

AVENANT INTERPRETATIF DE L'ACCORD D'ENTREPRISE MF 2010.2 DU 20 MAI 2010 RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

Préambule

Par accord du 20 mai 2010, un accord d'entreprise (ci-après l'Accord) a été conclu entre la société MEDICA FRANCE et les organisations syndicales représentatives des salariés CFDT et UNSA concernant les négociations annuelles obligatoires 2010.

Cet accord est destiné à organiser de manière concertée la mise en œuvre de mesures relatives aux salaires, à la durée effective et l'organisation du temps de travail, à l'emploi, aux conditions de travail, à la formation professionnelle ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

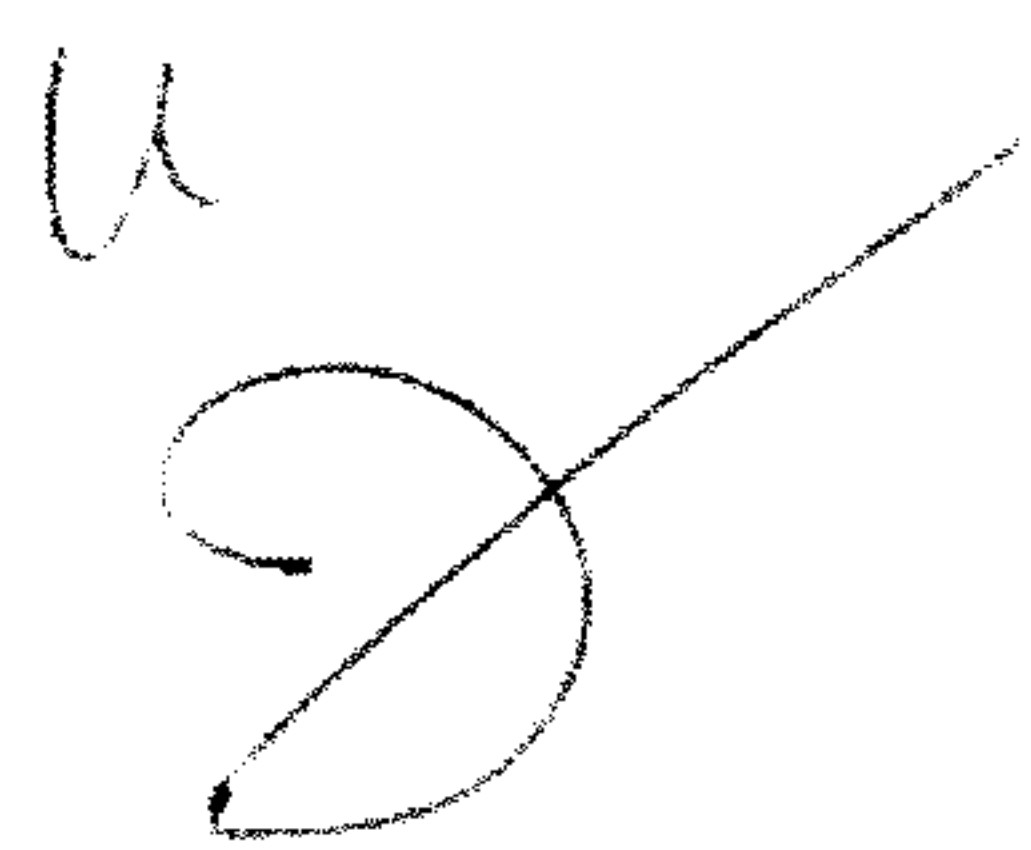
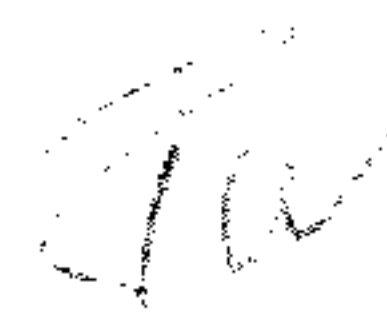
Cet accord prévoit un certain nombre de mesures relatives à la rémunération, dans le respect de la classification conventionnelle prévue par la convention collective du 18 avril 2002 et son annexe médico-sociale du 10 décembre 2002.

Dans ce cadre, les parties ont entendu rappeler la question des impacts des revalorisations issues de la branche de l'hospitalisation privée et des modifications des grilles de classification sur la rémunération des salariés (paragraphe 3-3).

