sa période de préavis pour recherche d'un nouvel emploi. Ces heures payées peuvent être prises en une fois ou par échelon. La convention collective 66 se présente comme un texte régissant le fonctionnement des salariés des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées. Elle prévoit de nombreuses clauses obligatoires non seulement pour ces salariés, mais aussi les cadres de la psychologie et de la médecine. Les indemnités en cas d'accidents de travail ou d'arrêt maladie et même la gestion des congés de maternité sont toutes prévues dans cette convention. Vous avez la possibilité de télécharger en ligne cette convention de prendre connaissance des clauses qu'elle met en vigueur. La détention d'une copie de la convention collective 66 constitue une obligation du droit de travail pour tous les professionnels. "Grille de salaires de la convention 66 en 2023" La grille de salaire de la convention collective de 66 peut être consultée ci-dessous. La grille de salaire de la convention de 66 fixe le barème minimal des rémunérations pour les salariés relevant de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 413). Ces seuils salariaux ont été mis à jour pour la dernière fois par l'avenant n° 361 du 9 juin 2021. Ils pourraient à nouveau être revalorisés en 2023. La grille de salaire de la convention collective 66 se calcule de la manière suivante : on multiplie le coefficient indiqué - qui dépend de l'ancienneté - par la valeur du point, fixé à 3,82 euros. On obtient alors le salaire brut mensuel minimal.

Le salarié doit ensuite passer du brut au net pour obtenir le montant de sa rémunération minimale. Naturellement, si le montant du salaire minimum conventionnel ainsi calculé est inférieur au montant du Smic en vigueur, c'est ce dernier qui s'applique. Voici les grilles des coefficients en vigueur selon l'ancienneté. Grille de salaires de la convention 66 pour un agent de bureau Déroulement de carrière Coefficient de début 373 après 1 an 376 après 3 ans 381 après 5 ans 386 après 7 ans 391 après 10 ans 400 après 13 ans 406 après 16 ans 415 après 20 ans 421 après 24 ans 432 après 28 ans 445 Grille de salaires de la convention 66 pour un moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activités Déroulement de carrière Coefficient Avec anomalie de rythme du travail de début 373 383 après 1 an 376 386 après 3 ans 385 395 après 6 ans 399 410 après 9 ans 411 422 après 13 ans 425 437 après 17 ans 448 460 après 21 ans 469 482 après 25 ans 490 503 Grille de salaires de la convention 66 pour un agent de service intérieur Déroulement de carrière Coefficient Avec anomalie de rythme du travail de début 373 383 après 1 an 376 386 après 3 ans 381 390 après 5 ans 386 395 après 7 ans 391 400 après 10 ans 400 409 après 13 ans 406 415 après 16 ans 415 425 après 20 ans 421 431 après 24 ans 432 442 après 28 ans 445 455 Matthieu Blanc Modifié le 19/01/23 14:07 Réalisé avec des professionnels du droit et de la finance, sous la direction d'Éric Roig, diplômé d'HEC, et de Matthieu Blanc, Master de Droit des affaires. Actualisé en permanence et à jour des dernières évolutions législatives. Grilles salariales