

Brochure n° 3307

Convention collective nationale

IDCC : 2264. – **HOSPITALISATION PRIVÉE**

AVENANT N° 14 DU 18 DÉCEMBRE 2008

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET0950321M

IDCC : 2264

Entre :

Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),

D'une part, et

La fédération santé sociaux CFTC ;

La fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ;

La fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Préambule

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de modifier la nouvelle grille de classifications de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002 et d'organiser son application.

L'objectif poursuivi par les partenaires à la négociation est à la fois de permettre une évolution de carrière et de limiter les risques de rattrapage par le SMIC des coefficients d'entrée de grille.

Article 2

Modifications de la grille de classification

La modification de la grille se traduit tant par la revalorisation des coefficients affectés aux emplois repères que par la création de coefficients intermédiaires, traduisant le développement des compétences des salariés occupant ces emplois.

Création du coefficient 199

Le coefficient 199 devient le coefficient d'entrée de la nouvelle grille conventionnelle. Il se substitue à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant au coefficient 195.

Article 3

Mise en œuvre du dispositif

Des coefficients intermédiaires sont créés au sein de chaque filière et pour chaque niveau d'emploi à l'exception du coefficient 199 qui reste le seul coefficient applicable pour le niveau Employé dans les filières hébergement et vie sociale et administrative et technique.

Filière hébergement et vie sociale

Niveau Employé

Article 91.1.1.1 *bis*, niveau I. – Emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Le coefficient 195 devient le coefficient 199.

L'employé pourra accéder au niveau Employé qualifié après avoir mené à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Employé qualifié

Article 91.1.1.1 *bis*, niveau II. – Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier ou une expérience développée dans des établissements accueillant des personnes âgées, et impliquant le respect de directives précises.

Les connaissances requises correspondent au BEP ou CAP ou à un niveau équivalent acquis par une formation non diplômante ou expérience professionnelle.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 200 devient le coefficient 202.

Le coefficient 206 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- soit les compétences développées dans un emploi repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50 % des modules d'un diplôme de niveau V de la filière soignante ;
- soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Employé hautement qualifié

Article 91.1.1.1 *bis*, niveau III. – Emploi requérant :

- soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme ;
- soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un brevet professionnel, niveau IV éducation nationale ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle ;
- soit la mise en œuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux I et II.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 211 devient le coefficient 212.

Le coefficient 216 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- l'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi repère acquise au sein de l'entreprise, et justifie d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Technicien

Article 91.1.2.1 *bis*, niveau I. – Emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité.

Le coefficient 241 est maintenu.

Le coefficient 245 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Technicien hautement qualifié

Article 91.1.2.1 *bis*, niveau II. – Outre les conditions requises par le niveau précédent, le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salariés relevant du niveau Employé.

Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire, ou lorsque la personne concourt aux soins, un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'éducation nationale.

Le coefficient 267 est maintenu.

Le coefficient 271 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Agent de maîtrise

Article 91.1.2.1 *bis*, niveau III. – Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités.

Le titulaire du poste peut être amené à exercer de façon permanente, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (relevant de la position III), l'encadrement et l'animation d'un service administratif ou technique/hébergement et vie sociale, comprenant des salariés relevant de la position I et des niveaux I et II de la position II, tant au niveau technique que du commandement.

Le coefficient 295 est maintenu.

Le coefficient 299 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- l'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Cadre A

Article 94 *bis*. – Cette catégorie concerne les cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres autodidactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement dans la position AM.

L'échelle de coefficients du cadre A comprise entre 330 et 409 est maintenue.

Au niveau Cadre A est créée une nouvelle catégorie intermédiaire dénommée « Cadre confirmé ».