Afin de clarifier les dispositions du paragraphe 3-3, les parties se sont réunies afin de préciser les éléments d'interprétation suivants relatifs au dit paragraphe :

Article 1 – Rappel des impacts des revalorisations issues de la branche de l'hospitalisation privée et modifications des grilles de classification sur la rémunération des salariés (paragraphe 3-3)

Les parties au présent accord ont entendu préciser le contenu du paragraphe 3-3 de l'Accord, comme suit :



- ✓ La Direction entend rappeler que conformément aux dispositions conventionnelles, les accords salariaux pris au niveau de la branche de l'hospitalisation privée (Synerpa et FHP) revalorisant la valeur du point tant dans le secteur sanitaire que dans le secteur médico-social entraîneront une augmentation du salaire de base total brut, tel que défini dans l'article 3-2 dans la seule hypothèse où ce salaire est inférieur au produit de la valeur du point par le coefficient d'emploi, revalorisé par l'ancienneté du salarié et RAG éventuelle (complément RAG mensuelle).
- ✓ Il en est de même en cas de promotion, tant interne que relevant de l'évolution des grilles de classification qui n'entraîneront une augmentation du salaire de base total brut que dans l'hypothèse où ce nouveau salaire est inférieur au produit de la valeur du point par le coefficient d'emploi, revalorisé par l'ancienneté du salarié.

En revanche, la seule revalorisation de l'ancienneté ne sera pas prise en compte dans ce comparatif et bénéficiera en toutes hypothèses aux salariés.

Pour mémoire, ces dispositifs qui se substitueront aux dispositifs existants dans l'entreprise ayant le même objet (notamment sur l'impact sur la rémunération minimale conventionnelle des hausses de valeur du point, et/ou d'une promotion), sont des dispositifs d'équité entre salariés permettant aux salariés bénéficiant d'un niveau de rémunération global peu élevé l'application pleine et entière de ces revalorisations issues de la branche de l'hospitalisation privée (Synerpa et FHP).


Ceci concernera à la fois le secteur sanitaire et à la fois le secteur médico-social et sera mis en place au plus tôt à compter du mois d'octobre 2010.

Article 2 – Date d'effet du présent avenant

Cet avenant interprétatif prend effet à la date d'application de l'accord du 20 mai 2010 qu'il interprète.

Article 3 - Notification –dépôt

Le présent avenant sera déposé, par l'employeur, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction Départementale du Travail de Nanterre et remis également, en un exemplaire, au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

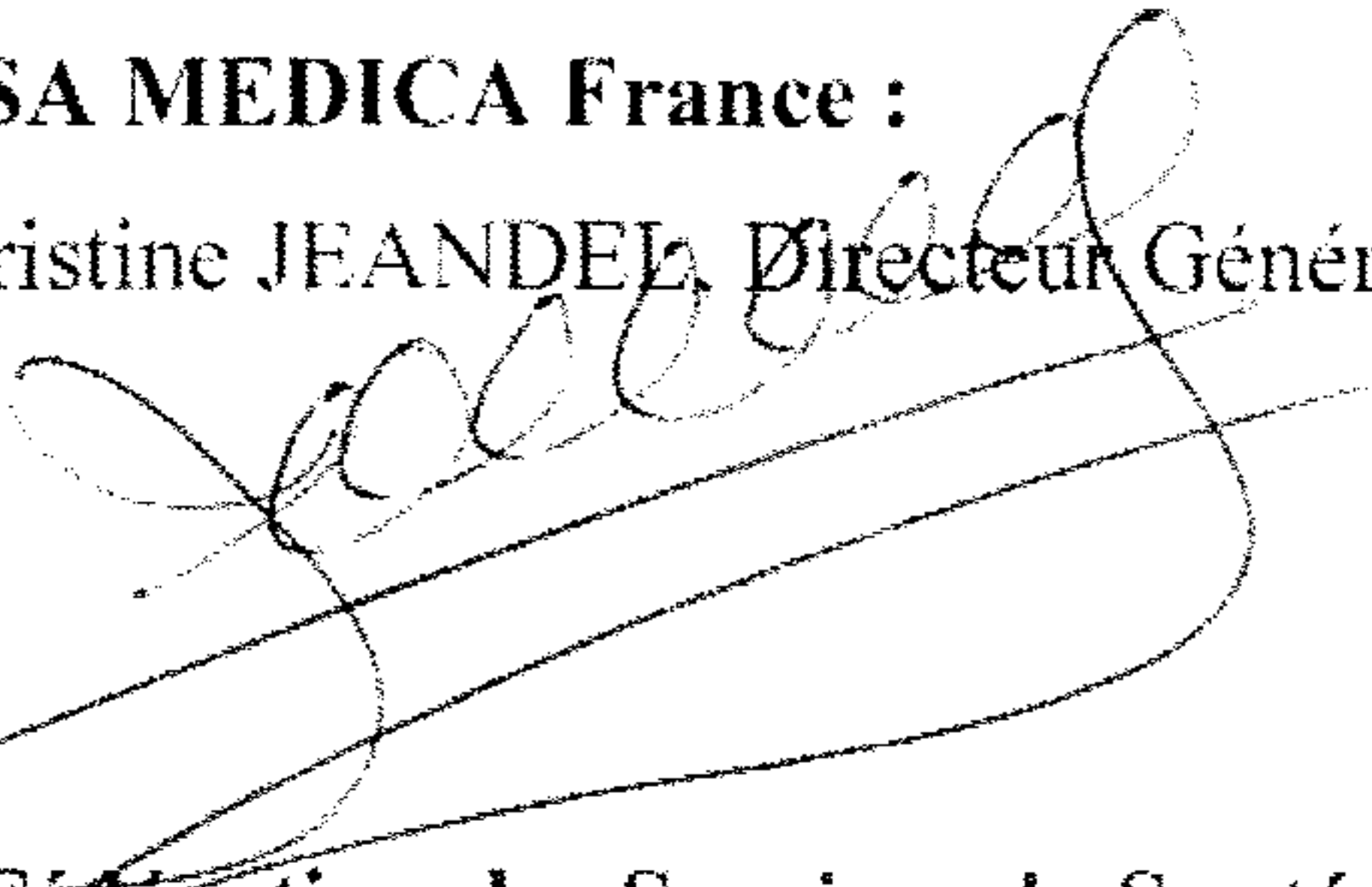


Fait à Issy Les Moulineaux, le 9 juillet 2010

En 15 exemplaires

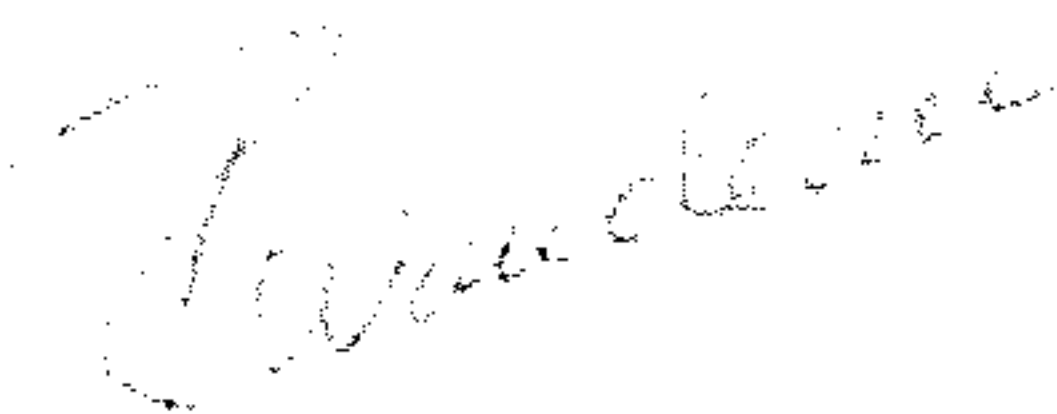
Pour la SA MEDICA France :

– Christine JEANDEL, Directeur Général



~~**Pour la Fédération des Services de Santé et des Services Sociaux CFDT :**~~

– Rosine NAUDEAU



Pour la Fédération Santé Action Sociale CGT :

– Eric CORDEBEUF

Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes Santé et Sociaux Public et Privé :

– Laurent LABARRE



**ACCORD D'ENTREPRISE MF 2010.2 du 20 MAI 2010
RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

**Accord d'entreprise portant sur les salaires, la durée effective et l'organisation du
temps de travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société MEDICA FRANCE, société anonyme au capital de 50 976 012 Euros dont le siège social est au 39, Rue du Gouverneur Général Félix Eboué – 92442 ISSY LES MOULINEAUX Cedex, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 341 174 118, représentée par Madame Alexandra DEVIC, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilitée à cet effet,

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales désignées ci-après :

CFDT représentée par Madame Rosine NAUDEAU, dûment habilitée à cet effet par l'organisation syndicale CFDT

CGT représentée par Madame Cynthia MOUYOMBO, dûment habilitée à cet effet par l'organisation syndicale CGT

UNSA représentée par Monsieur Laurent LABARRE, dûment habilité à cet effet par l'organisation syndicale UNSA

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Selon les termes de l'article L. 2242-1 du Code du Travail, « dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation ».

La loi fixe les règles générales de cette négociation et notamment les thèmes devant l'articuler.

Dans un souci de respect des dispositions légales en vigueur, la Direction et les organisations syndicales se sont réunies les 08/01/2010, 27/01/2010, 08/02/2010, 17/02/2010, 04/03/2010, 15/03/2010, 22/03/2010, 12/04/2010, 23/04/2010 et 03/05/2010 selon un calendrier conjointement déterminé.

Par la conclusion du présent accord, la Direction et les organisations syndicales affirment leur volonté d'organiser de manière concertée la mise en œuvre des mesures relatives aux salaires, à la durée effective et l'organisation du temps de travail, à l'emploi, aux conditions de travail, à la formation professionnelle ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

ARTICLE 1 : CONTEXTE

La Direction et les organisations syndicales reconnaissent l'avancée et l'intérêt des mesures entérinées dans le cadre des discussions intervenues entre les parties au cours des différentes réunions de négociation annuelle.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel en CDI et en CDD, sous réserve des précisions ci-après, travaillant au sein des établissements secondaires de la société SA MEDICA France (liste en annexe 1) et s'appliquera également à tout nouvel établissement intégrant la société MEDICA FRANCE SA.