Un minimum de coefficient compris dans l'échelle de coefficients initiale est attribué au cadre A qui remplit les conditions suivantes :

- soit justifier d'une expérience professionnelle de 5 années dans son emploi repère et dans l'entreprise ;
- soit justifier d'une expérience professionnelle de 3 années et avoir débuté, en accord avec l'employeur, une formation complémentaire de niveau I ou II de l'éducation nationale, en lien avec son emploi repère.

Ce minimum de coefficient est fixé à 350.

L'article 95 *bis* de l'annexe médico-sociale du 12 décembre 2002 est modifié comme suit :

« Afin de maintenir l'écart de rémunération entre les agents de maîtrise et les cadres A, ceux-ci accéderont à la catégorie de cadre B au bout de 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. Leur nouveau coefficient devra être au moins immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient précédemment en application de la présente convention.

Le classement du cadre nouvellement recruté dans la grille de classifications se fera par application des modalités de reprise d'ancienneté définies aux articles 90.4 *bis* et suivants de la convention collective. Seule l'ancienneté acquise en qualité de cadre sera reprise. »

Niveau Employé

Article 91.1.1.1 *bis*, niveau I. – Emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Le coefficient 195 devient le coefficient 199.

L'employé pourra accéder au niveau Employé qualifié après avoir mené à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Employé qualifié

Article 91.1.1.1 *bis*, niveau II. – Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier ou une expérience développée dans des établissements accueillant des personnes âgées, et impliquant le respect de directives précises.

Les connaissances requises correspondent au BEP ou CAP ou à un niveau équivalent acquis par une formation non diplômante ou expérience professionnelle.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 200 devient le coefficient 202.

Le coefficient 206 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- soit les compétences développées dans un emploi repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50 % des modules d'un diplôme de niveau IV ;
- soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Employé hautement qualifié

Article 91.1.1.1 *bis*, niveau III. – Emploi requérant :

- soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme ;
- soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un brevet professionnel, niveau IV de l'éducation nationale ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle ;
- soit la mise en œuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux I et II.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 211 devient le coefficient 212.

Le coefficient 216 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- l'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi repère acquise au sein de l'entreprise, et justifie d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Technicien

Article 91.1.2.1 *bis*, niveau I. – Emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité.

Le coefficient 241 est maintenu.

Le coefficient 245 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Technicien hautement qualifié

Article 91.1.2.1 *bis*, niveau II. – Outre les conditions requises par le niveau précédent, le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salarié relevant du niveau Employé.

Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire, ou lorsque la personne concourt aux soins, un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'éducation nationale.

Le coefficient 267 est maintenu.

Le coefficient 271 est créé et les modalités d'accès à coefficient intermédiaire sont :

- le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Agent de maîtrise

Article 91.1.2.1 *bis*, niveau III. – Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités.

Le titulaire du poste peut être amené à exercer de façon permanente, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (relevant de la position III), l'encadrement et l'animation d'un service administratif ou technique/hébergement et vie sociale, comprenant des salariés relevant de la position I et des niveaux I et II de la position II, tant au niveau technique que du commandement.

Le coefficient 295 est maintenu.

Le coefficient 299 est créé et les conditions d'accès à coefficient intermédiaire sont :

- l'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Cadre A

Article 94 *bis*. – Cette catégorie concerne les cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres auto-didactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement dans la position AM.

L'échelle de coefficients du cadre A comprise entre 330 et 409 est maintenue.

Au niveau Cadre A est créée une nouvelle catégorie intermédiaire dénommée « Cadre confirmé ».

Un minimum de coefficients compris dans l'échelle de coefficient initiale est attribué au cadre A qui remplit les conditions suivantes :

- soit justifier d'une expérience professionnelle de 5 années dans son emploi repère et dans l'entreprise ;
- soit justifier d'une expérience professionnelle de 3 années et avoir débuté, en accord avec l'employeur, une formation complémentaire de niveau I ou II de l'éducation nationale, en lien avec son emploi repère.

Ce minimum de coefficient est fixé à 350.