ARTICLE 3 : CONTENU DE CET ACCORD

I - Mesures salariales

Il est important de rappeler que le contexte de la négociation annuelle obligatoire s'inscrit cette année dans le cadre d'une réévaluation des salaires via la valeur du point et l'évolution de l'ancienneté (pour mémoire, dans le secteur médico-social 1% par an, dans le secteur sanitaire, évolution du coefficient ; et ce dans la limite de 30 ans).

De la même manière, 2010 est la première année d'application pleine et entière, à 100%, de la prime de stabilité pour les salariés qui en ont bénéficié dès décembre 2008, ce qui a un impact significatif en terme de revalorisation salariale.

En outre, de nouveaux salariés, remplissant les conditions d'attribution, entrent régulièrement dans ce dispositif et bénéficient ainsi désormais de la prime de stabilité qui évolue au fil de leur ancienneté.

Enfin, la perspective des discussions concernant la mise en place éventuelle d'une grille de classification est également à prendre en considération.

Il est rappelé que l'un des principes de base de la négociation annuelle obligatoire est qu'elle doit s'inscrire dans le respect des équilibres sociaux et économiques.

§ 1 : Salaires secteur Sanitaire

Il est rappelé que la FHP a conclu en date du 10 décembre 2008 un avenant n°21 à la convention collective du 18 décembre 2002 portant sur les bas salaires. Cet avenant a été conclu à durée déterminée du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009, date à laquelle il cessait de produire effet.

Malgré l'expiration de la date d'effet de cet avenant et du fait de son non renouvellement au niveau de la branche, la SA MEDICA France maintiendra jusqu'à la signature éventuelle d'un prochain avenant FHP, la rémunération des salariés relevant du secteur sanitaire (convention collective du 18 avril 2002) au niveau de celle prévue dans l'avenant n° 21, ce qui constitue un avantage certain pour les salariés concernés.

En tout état de cause, il n'y aura pas de cumul de cette mesure avec un accord de même nature qui serait conclu au niveau de la branche notamment.

§ 2 : Salaire secteur Médico-social

La Direction accepte de revaloriser le salaire mensuel correspondant au coefficient d'emploi 199.

Cette mesure est applicable à tous les établissements répertoriés relevant du secteur médico-social.

Ainsi, à compter du 1er mai 2010, le salaire de base total brut de chaque salarié au coefficient 199 ne pourra être inférieur à 1353 € bruts mensuels. Le salaire de base total brut est constitué, le cas échéant, des éléments suivants :

- Salaire Minimum Conventionnel Brut (SMCB), à savoir coefficient d'emploi x valeur du point telle que définie au niveau du Synerpa + % ancienneté
- Indemnité différentielle d'emploi
- Complément contractuel
- Tout élément de rémunération fixe et constant (ex : complément de rémunération relatif au maintien des avantages acquis)

Dans l'hypothèse d'un salaire de base total brut, tel que défini ci-dessus, inférieur à 1353 € bruts mensuels, le dit salaire sera porté à ce montant brut.

Cette mesure est sans conséquence sur le calcul des indemnités conventionnelles et notamment les indemnités de sujétion prévues par la convention collective du 18 avril 2002 et son annexe médico-sociale du 10 décembre 2002 qui resteront calculées selon les dispositions de la Convention collective, à savoir sur la seule valeur du point Synerpa.

En tout état de cause, il n'y aura pas de cumul de cette mesure avec un accord de même nature qui serait conclu au niveau de la branche notamment.

§ 3 : Grille de rémunération

§ 3 – 1 Accord de méthode en vue de la mise en place d'une classification MEDICA France

La Direction et les organisations syndicales ont décidé d'engager une négociation afin de parvenir à la mise en place d'une grille de classification spécifique à la société MEDICA France et ce, dans le respect de la classification conventionnelle prévue par la convention collective du 18 avril 2002 et son annexe médico-sociale du 10 décembre 2002.

Dans cette perspective, et afin de favoriser le dialogue social, la Direction et les organisations syndicales CFDT, CGT et UNSA ont convenu de définir le cadre général de ces négociations, par la négociation et la conclusion d'un accord d'entreprise MF 2010.1 du 22 mars 2010 relatif au processus préparatoire et de mise en œuvre de la négociation.

A ce titre, la direction comme les partenaires sociaux entendent rappeler qu'il ne s'agit que d'une volonté partagée de négocier avec loyauté sans qu'il ne puisse être allégué l'existence d'une obligation de résultat quant à l'aboutissement de ces discussions.

Dans ce cadre, l'accord d'entreprise MF 2010.1 du 22 mars 2010:

- inscrit une volonté partagée des parties d'encadrer les conditions d'une négociation loyale et responsable ;
- définit le cadre et les principes fondamentaux que devra poursuivre la négociation ;

- inscrit une volonté partagée des parties de se donner le temps et les moyens d'analyser la stratégie et la situation de l'entreprise concernant la classification ;
- définit le calendrier indicatif et les moyens spécifiques accordés aux partenaires sociaux dans le cadre de cette négociation.

Les parties reconnaissent ainsi :

- que les principes fondamentaux devant conduire la négociation doivent être préalablement définis. Ces principes constituent les fondements de la négociation et son cadre absolu ;
- que le bon déroulement des négociations nécessite la mise au point d'un calendrier de négociation entre la direction et les organisations syndicales ;
- que les prérogatives que donne la loi aux organisations syndicales doivent être respectées et qu'au surplus, des moyens renforcés leur soient attribués pour apprécier la pertinence de la négociation engagée par la direction.

§ 3 – 2 Contexte

Les propositions de la société MEDICA France notamment quant aux mesures salariales doivent notamment être examinées à la lumière de cette négociation qui devrait permettre à chaque salarié d'envisager ses fonctions dans un cadre dynamique et évolutif.

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'engagement de cette négociation constitue une réelle avancée pour l'ensemble des salariés.

Dans la perspective des discussions relatives à la grille de classification MEDICA France et dans un esprit de simplification, la présentation des bulletins de salaire de l'ensemble des salariés doit être adaptée afin de retenir une présentation faisant apparaître, sur une première ligne, le salaire minimum conventionnel hors ancienneté puis, sur une deuxième ligne, le salaire de base brut comprenant le Salaire Minimum Conventionnel Brut (SMCB), à savoir coefficient d'emploi x valeur du point majoré de l'ancienneté et RAG éventuelle (complément RAG mensuelle) ainsi que tout élément de rémunération fixe et constant (exemple : complément contractuel) à l'exclusion toutefois :

- Des compléments de rémunération liés au maintien des avantages individuels acquis lors de reprises de salariés, en application des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du Travail ;
- Des indemnités différentielles d'emploi liées à l'application de la transposition lors de la convention collective du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002 ;
- Des points indice supplémentaires.

Ces trois éléments de rémunération demeurent chacun sur une ligne distincte.

Le salaire de base total brut est constitué du salaire de base brut, du maintien des avantages individuels acquis et de l'indemnité différentielle d'emploi.

Ceci concernera à la fois le secteur sanitaire et à la fois le secteur médico-social et sera mis en place au plus tôt à compter du mois d'octobre 2010.

§ 3 – 3 Rappel des impacts des revalorisations issues de la branche de l'hospitalisation privée et modifications des grilles de classification sur la rémunération des salariés

La Direction entend rappeler que conformément aux dispositions conventionnelles, les accords salariaux pris au niveau de la branche de l'hospitalisation privée (Synerpa et FHP) revalorisant la valeur du point tant dans le secteur sanitaire que dans le secteur médico-social entraîneront une augmentation du salaire de base total brut, tel que défini dans l'article 3-2 dans la seule hypothèse où ce salaire est inférieur au produit de la valeur du point par le coefficient d'emploi, revalorisé par l'ancienneté du salarié et RAG éventuelle (complément RAG mensuelle).

Il en est de même en cas de promotion, tant interne que relevant de l'évolution des grilles de classification et de la revalorisation de l'ancienneté qui n'entraîneront une augmentation du salaire de base total brut que dans l'hypothèse où ce nouveau salaire est inférieur au produit de la valeur du point par le coefficient d'emploi, revalorisé par l'ancienneté du salarié.

Pour mémoire, ces dispositifs qui se substitueront aux dispositifs existants dans l'entreprise ayant le même objet (notamment sur l'impact sur la rémunération minimale conventionnelle des hausses de valeur du point, et /ou d'une promotion), sont des dispositifs d'équité entre salariés permettant aux salariés bénéficiant d'un niveau de rémunération global peu élevé l'application pleine et entière de ces revalorisations issues de la branche de l'hospitalisation privée (Synerpa et FHP).

§ 4 : Revalorisation des indemnités de sujétion pour travail effectué les dimanches et jours fériés

Les dispositions de la convention collective du 18 avril 2002 et du 10 décembre 2002 ont permis, pour les salariés assurant un travail effectif un dimanche ou un jour férié, de percevoir une indemnité de sujétion supplémentaire liée au travail effectué les dimanches et jours fériés.

La Direction et les organisations syndicales, afin de prendre en compte l'obligation de la continuité du service et de la prise en charge des résidents et patients les dimanches et jours fériés, avaient précédemment reconnu l'intérêt d'une revalorisation de l'indemnité conventionnelle liée au travail effectué les dimanches et jours fériés.