L'article 95 *bis* de l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002 est modifié comme suit :

« Afin de maintenir l'écart de rémunération entre les agents de maîtrise et les cadres A, ceux-ci accèderont à la catégorie de cadre B au bout de 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. Leur nouveau coefficient devra être au moins immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient précédemment en application de la présente convention.

Le classement du cadre nouvellement recruté dans la grille de classifications se fera par application des modalités de reprise d'ancienneté définies aux articles 90.4 *bis* et suivants de la convention collective. Seule l'ancienneté acquise en qualité de cadre sera reprise. »

Niveau Cadre B

Article 94 *bis* modifié. – Cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence, et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre.

L'échelle de coefficients du cadre B comprise entre 410 et 454 est maintenue.

Un minimum de coefficient compris dans l'échelle de coefficients initiale est attribué au cadre B qui réalise et valide une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère.

Ce minimum de coefficient est fixé à 425

Niveau Cadre C

Article 94 *bis*. – Cette catégorie concerne les cadres qui remplissent les conditions des cadres B, et qui exercent leur autorité sur plusieurs services.

L'échelle de coefficients du cadre C comprise entre 455 et 554 est maintenue.

Un minimum de coefficient compris dans l'échelle de coefficients initiale est attribué au cadre C qui réalise et valide une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère.

Ce minimum de coefficient est fixé à 465.

Filière soins

Niveau Employé qualifié

Article 91.2.1.1 *bis*, niveau II. – Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de directives précises.

Les connaissances requises sont sanctionnées par un diplôme d'Etat reconnu en matière normative (DPAS...) ou lorsque le poste ne l'exige pas, correspondant au BEP ou CAP ou à un niveau équivalent acquis par une formation non diplômante ou expérience professionnelle.

Le titulaire du poste doit être capable de transmettre des informations simples au niveau du service.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 216 devient le coefficient 220.

Le coefficient 224 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- soit les compétences développées dans un emploi repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50 % des modules d'un diplôme homologué de niveau III ;
- soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Employé hautement qualifié

Article 91.2.1.1 *bis*, niveau III. – Emploi requérant la mise en œuvre soit de connaissances complémentaires acquises par une formation non diplômante ou sanctionnée par un diplôme.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 230 devient le coefficient 233.

Le coefficient 237 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- l'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi repère acquise au sein de l'entreprise, et justifie d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Technicien

Article 91.2.2.1 *bis*, niveau I. – Emploi consistant sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre) à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité.

Le titulaire du poste, sous le contrôle de l'autorité médicale, est amené à exécuter des prescriptions médicales et des soins ou à participer, en raison de ses compétences et sur le plan technique, uniquement à la réalisation d'examens ou de traitements médicaux.

Le coefficient 276 devient le coefficient 279.

Le coefficient 283 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Technicien hautement qualifié

Article 91.2.2.1 *bis*, niveau II. – Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi exige la mise en œuvre d'une technique ou spécialité complémentaire sanctionnée par un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'éducation nationale.

L'exercice d'un tutorat est valorisé.

Le coefficient 302 devient le coefficient 305.

Le coefficient 309 est créé et les conditions d'accès à coefficient intermédiaire sont :

- le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Agent de maîtrise

Article 91.2.2.1 *bis*, niveau III. – Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé :

- soit sur le plan médical ou paramédical, par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités ;
- soit sur le plan fonctionnel, par l'encadrement (de façon permanente et sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre) et l'animation d'un service comprenant des agents relevant de la position I et des niveaux I et II de la position II tant au niveau technique que du commandement.

Après reclassement, la nomination à ces fonctions pourra être accompagnée d'une formation d'adaptation à l'animation des équipes.

Le coefficient 320 devient le coefficient 323.

Le coefficient 327 est créé et les conditions d'accès à coefficient intermédiaire sont :

- l'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise. Les actions de formation à prendre en compte sont celles non achevées depuis 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant ou celles engagées postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Niveau Cadre A

Article 94 *bis*. – Cette catégorie concerne les cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres autodidactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement dans la position AM.