La Direction et les organisations syndicales conviennent par le présent accord de revaloriser les indemnités de sujétion actuellement appliquées pour travail effectué les dimanches et jours fériés de la manière suivante :

- Indemnité de sujétion liée au travail le dimanche : 0,70 point/heure ou fraction d'heure
- Indemnité de sujétion liée au travail un jour férié : 0,70 point/heure ou fraction d'heure

Pour les établissements secondaires de la SA MEDICA France relevant de la branche sanitaire de l'hospitalisation privée, la valeur du point est la valeur du point FHP telle que résultant des accords de branche.

Pour les établissements secondaires de la SA MEDICA France relevant de la branche médico-sociale de l'hospitalisation privée, la valeur du point est la valeur du point SYNERPA telle que résultant des accords de branche.

Cette mesure est à valoir sur toute éventuelle augmentation du taux d'indemnité de sujétion dimanche et du jour férié travaillés résultant de futures négociations au niveau des branches sanitaire (FHP) et médico-sociale (SYNERPA) de l'hospitalisation privée.

Dans cette hypothèse, cette mesure pourra faire l'objet d'une nouvelle discussion entre les partenaires sociaux.

Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} juin 2010.

II – Conditions de travail

§ 1 : Audit mutuelles

Il est rappelé que des tarifs préférentiels ont été négociés par le CE de la SA MEDICA France au bénéfice de l'ensemble des salariés auprès d'une mutuelle. Il est précisé que l'adhésion à ce dispositif est facultative.

Il est également rappelé que le dispositif obligatoire initialement mis en place par l'entreprise a été remplacé par ce dispositif facultatif à la demande et en accord avec les représentants du personnel pour répondre notamment à la demande des salariés déjà couverts par une mutuelle et contraints, du fait de l'obligation d'adhésion, de payer une seconde cotisation pour des garanties similaires.

Afin de déterminer l'organisme assureur le plus avantageux pour les salariés, c'est à dire celui qui offrirait les meilleures garanties, en tenant compte des besoins et des habitudes de dépense de santé des salariés, la Direction accepte de mettre en place un audit afin d'établir un état des lieux et un comparatif des différentes prestations qui pourront être proposées.

Cet audit permettra au CE de faire des propositions aux salariés quant à leur adhésion individuelle et facultative à un régime de frais de santé à des conditions de prestations et tarifaires attractives. Il est rappelé qu'aucune contribution de l'employeur ne pourra être versée à ces régimes facultatifs et individuels.

§ 2 : Prévention des Risques Psychosociaux

MEDICA France émet le souhait avec ses partenaires sociaux de déterminer conjointement plusieurs engagements au bénéfice de la prévention des risques psychosociaux, convaincus de la priorité à accorder au bien être au travail dans un monde professionnel en permanente évolution.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales ont conjointement décidé de lancer des discussions spécifiques sur la prévention des risques psychosociaux, en parallèle de celles sur les NAO, en vue d'aboutir à la conclusion d'un éventuel accord propre à ce sujet.

A ce titre la SA MEDICA France souhaite :

- valoriser les nombreuses actions déjà engagées sur le champ de la prévention
- mettre en œuvre en fonction de l'analyse du diagnostic lancé en amont les actions nécessaires à une meilleure prévention des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux constitue l'un des axes principaux du dispositif de prévention des risques professionnels mis en place au sein de la SA MEDICA France.

L'objet est donc de promouvoir la prévention en vue du mieux-être au travail des salariés de la SA MEDICA France.

Conformément à l'article L4121-1 du Code du travail, l'entreprise se doit de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés y compris les actions de prévention de risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens nécessaires.

Dans le cadre d'un éventuel accord sur la prévention des risques psychosociaux, différents types d'actions sont possibles :

- Une définition commune des risques psychosociaux
- Une action préventive intégrant des actions sur le long court, hors situations de crise
- Une gestion de crise
- Un risque spécifique pour une prise en charge spécifique : le stress
- La prise en compte de situations à risques

III – Egalité professionnelle Homme-Femme :

La Direction et les organisations syndicales rappellent leur attachement au respect des dispositions légales et réglementaires, dans l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, à emplois comparables.

Il est ainsi garanti un traitement équivalent à qualification et ancienneté équivalentes, en ce qui concerne les possibilités de promotion, déroulement de carrière et accès à la formation professionnelle.

A sa demande, tout membre du personnel pourra être reçu par un membre de la Direction, afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'appréciation de cette égalité de traitement.

IV – Formation :

La place de la formation revêt une importance croissante dans le cadre de la gestion des emplois et compétences. C'est la raison pour laquelle MEDICA France a fait le choix de l'intégrer dans ces accords sur la GPEC, sur l'emploi des travailleurs handicapés et sur l'emploi des seniors et que ce même principe est en cours de réflexion dans le cadre des discussions actuelles sur la prévention des risques psychosociaux.

Par ailleurs, il est souligné que la nouvelle réforme de la Formation Professionnelle constitue une opportunité pour la SA MEDICA France en terme de sécurisation des parcours professionnels et d'employabilité croissante des salariés.

ARTICLE 4 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, à compter de la date de signature du présent accord, sous réserve des dispositions d'application à d'autres dates et des dispositions reconnues pérennes par les parties.

A cette dernière date, il cessera de produire effet.

ARTICLE 5 : PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L.2231-6 du Code du Travail. Il sera déposé conformément aux dispositions légales en la matière à la Direction Départementale du Travail de Nanterre et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Le procès verbal sera communiqué au personnel par voie d'affichage.

Fait à Issy Les Moulineaux, le 20 mai 2010

En 15 exemplaires

Pour la SA MEDICA France :

– Alexandra DEVIC, Directeur des Ressources Humaines

Pour la Fédération des Services de Santé et des Services Sociaux CFDT :

– Rosine NAUDEAU

R. Naudeau

Pour la Fédération Santé Action Sociale CGT :

– Cynthia MOUYOMBO

Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes Santé et Sociaux Public et Privé :

– Laurent LABARRE

Laurent Labarre

ANNEXE 1 – LISTE DES ETABLISSEMENTS RELEVANT DU PRESENT ACCORD

- Résidence L'HERMITAGE – 8, Chemin de Fenestrelle – 13400 AUBAGNE
- LE COLOMBIER – Chemin des Bellonnets – 13124 PEYPIN EN PROVENCE
- Résidence MARIE D'ALBRET – 47, Rue Emile Combes – 17800 PONS
- Centre de Convalescence LOU CASTEL – Saint Léon – 31560 NAILLOUX
- Résidence du PARC AUX CHENES – 2, Rue des Airelles – 77240 CESSONS
- LES GRANGES – 8, Rue de Lorraine – 38130 ECHIROLLES
- LES PRESLES – Chemin des Presles – 69290 POLLIONNAY
- Résidence Claude Bernard – 22, Grande Rue – 69600 OULLINS
- Foyer de Vie Claude Bernard - 22, Grande Rue – 69600 OULLINS
- La Résidence du Charmois – 1, Rue du Charmois – 54500 VANDOEUVRE LES NANCY
- LES BOIS SAINT JOSEPH – Rue Cinsault – 83260 LA CRAU
- LES CYPRES – 515, Avenue de la Pinède – 84140 MONTFAVET
- Résidence HERMITAGE CROIX ROUSSE – 70, Rue d'Yprès – 69004 LYON
- Résidence LE COTTAGE – 11, Rue Jean Bouin – 95100 ARGENTEUIL
- Résidence LES AURELIAS - Chemin des Presles – 69290 POLLIONNAY
- LES CHÊNES – 856, Avenue du Dr Jacques Arnaud – 74480 PLATEAU D'ASSY
- LES ALCIDES – Chemin du Polygone – 13250 SAINT CHAMAS
- Résidence d'AUTOMNE – 35, Rue du Bois Robillard – 44300 NANTES
- Résidence d'AUTOMNE – 1, Avenue de Verdun – La Terrasse – 42000 SAINT ETIENNE
- Résidence CLAIREFONTAINE – 6, Avenue de la Libération – 60260 LAMORLAYE
- Résidence CLAIREFONTAINE – Chemin du Cœur Volant – 78430 LOUVECIENNES
- Résidence CLAIREFONTAINE – 2 bis, Rue Joncquières – 06110 LE CANNET
- Résidence CLAIREFONTAINE – Route de Sonchamps – 78120 CLAIREFONTAINE EN YVELINES
- Résidence LES SAULES – 29, Avenue de l'Alma – 94210 LA VARENNE SAINT HILAIRE
- Résidence MAPI – 39, Rue du Commandant Rolland – 93350 LE BOURGET
- Résidence MAPI – 5, Rue René Char – 93140 BONDY
- Résidence MAPI – 11, Rue Marcelin Berthelot – 93110 ROSNY SOUS BOIS
- Résidence MAPI – 206, Avenue de la Division Leclerc – 95200 SARCELLES
- Résidence MAPI – 52, Rue de Villiers – 78300 POISSY
- Résidence MAPI – 7, Square Claude Debussy – 78400 CHATOU
- Résidence MAPI – 5/7, Rue des Cendriers – 75020 PARIS
- Résidence MAPI – 127 bis, Rue d'Avron – 75020 PARIS
- Résidence MAPI – 29/31, Boulevard Solférino – 92500 RUEIL MALMAISON
- Résidence BERTHELOT – 29, Route de Vienne – 69007 LYON
- LES JARDINS DE SERENA – 26, Rue Vivier - 91750 CHAMPCUEIL
- LA PINEDE – Quartier St Hélène – Ville Sclos – 06390 CONTES
- Résidence LA PROVENCALE – Place de la Poste – 83136 LA ROQUEBRUSSANNE