L'échelle de coefficients du cadre A comprise entre 330 et 409 est maintenue.

Au niveau Cadre A est créée une nouvelle catégorie intermédiaire dénommée « Cadre confirmé ».

Un minimum de coefficient compris dans l'échelle de coefficients initiale est attribué au cadre A qui remplit les conditions suivantes :

- soit justifier d'une expérience professionnelle de 5 années dans son emploi repère et dans l'entreprise ;
- soit justifier d'une expérience professionnelle de 3 années et avoir débuté, en accord avec l'employeur, une formation complémentaire de niveau I ou II de l'éducation nationale, en lien avec son emploi repère.

Ce minimum de coefficient est fixé à 350.

L'article 95 *bis* de l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002 est modifié comme suit :

« Afin de maintenir l'écart de rémunération entre les agents de maîtrise et les cadres A, ceux-ci accéderont à la catégorie de cadre B au bout de 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. Leur nouveau coefficient devra être au moins immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient précédemment en application de la présente convention.

Le classement du cadre nouvellement recruté dans la grille de classifications se fera par application des modalités de reprise d'ancienneté définies aux articles 90.4 *bis* et suivants de la convention collective. Seule l'ancienneté acquise en qualité de cadre sera reprise. »

Article 4

Modalités de la transférabilité

Le coefficient intermédiaire attribué selon les modalités prévues par le présent avenant reste acquis en cas de changement d'entreprise relevant de l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002, sur présentation d'un justificatif au nouvel employeur préalablement à l'embauche.

Article 5

Mise en œuvre de la nouvelle classification

Dès l'application de l'avenant, le changement de coefficient emporte modification du salaire minimum conventionnel.

Article 6

Date d'effet de l'avenant

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est établie au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et à compter de cette date les établissements relevant de l'annexe devront appliquer les nouvelles classifications.

Son extension sera demandée par les signataires.

Article 7

Procédure de signature

Il sera établi en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires aux dépôts légaux.

Fait à Paris, le 18 décembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA).

Syndicats de salariés :

Fédération santé sociaux CFTC ;

Fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de la médecine et de l'action sociale CFE-CCG.

ANNEXE

Grilles de classification des établissements accueillant des personnes âgées

Filière hébergement et vie sociale

Valeur de point : 6,66 €.

(En euros.)

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
I	Employé	Agent de service hôtelier (nourri gratuitement si affecté principalement en cuisine et lorsque le repas est pris dans l'établissement) Animateur	199	1 325,34
	Employé qualifié	Lingère qualifiée Aide cuisinier (nourri gratuitement lorsque le repas est pris dans l'établissement) serveur Agent de service titulaire du BEP sanitaire et social Agent titulaire du DEAVS Agent de service titulaire du BEP sanitaire et social ou BEP agricole option services aux personnes	202	1 345,32
			206*	1 371,96

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
II	Employé hautement qualifié	Cuisinier (nourri gratuitement lorsque le repas est pris dans l'établissement) Animateur titulaire du DEFA ou du BEATEP option animation auprès des personnes âgées ou du BPJEPS Lingère qualifiée, titulaire du RABC Employé avec tutorat qualifié Educateur	212	1 411,92
			216*	1 438,56
	Technicien	Chef d'équipe hébergement et vie sociale (maître de maison...)	241	1 605,06
	Technicien hautement qualifié	Assistant social Gouvernant (BTH) Maître d'hôtel (BTH) Coordinateur de vie sociale (CESF) Responsable assurance qualité (DU) Technicien avec tutorat qualifié Animateur DJEPS	245*	1 631,70
			267	1 778,22
	Agent de maîtrise	Chef de service hébergement et vie sociale (chef de cuisine...) Responsable animation (avec formation d'adaptation à l'animation des équipes)	271*	1 804,86
			295	1 964,70

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
III			299*	1 991,34
	Cadre A	Responsable hébergement et vie sociale (gestionnaire, économe)	330 à 409	2 197,80 2 723,94
			350* à 409	2 331,00 2 723,94
	Cadre B		410 à 454	2 730,60 3 023,64
			425* à 454	2 830,50 3 023,64
	Cadre C	455 à 554	3 030,30 3 689,64	

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
			465* à 554	3 096,90 3 689,64
	Cadre supérieur		555	3 696,30
	Cadre dirigeant			
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 14.				

Filière personnel administratif et technique

Valeur de point : 6,66 €.

(En euros.)

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
	Employé	Agent de secrétariat d'accueil et de standard Agent d'entretien, coursier	199	1 325,34
	Employé qualifié	Jardinier (CAPA ou BEPA) Agent qualifié (CAP ou BEP) (d'entretien, administratif, de sécurité, de comptabilité...)	202	1 345,32

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
II			206*	1 371,96
	Employé hautement qualifié	Secrétaire administrative, comptable ou médicale (bac) Employé avec tutorat qualifié ou employé titulaire de plusieurs CAP	212	1 411,92
			216*	1 438,56
	Technicien	Technicien (maintenance, informatique, paie...) Comptable, secrétaire administrative ou médicale (BTS) Chef d'équipe	241	1 605,06
			245*	1 631,70
	Technicien hautement qualifié	Secrétaire de direction Chargé de clientèle Comptable expérimenté Technicien avec tutorat qualifié Responsable assurance qualité titulaire du DU	267	1 778,22
	Agent de maîtrise	Chef de service administratif et services techniques (entretien, maintenance, administratif, RH/paie, formation, qualité...) Assistant/attaché de direction	271* 295	1 804,86 1 964,70

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
			299*	1 991,34
III	Cadre A	Cadre technique (personnel, comptabilité, administratif, juriste, informatique, maintenance, qualité...)	330 à 409	2 197,80 2 723,94
			350* à 409*	2 331,00 2 723,94
	Cadre B	Cadre Directeur	410 à 454	2 730,60 3 023,64
			425* à 454*	2 830,50 3 023,64
	Cadre C	Cadre Directeur	455 à 554	3 030,30 3 689,64

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
			465* à 554*	3 096,90 3 689,64
	Cadre supérieur		555	3 696,30
	Cadre dirigeant			
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 14.				

Filière personnel soignant

Valeur de point : 6,66 €.

(En euros.)

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
I	Employé qualifié	Aide-soignant Aide médico-psychologique Ambulancier	220	1 465,20
			224*	1 491,84

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
	Employé hautement qualifié	Aide-soignant avec tutorat qualifié Aide médico-psychologique avec tutorat qualifié	233	1 551,78
			237*	1 578,42
	Technicien	IDE Psychomotricien Ergothérapeute Diététicien Orthophoniste Préparateur en pharmacie Kinésithérapeute	279	1 888,14
II			283*	1 884,78
	Technicien hautement qualifié	IDE avec tutorat qualifié	305	2 031,30
			309*	2 057,94
	Agent de maîtrise	IDE référent ayant suivi une formation spécifique	323	2 151,18

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
			327 *	2 177,82
III	Cadre	Psychologue Cadre infirmier	330 à 409	2 197,80 2 723,94
			350 à 409*	2 331,00 2723,94
			* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 14.	

Grille spécifique pharmacien, médecin

Valeur de point : 6,66 €.

(En euros.)

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
III	Cadre	Pharmacien	426 à 530	2 837,16 3 529,80
		Médecin généraliste (ou médecin coordonnateur non qualifié)	456 à 555	3 036,96 3 696,30

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
		Médecin spécialiste Médecin coordonnateur	556 à 621	3 702,96 4 135,86
		Médecin responsable de service	745 à 795	4 961,70 5 294,70