- Résidence LES PALATINES – 41, Rue Beaumont – 06300 NICE
- Résidence SAINT CHARLES – 99, Rue Houdan – 92330 SCEAUX
- Résidence d'Automne – Rue du Docteur Schutlz – 59860 BRUAY SUR ESCAUT
- MFDS
- Le Doyenné de Brou – 19, Boulevard de l'Hippodrome – 01000 BOURG EN BRESSE
- Le Doyenné du Printemps – 95-99, Rue Charlet – 18000 BOURGES
- Le Doyenné du Plessis – 40, Rue de Ligner – 37520 LA RICHE
- Le Doyenné du Ranzay – 3, Rue du Port Durand – 44300 NANTES
- Le Doyenné des Corallines – 11, Avenue des Corallines – 44500 LA BAULE
- Le Doyenné du Baron – 61 Bis, Rue Faubourg Madeleine – 45045 ORLEANS
- Le Doyenné de l'Oradou – Allée de Beaulieu – 63000 CLERMONT FERRAND
- Le Doyenné du Carmel – 10 Bis, Rue Larcher – 65000 TARBES
- Le Doyenné Fontaine St Martin – 78 Rue du Commandant Michard – 73000 CHAMBERY
- Le Doyenné de la Venise Verte – 59, Rue Jean Fontaine – 79000 NIORT
- Le Doyenné de la Clairière aux Chênes – Place du Centre – 86361 CHASSENEUIL DU POITOU
- Le Doyenné des Myrtilles – 65, Chemin des Ecureuils – 74190 CHEDDE
- Le Doyenné de la Risle – Rue Jean Moulin – 27250 RUGLES
- Le Doyenné du Lac – 17, Avenue du Lac – BP 30610 – 70007 VESOUL Cedex
- Le Home de l'Ebaupin – Rue de l'Aumônerie – 79510 COULON
- Le Home de Cortefredone – Le Village – 01310 CURTAFOND
- Le Home de l'Oucherotte – 24, Route de Dijon – 21110 AISEREY
- Le Home du Verger – Rue Georges Thébaud – 85220 APREMONT
- Le Home du Vernay – Saint Thomas – 73540 ESSERT BLAYE
- Le Doyenné des Grands Crus – 46, Boulevard Henri Bazin – 21000 DIJON
- Le Doyenné de la Filature – 26, Allée Nathan Katz – 68100 MULHOUSE
- Le Doyenné de la Porte Océane – 29, Rue Louis Brindeau – 76600 LE HAVRE
- Le Doyenné du Vençay – 32, Rue des Onze Arpents – 37550 SAINT AVERTIN
- La Résidence du Baou - 109, Avenue de la Jarre – 13009 MARSEILLE
- La Résidence Les Coteaux d'Evrecy – Rue du Champ Rouget – 14210 EVRECY
- La Résidence Les Jardins de Sermaize sise 24, Rue Bernard – 51250 SERMAIZE LES BAINS
- La Résidence Le Moulin de l'Isle sise 1, Rue de l'Isle – 24750 TRELISSAC
- La Résidence Les Mélèzes – 26, Rue de la Piscine – 55000 BAR LE DUC
- La Résidence d'Automne, sise 5, Rue Bichat – 51000 CHALONS EN CHAMPAGNE
- La Résidence d'Automne, sise 1, Rue de la Mairie – 24660 NOTRE DAME DE SANILHAC
- La Résidence d'Automne, sise 15, Rue Adrien Régent – 56370 SARZEAU
- La Résidence d'Automne, sise 21 bis, Rue d'Antioche – 17590 ARS EN RE

- La Résidence Les Fils d'Argent sise 44, Rue Docteur René Laforge – 85200 FONTENAY LE COMTE
- La Résidence d'Automne, sise 71, Avenue du Maréchal Juin – 17110 SAINT GEORGES DE DIDONNE
- La Résidence d'Automne, sise 177, Avenue Gilbert Sardier – 01330 VILLARS LES DOMBES
- Le Centre St Jean Lez Cèdres – Impasse Les Cèdres – 19100 BRIVE LA GAILLARDE
- La Résidence d'Automne La Ferme – 565, Avenue du Marché Marais – 77350 LE MEE SUR SEINE
- La Résidence des Cèdres sise 30 bis, Avenue de la station – 93250 VILLEMOMBLE
- La Résidence La Maisonnée du Sentier sise 10, Sentier de la Tour – 92330 SCEAUX
- La Résidence Yvan Roque sise Tour de Ville Sud – 24560 ISSIGEAC
- La Résidence Le Cardinal sise 96, Boulevard des Belges – 85000 LA ROCHE SUR YON
- La Résidence Le Richelieu sise 96, Boulevard des Belges – 85000 LA ROCHE SUR YON
- La Résidence La Villa de Castéra sise Rue de l'Armagnac – 32410 CASTERA VERDUZAN
- Le SSIAD de Saint Etienne sis 6, Rue François Gillet – 42000 SAINT ETIENNE
- La MAFPA Maison Blanche – 67, Rue Aristide Briand – 37540 SAINT CYR SUR LOIRE
- La Résidence Sainte Geneviève sise 1, Place de l'Eglise – 77850 HERICY.